

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS

Selçuk SARI

TEMMUZ-2022
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**A STUDY ON THE RELATIONSHIP OF EMPLOYEE'S SAFETY CLIMATE
PERCEPTION AND INTENT TO LEAVE**

YÜKSEK LİSANS

Selçuk SARI

**TEMMUZ-2022
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**A STUDY ON THE RELATIONSHIP OF EMPLOYEE'S SAFETY CLIMATE
PERCEPTION AND INTENT TO LEAVE**

YÜKSEK LİSANS

Selçuk SARI

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE

**TEMMUZ-2022
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Çalışanların Güvenlik İklimi Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğum intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

05/07/2022

.....
Selçuk SARI

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, görüş ve önerilerinden istifade ettiğim, her türlü desteği ile beni yönlendiren değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE hocama,

Eğitim hayatıma katkı sağlayan tüm hocalarıma, arkadaşlarıma ve her türlü desteğini benden esirgemeyen çok kıymetli abim Uğur TOZKOPARAN'a,

Değerli zamanlarını ayırarak veri toplama aşamasında katkılarını esirgemeyen ilgili maden işletmelerinin tüm çalışanlarına ve yöneticilerine,

Eğitim hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen, her zaman bana inanıp yanımda olan sevgili aileme, tezimin tüm aşamalarında her zaman yanımda olup destek veren çok kıymetli eşim Gamze SARI'ya, en büyük motivasyon kaynağım olan canım oğlum Adil Ayaz SARI'ya,

Teşekkür eder, sevgi ve saygılarımı sunarım.

Selçuk SARI
GÜMÜŞHANE – 2022

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanların güvenlik iklimi algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca demografik faktörler ile güvenlik iklimi algısı ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Gümüşhane ilinde madencilik sektöründe çalışan 257 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada verilerin değerlendirilmesinde Güvenilirlik analizi, Frekans dağılımı, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi ve Korelasyon Analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılara ait demografik faktörlerden; yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışılan birim gibi değişkenler ile güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Ancak katılımcıların mevcut iş yerinde çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sonuç olarak, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada, iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle çalışanların işten ayrılma davranışını azaltmak için, güvenlik ikliminin oluşmasını ve gelişmesini sağlamak, iş yerinde güvenli bir çalışma ortamı yaratmak önemli düzeyde rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Gümüşhane maden sektörü, Güvenlik iklimi, İşten ayrılma niyeti

SUMMARY

This study aims to examine whether there is a significant relationship between employees' perception of safety climate and intent to leave. The study also aims to determine whether there is a statistically significant difference between demographic factors, perception of safety climate and intention to leave. The sample of the study consists of 257 people working in the mining sector in Gümüşhane. Questionnaire method, a quantitative research method, was used as data collection tool in the study. Reliability analysis, Frequency distribution, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test and Correlation Analysis were used in the evaluation of the data.

A statistically significant, negative and moderate relationship was found between the perception of safety climate and the intention to leave according to the findings. In addition, no statistically significant difference was observed between safety climate and intention to leave and the demographic factors of the participants, such as age, marital status, education level, and work unit. However, a statistically significant difference was found between the participants' service time at their current workplace and their intention to leave.

As a result, in this study examining the relationship between safety climate and intention to leave, a statistically significant and negative relationship was found between the two variables. Based on this result, ensuring the creation and development of a safety climate and creating a safe working environment in the workplace play an important role in order to reduce the intent to leave of the employees.

Keywords: Gümüşhane mining sector, İntent to leave, Safety climate

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
EKLER DİZİNİ.....	XIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIV
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	3
2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	3
2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları ve Önemi	3
2.2. İş Kazası	4
2.2.1. İş Kazası Kavramı	4
2.2.2. İş Kazası Sebepleri.....	5
2.2.2.1. Güvensiz Durumlar	6
2.2.2.2. Güvensiz Davranışlar	7
2.2.3. İş Kazası Sonuçları.....	8
2.2.4. Güncel Veriler Işığında İş Kazalarının Genel Görünümü.....	9
2.3. Örgüt İklimi.....	11
2.3.1. Örgüt İklimi Tanımı	11
2.3.2. Örgüt İklimi ve İşten Ayrılma Davranışı İlişkisi	12
3. GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ	13
3.1. Güvenlik İklimi	13
3.1.1. Güvenlik İklimi Kavramı	13
3.1.2. Güvenlik İkliminin Boyutları	15
3.2. İşten Ayrılma Niyeti.....	17
3.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi	17
3.2.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	19

3.2.2.1. Kişisel Faktörler	20
3.2.2.2. Örgütsel Faktörler	21
3.2.2.3. Çevresel Faktörler	23
3.2.3. İşten Ayrılma Davranışının Önlenmesi.....	23
3.3. Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar	28
3.3.1. Güvenlik İklimiyle İlgili Yapılan Çalışmalar	28
3.3.1.1. Güvenlik İklimiyle İlgili Yerli Çalışmalar	29
3.3.1.2. Güvenlik İklimiyle İlgili Yabancı Çalışmalar	32
3.3.2. İşten Ayrılma Niyetiyle İlgili Çalışmalar.....	34
3.3.2.1. İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Yapılan Yerli Çalışmalar	35
3.3.2.2. İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Yapılan Yabancı Çalışmalar.....	37
4. ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	39
4.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi	39
4.2. Araştırmanın Kapsam Ve Sınırlılıkları	39
4.3. Araştırma Model ve Hipotezleri.....	40
4.4. Metodoloji.....	42
4.4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	42
4.4.2. Veri Toplama Araçları	42
4.4.3. Veri Analizi.....	44
4.5. Bulgular.....	45
4.5.1. Demografik Bilgiler	45
4.5.2 Tanımsal İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Bulguları.....	47
4.5.3. Katılımcıların Güvenlik İklimi Ve İşten Ayrılma Niyeti Algısı İle Demografik Faktörlere İlişkin Analizler	48
4.5.3.1. Katılımcıların Medeni Durumlarına Ait Analiz Bulguları.....	48
4.5.3.2. Katılımcıların Yaşlarına Ait Analiz Bulguları	49
4.5.3.3. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Ait Analiz Bulguları	49
4.5.3.4. Katılımcıların Çalıştığı Birimlere Ait Analiz Bulguları.....	50
4.5.3.5. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Ait Analiz Bulguları.....	51
4.5.4. Korelasyon Analizi Bulguları	52
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	54
KAYNAKÇA.....	61
EKLER.....	75
Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları	75

Ek 2. Yüksek Lisans Tez Çalışma İzni	77
Ek 3. Ölçek Kullanım İzinleri	79
ETİK KURUL KARARI	80
ÖZGEÇMİŞ	83



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. İş kazası sebeplerinin sınıflandırılması (4M kuralı) ve kaza sebepleri.....	5
Tablo 2. 2012-2020 yılları arasında Türkiye’de meydana gelen iş kazası istatistikleri.....	9
Tablo 3. Güvenlik iklimi tanımları.....	15
Tablo 4. Güvenlik ikliminin boyutları	16
Tablo 5. İşten ayrılma niyeti tanımları	17
Tablo 6. İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler	19
Tablo 7. İşten ayrılma davranışının pozitif sonuçları	27
Tablo 8. İşten ayrılma davranışının negatif sonuçları.....	27
Tablo 9. Ölçeklere ait verilerin normallik testi değerleri.....	45
Tablo 10. Katılımcılara ait demografik özellikler.....	46
Tablo 11. Ölçeklere ait tanımsal istatistikler ve güvenilirlik analizi değerleri	47
Tablo 12. Katılımcıların medeni durumlarına dair Many-Whitney U testi değerleri	48
Tablo 13. Katılımcıların yaşlarına dair Kruskal-Wallis H testi değerleri	49
Tablo 14. Katılımcıların eğitim düzeylerine dair Kruskal-Wallis H testi değerleri.....	49
Tablo 15. Katılımcıların çalıştığı birimlere dair Kruskal-Wallis H testi değerleri	50
Tablo 16. Katılımcıların çalışma süresine dair Kruskal-Wallis H testi değerleri	51
Tablo 17. Korelasyon katsayısı aralıkları ve ilişki düzeyleri	52
Tablo 18. Korelasyon analizi değerleri	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 2012-2020 yılları arasında Türkiye’de toplam iş kazası sayısı grafiği	10
Şekil 2. Araştırmanın modeli	41



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları	75
Ek 2. Yüksek Lisans Tez Çalışma İzni	77
Ek 3. Ölçek Kullanım İzinleri	79



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
Cronbach's Alpha	: Ölçüm güvenirliği (İç tutarlılık katsayısı)
Df./sd.	: Serbestlik derecesi
Erişim	: Erişim tarihi
GIÖ	: Güvenlik İklimi Ölçeği
Haz. / haz.	: Hazırlayan
H	: Hipotez
HSE	: Sağlık ve Güvenlik İdaresi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İANÖ	: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
İK	: İnsan Kaynakları
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
md.	: Madde
p	: Korelasyon katsayısı
r	: Serbestlik derecesi
Rho_A	: Güvenirlik katsayısı
S	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Sp	: Standart sapma
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
Std.	: Standart
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: Ve benzeri
v.d.	: Ve diğerleri, ve devamı
y.y.	: Yayıncı bilinmiyor
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında iş kazaları geçmişten günümüze, gerek dünyada gerekse ülkemizde çalışanlar ve işletmeler açısından önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Meydana gelen kazalar sadece çalışanı değil, çalışan ailesini, işvereni, iş yerini ve ülkeyi de etkilemektedir. Yaşanan bu kazalarda ölüm, sakatlanma, yaralanma ve meslek hastalığı gibi bir takım olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz sonuçlarla karşılaşmamak ve olası kazaların önüne geçmek adına, gerek çalışan kişilere gerekse örgüt yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Herhangi bir işletmeyi yönetmek ve çalışmaların takibini sağlamak kadar, çalışanları korumak ve çalışanların da kendisini koruması son derece önemlidir.

İş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça donanımlı olması ve gerekli iş sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerine yer vermesi gereklidir. Bu noktada iş yeri güvenlik iklimi de önem arz etmektedir. Güvenlik iklimi, bir işyerinde ki çalışanlarca güvenlikle alakalı kabul görmüş inanç ve algılardır. (Cooper ve Pihillips, 2004). Çalışan insanların ve yapılan işin güvenliğinin sağlanmasında ve yaşanabilecek kaza olasılıklarının düşürülmesinde önemli bir paya sahip olan faktör güvenlik iklimidir (Çakmak ve Tatlı, 2017: 48).

Bir örgütte güvenli olmayan çalışma koşulları ve dolayısıyla meydana gelebilecek iş kazaları sebebiyle çalışanlar işten ayrılma niyetine sahip olabilmekte ve bunun sonucunda işten ayrılmalar yaşanabilmektedir. Bu durumun yaşanmaması adına örgüt yönetimine büyük sorumluluklar düşmektedir. Özellikle işletmede meydana gelebilecek iş kazası olasılığını düşürmede ve güvenlik performansı seviyesini artırmada son derece etkili olan faktör, güvenlik iklimi düzeyini yükseltmektir (Kaltah vd., 2019).

Yaşanacak işten ayrılmalar beraberinde bazı olumsuz durumları da getirmektedir. Bu durumlar çalışanlar veya örgüt açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır. İşten ayrılan insanlar açısından; işsiz kalma, maddi ve manevi sorunlarla karşılaşma, ailesini geçindirememesi vb. durumlar yaşanabilmektedir. Örgütler açısından ise nitelikli iş gücü kayıpları, üretim veya hizmette aksamalar, maddi kayıplar, iş yerinin varlığını sürdürememesi vb. durumlar yaşanabilmektedir.

Çalışmadan elde edilecek sonuçlar; örgüt kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılmasında, çalışan insanlarda güvenlik bilinci yaratmada, çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlamada ve güvenlik konusunda farkındalık oluşturmada önemlidir. Dahası ülkemizde İSG açısından riskli bir sektör olan maden sektöründe güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir çalışma olması yol gösterici olacaktır.

Araştırmanın evrenini Gümüşhane’de faaliyet gösteren maden ocağı çalışanları oluşturmaktadır. Dolayısıyla sonuçları ülkedeki tüm maden ocaklarına genellemek yanlış olur. Ayrıca ölçeklerin yabancı kaynaklardan Türkçeye uyarlanmasından kaynaklı sınırlılıklar olabilir.

Bu araştırmanın amacı güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. İki değişken arasında bir ilişkinin var olup olmadığını varsa yönünü ve düzeyini belirlemektir. Çalışmanın alt amacı ise çalışanların demografik özelliklerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu doğrultuda çalışma üç bölümden meydana gelmektedir.

İlk bölümde öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kısaca ele alınarak İSG’nin önemi ve amaçlarına değinilmiştir. Ardından iş kazası kavramı, iş kazası sebepleri, sonuçları ve genel görünümüne yer verilmiştir. Son olarak örgüt iklimine kısaca değinilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri hakkında etraflıca literatür araştırması yapılarak bilgiler sunulmuştur. Güvenlik iklimi kavramına, tanımlarına ve boyutlarına yer verilmiştir. İşten ayrılma niyeti kavramına, tanımlarına, önlenmesine ve işten ayrılma niyetine etki eden faktörlere yer verilmiştir. Son olarak güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olarak yapılan yerli ve yabancı birçok araştırma ayrı ayrı özetlenmiştir.

Tezin üçüncü ve son bölümünde ise güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi araştırılmıştır. Bu amaçla araştırmanın amacı, önemi, modeli, hipotezleri, metodolojisi, (araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve veri analizi) bulguları (testler, analizler, istatistik veriler, tablolar) ve bulguların yorumları yer almaktadır.

Araştırmanın sonuç bölümünde ise yapılan analizler neticesinde ulaşılan bilgiler detaylı bir şekilde ele alınarak önceden konu ile ilgili yapılan çalışmalarla kıyaslanarak değerlendirilmiştir. Son olarak sonuç ve önerilere dair bilgiler yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramına, iş sağlığının önemi ve amaçlarına yer verilmiştir. Ardından iş kazası kavramına, nedenlerine, sonuçlarına ve genel görünümüne yer verilerek örgüt iklimi kısaca ele alınmıştır.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Literatürde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı ile ilgili çok sayıda tanım yer almaktadır. Bu hususta İSG'nin tanımına yer vermeden önce kısaca bazı kavramları açıklamak gerekir. Öncelikle sağlığın tanımını yapmak gerekirse, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, “ruhsal, fiziksel ve sosyal bakımdan iyi olma durumu” ifadesiyle tanımlamaktadır. Kişinin tam anlamıyla iyi olma durumu, sağlıklı olduğunu göstermektedir (WHO). İş sağlığı kavramı ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “çalışan kişilerin tüm mesleklerde bedensel ve sosyal iyilik durumlarının korunması ve mevcut durumun geliştirilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (ILO). İş güvenliği kavramına bakıldığında iş güvenliği kavramı ise Centel (2000) tarafından, “çalışanların çalışma ortamlarında etkisi altında oldukları tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da risklerin azaltılması amacıyla yapılan teknik çalışmaların bütünüdür” şeklinde ifade edilmektedir (Centel, 2000: 3).

Sonuç olarak, Avcı (1998)'ya göre İSG, işin yürütülmesi esnasında oluşan veya farklı etkenlerden dolayı meydana gelebilecek ve sağlığa zararlı tehlikelerden korunmak maksadıyla yapılan bilimsel ve sistematik çalışmalardır (Avcı, 1998: 64).

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları ve Önemi

Dünyada her sene milyonlarca insan iş kazası yaşamakta ve bu kazaların çeşitli sonuçlarına maruz kalmaktadır. Bu durumdan ötürü çalışma hayatında meydana gelen iş kazalarının önlenmesinde İSG uygulamaları oldukça önemli bir yere sahiptir. İSG uygulamalarının temel amacı, iş sağlığı noktasında tehdit niteliğinde olan ve meslek hastalığına neden olabilecek durumların oluşmasının önüne geçmektir. Akıllı ve Aydoğdu (2013)'ya göre İSG'nin temel amaçları üç başlık altında incelenebilir: Bunlar; çalışanların korunması, işletmenin korunması ve üretimin korunması şeklinde ifade edilmektedir (Akıllı ve Aydoğdu, 2013: 245). Altınel (2011) ise iş güvenliğinin amaçlarını aşağıdaki haliyle sıralamaktadır:

- Çalışanların sağlıklı bir ortamda çalışmasını sağlamak,
- Çalışanları iş koşullarının olumsuz etkilerinden korumak,
- İş ile çalışan uyumunu etkili bir şekilde sağlamak,
- Çalışanları korumanın yanında onların mutlu olmalarını sağlamak,
- Örgütte meydana gelebilecek tehlikeleri ortadan kaldırmak ve oluşan zararları en alt seviyeye indirmektir (Altınel, 2011: 74).

İSG kavramıyla amaçlanan, çalışan insanların sağlığı ve iş güvenliğinden hareketle, risk faktörünü azaltarak toplumdaki bireyleri de risklerden korumak, emniyet önlemlerini almak ve çalışanların algılarını geliştirerek farkındalık kazanmalarını sağlamaktır (Özdemir, 2004: 22).

Sonuçta, işçi sağlığı ve iş güvenliği birlikte değerlendirildiğinde, çalışma ortamındaki olumsuz koşulların çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması amacıyla farklı disiplinlerden faydalanarak daha uygun çalışma ortamı sağlamak ve çalışanlarda güvenlik kültürünü oluşturmak maksadıyla İSG’de sistemli çalışmaların yapıldığı sonucu çıkarılabilir (Kaş, 2018: 3).

2.2. İş Kazası

2.2.1. İş Kazası Kavramı

Öncelikle kazayı tanımlamak gerekirse, kaza; plansız bir biçimde ortaya çıkan, kontrol edilemeyen ve istenmeyen bir durum olarak meydana gelen; ölüm, yaralanma, sakatlık ve maddi hasarlara sebebiyet veren ve insan psikolojisi üzerinde son derece etkili olan olumsuz bir hadiseyi ifade etmektedir (Aydın, 2012: 28).

İş kazasının ise bir çok tanımı bulunmakla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3/1-g hükmüne göre; iş kazası: *“İşyerinde ya da işin yürütülmesi esnasında meydana gelen, ölüme sebep olan veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedensel olarak engelli duruma getiren olayı ifade etmektedir”* (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

Literatürde yer alan iş kazası tanımlarından hareketle ortak bir tanım yapılacak olursa; iş kazası, bir plan dahilinde olmayan, emniyetsiz koşullar ve davranışlardan meydana gelebilen; yaralanmalara, ölüme, sakatlığa ve insanda ruhen sıkıntılara yol açabilen; üretim sürecinin durmasına, makine, araç-gereç ve teçhizatın zarar görmesine sebebiyet verebilen istenmeyen bir durum şeklinde tanımlanabilir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 13. Maddesinde iş kazası, aşağıda sayılan hallerde oluşan ve sigortalıyı ruhen veya bedensel olarak engelli

duruma düşüren hadise biçiminde tanımlamaktadır. İş kazalarının meydana geldiği haller şu şekildedir;

- a. Sigortalı olarak çalışan kişinin işyerinde olduğu zamanda gerçekleşmesi,
- b. İşverenin kendi adına yürütmekte olduğu iş sebebiyle gerçekleşmesi,
- c. İşverenin sigortalı çalışanını görevlendirerek farklı bir yere gönderdiğinde, çalışanın esas işini yapmadığı zamanda gerçekleşmesi,
- d. Emziren konumda olan sigortalı çalışanın, bebeğine süt vermek amacıyla ayrıldığı yasal sürede gerçekleşmesi,
- e. Çalışan personelin işverence sağlanan bir toplu taşıma aracıyla işe gidip gelmeleri esnasında gerçekleşen ve çalışanın zarar görmesine neden olan kazalar iş kazası olarak değerlendirilmelidir (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, madde 13).

2.2.2. İş Kazası Sebepleri

Literatür incelendiğinde iş kazalarının genellikle iş güvenliği eğitimlerinin eksikliğinden meydana geldiği ve çalışanların güvenlik hususunda gereken önemi göstermediğinden kaynaklandığı görülmektedir. Yönetim açısından bakıldığında ise yönetim, iş kazalarının önüne geçmede yeteri kadar maddi kaynakları ortaya koymadığı ve işyeri denetimlerine gereken ciddiyeti göstermediği elde edilen bulgular neticesinde söylenebilir (Yükçü ve Gönen, 2009).

İş kazasına sebep olan temel nedenler 4M kuralıyla açıklanmaktadır (Kırtaş, 2014). Bu hususta 4M kuralının içeriği ele alındığında 4M; insan, makine, çevre ve yönetimden kaynaklanan kaza sebeplerini belirtmektedir. Tablo 1’de 4M kuralının içeriğine yer verilmektedir.

Tablo 1. İş kazası sebeplerinin sınıflandırılması (4M kuralı) ve kaza sebepleri (Kırtaş, 2014).

Man (İnsani)	<i>Psikolojik sebepler:</i> Stres, unutkanlık, ihmalkar davranış, kusurlu davranış vb. <i>Fiziksel sebepler:</i> Uykusuzluk, yorgun olma, hasta olma vb. <i>İşyerinden kaynaklı sebepler:</i> İletişim, çalışan ilişkileri, grup çalışması vb.
Machine (Makine)	Yanlış bir şekilde makine ve donanım yerleştirme Koruyucuların eksik ve kusurlu olması Yeterli olmayan standardizasyon Denetimlerin ve bakımların yeterli olmaması Yeterli olmayan mühendislik hizmetleri vb.

Tablo 1. (Devamı)

Media (Çevre)	Yeterli olmayan çalışma bilgisi Yanlış çalışma yöntemi Yanlış çalışma mekanı ve ortamı vb.
Management (Yönetim)	Yönetim örgütlenmesinin yeterli olmaması Güvenlik yönetim planının yeterli olmaması Çalışan istihdamının uygun bir şekilde yapılmaması Kurallar ve talimatların eksik kalması Eğitim ve öğrenimin yeterli olmaması Yönetim, gözetim ve kılavuzluk hizmetlerinin uygun olmaması Sağlık denetimlerinin yeterli olmaması vb.

Bir işyerinde herhangi bir kazaya neden olabilecek çeşitli etkenler bulunabilir. Bununla beraber işyerinde çalışanlardan kaynaklanan ve kazayla sonuçlanabilecek faktörlerinde olması mümkündür. Literatür incelendiğinde iş kazalarının sebepleri üzerine çeşitli sınıflamaların varlığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmada yer verilen kaza sebepleri güvensiz davranışlar ve güvensiz durumlar olmak üzere iki şekilde ele alınacaktır (Yeğin, 2015: 19).

2.2.2.1. Güvensiz Durumlar

İş kazaların temel nedenlerinden biri, işyerindeki çalışma ortamlarını oluşturan olumsuz koşullardır. Bu olumsuz koşulların başında ise üretim esnasında kullanılan donanımların teknik özellikleri gelmektedir. Özellikle üretim faaliyetlerinin yoğun olarak yapıldığı, teknolojik değişim ve gelişimlerin gerisinde kalan ve verimliliği düşmüş işletmelerde iş kazası oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Kaş, 2018: 27).

İlkel teknoloji yöntemlerinden faydalanarak kurulmuş olan işletmelerin, güncel teknolojik yöntem ve usullere dönüştürülmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından zor ve maddi olarak külfetli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Zorlu, 2008: 36).

Yeğin (2015)'e göre, çalışma ortamında iş kazası yaşanmasında etkili olan faktörler, örgüt çalışanlarında iş güvenliği bilincinin yeterince oluşmaması ve üretim sürecindeki değişimler, gelişmeler, denetimler ve yönetsel konularda eksiklikler yaşanmasıdır (Yeğin, 2015: 22).

Sonuç itibarıyla, iş kazalarının sebeplerini oluşturan güvenli olmayan ortamlardan kaynaklanan durumlara şu şekilde yer verilmiştir:

- Yeterli olmayan aydınlatma ortamı
- Aşırı şekilde gürültülü ortam

- Kalabalık çalışma ortamları
- Yeterli olmayan havalandırma ortamı
- Arızalı makineler ve teçhizatların bulunduğu ortam
- Zararlı hava şartları ortamı
- Yeterli olmayan gözetim sistemi ortamı
- Radyasyona maruz kalınan ortamlar
- Tehlikeli zemine sahip ortamlar
- Yangınla mücadelede eksik kalınan ortamlar
- Çalışma alanı ve platformların sağlam olmadığı ortamlar
- Çalışma ortamının temiz olmaması ve düzensizliği
- Tehlikeli ve patlayıcı maddelerin yanlış depolandığı ortamlardır (Reese, 2003: 94).

2.2.2.2. Güvensiz Davranışlar

Çalışma ortamlarında sağlık ve güvenliği tehdit eden en önemli unsur, güvenli olmayan personel davranışları olarak kabul görmektedir. İngiltere Sağlık ve Güvenlik İdaresi'ne (HSE) göre iş kazalarının %90'ını insan hataları oluşturmaktadır (Hughes ve Ferett, 2012).

Çalışanların psikolojik, fizyolojik yapısından kaynaklanan ve çevresel faktörlerin etkisiyle sergiledikleri bireysel davranışları onların güvensiz davranışlarını meydana getirmektedir (Zorlu, 2008: 26).

Çalışanlar üretim sürecinde bütün duyu organlarıyla bir bütün olmalı ve çevreden gelebilecek tehlike, uyarı, talimatlara açık halde bulunmalıdır. Aksi durumda güvensiz davranışta bulunabilir ve kaza meydana gelebilir. Ayrıca çalışanlara fiziksel becerilerinin ve iş yapabilme yetisinin üzerinde iş sorumluluğu verilmesi iş kazalarına sebebiyet verebilmektedir (Kaş, 2018: 26).

Sonuç itibariyle, iş kazalarının sebeplerini oluşturan güvenli olmayan insan davranışlarına şu şekilde yer verilmiştir:

- Çalışanın tehlikeli şakalar yapması ve hoyratça davranması
- Çalışanın yuşturucu kullanması
- Çalışanın uygunsuz bir şekilde yük kaldırması
- Alkol almış halde çalışması
- Çalışan yetki alanı dışındaki donanımları kullanması
- Sağlık ve güvenlik kurallarının ihlal edilmesi

- Kullanılan alet veya donanımlardaki hataları dikkate almamak
- Kendisine verilen koruyucu donanımları kullanmamak
- Güvenlik donanımlarına zarar verilmesi
- Çalışma arkadaşlarını ikaz etmekten kaçınmak
- Kullanılan donanımların emniyet altına alınmaması
- Donanımların uygunsuz bir şekilde kullanılması (Reese, 2003: 94).

2.2.3. İş Kazası Sonuçları

İş kazaları temelde insan hayatının sona ermesi, yaralanmalar ve çalışanların meslek hastalıklarına yakalanması başta olmak üzere ağır ekonomik sonuçları da içinde barındıran bir durumdur. Bahsi geçen maliyetler çalışan, işveren ve devlet boyutunda oluşabilmektedir (Kurtar, 2020: 55). Aynı şekilde Koç ve Akbıyık (2011)'ta iş kazalarının sebep olduğu zararları hem örgüte hem de devlete maddi külfet olarak yansıdığını ifade etmişlerdir. Bu zarar işçinin geçici ya da sürekli iş göremez duruma gelmesinden veya ölümünden kaynaklanan maliyeti yansıtmaktadır (Koç ve Akbıyık, 2011).

İş kazaları sektöre ve yapılan işe göre farklılık göstermekle beraber genellikle ölüm ve yaralanmalarla sonuçlanmaktadır. Bu durumu yaşayan insanlar iş güçlerinin tümünü veya belli bir kısmını kaybetmektedir. Bu da kişinin elde ettiği ekonomik kazancın sürekli veya belirli bir süreliğine yitirmesi anlamına gelmektedir (Ünsar, 2004). Yapılan araştırmalar iş kazasına uğrayan çalışanların ruhsal yapısında belirgin bozulmaların ortaya çıktığını göstermektedir (Cerev ve Yıldırım, 2018: 70).

Hughes ve Ferett (2012)'e göre iş kazasının görünür ve görünmez maliyetleri şu şekilde özetlenebilir:

Görünür maliyetler; acil müdahale, tedavi, hastane ve ambulans masrafları, iş göremezlik ve ölüm ödenekleri, tazminatlar, araç-gereç, bina veya taşıtlara verilen zarar, kaza sonrası işten ayrılan personel ve üretimin veya işletmenin tamamen durması şeklinde özetlenebilir.

Görünmez maliyetler; işletmenin zarar veya iflas etmesi, kurumsal imajın zarar görmesi, işletme hakkında olumsuz söylemler, müşteri kayıpları, üretim sürecinde ertelemeler sebebiyle yaşanacak kayıplar, sipariş yetiştirememesi sebebiyle yaşanacak kayıplar, yeni personel sebebiyle yaşanacak düşük verim, yeni personelin getireceği maliyetler, mevcut personelin etkilenmesi ve bürokratik işlemlerin yarattığı maliyetler olarak özetlenebilir (Hughes ve Ferett, 2012: 9-11).

2.2.4. Güncel Veriler Işığında İş Kazalarının Genel Görünümü

Çalışma hayatında iş kazaları ciddi bir problem olarak varlığını sürdürmektedir. Bu kazalar gerek işletme ekonomisi ve üretimine zarar vermekte gerekse telafisi mümkün olmayan sakatlanmalara, meslek hastalıklarına ve can kayıplarına sebep olmaktadır (Bayraktar vd., 2018: 86). İş kazaları ve sonuçları dünya çapında ciddi bir sorundur (Hansen, 2019). Bu nedenle iş kazalarının önüne geçebilmek için iş kazası analizleri önem arz etmektedir (Jeong ve Shin, 2016).

İSG kanununun 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte iş kazası kayıtları bilimsel ve sistematik bir biçimde tutulmuştur. Ayrıca, ülkeler bildirim zorunluluğuyla gerek kendi içlerinde gerekse uluslararası düzeyde iş kazası neticelerini görme ve ülkeler bazında kıyaslama olanağına sahip olmuştur (Çalış ve Büyükakıncı, 2021: 577).

Türkiye’de iş kazası resmi verilerini sistematik olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kurumu kaydetmektedir. Bu amaçla, Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan (SGK) yıllara göre ulaşılan iş kazası, ölümle sonuçlanan iş kazası, iş görmezlik süreleri ve çalışan kişi sayısı tarafsız sonuçlar elde etmek için sektör ayrımı yapılmadan bütün iş kolları olarak incelenmiştir. Türkiye’de 2012-2020 yılları arasında SGK tarafından tutulan iş kazası verilerine Tablo 2’de yer verilmiştir.

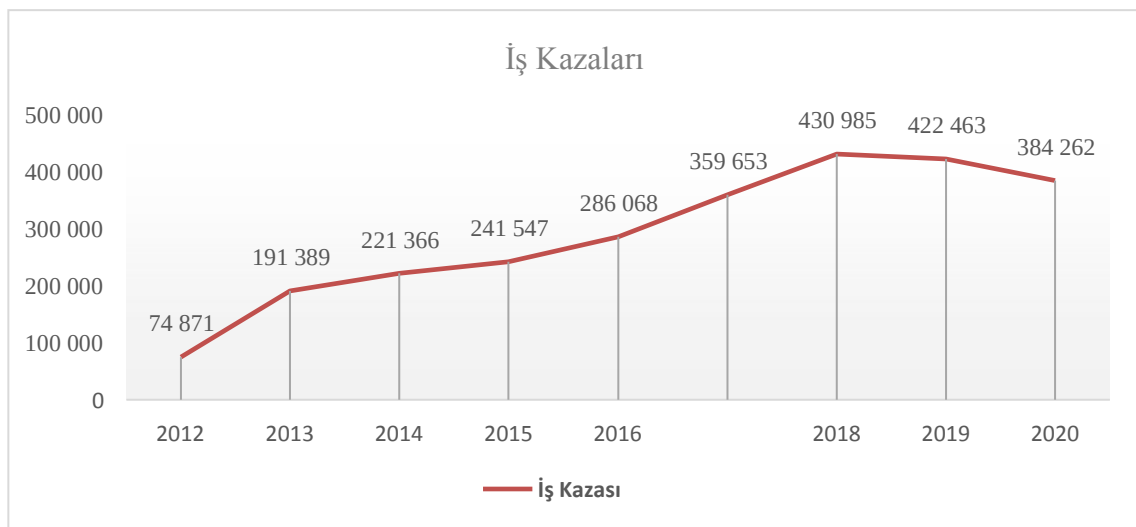
Tablo 2. 2012-2020 yılları arasında Türkiye’de meydana gelen iş kazası istatistikleri (SGK 2021’den aktaran Koçali, 2021: 315).

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Geçici İş Görmezlik Süresi	Sürekli İş Görmezlik Süresi	Ölüm Vaka Sayısı
2012	74 871	1 647 127	66 039	744
2013	191 389	2 357 505	52 825	1 360
2014	221 366	2 065 962	42 857	1 626
2015	241 547	2 992 070	103 833	1 252
2016	286 068	3 453 702	134 403	1 405
2017	359 653	3 996 873	252 916	1 633
2018	430 985	2 488 001	484 791	1 541
2019	422 463	3 627 934	123 623	1 147
2020	384 262	3 492 824	98 620	1 231

Tablo 2 incelendiğinde ülkemizde 2012 yılında 74871 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 744’ü ölümle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 1647127 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 66039 olarak kayıtlara geçmiştir. 2013 yılında 191389 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1360’ı ölümle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 2357505 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 52825 olarak kayıtlara geçmiştir. 2014 yılında 221366 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1626’sı ölümle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi

2065962 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 42857 olarak kayıtlara geçmiştir. 2015 yılında 241547 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1252'ü ölümlle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 2992070 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 103833 olarak kayıtlara geçmiştir. 2016 yılında 286068 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1405'ü ölümlle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 3453702 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 134403 olarak kayıtlara geçmiştir. 2017 yılında 359653 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1633'ü ölümlle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 3996873 olarak sürekli iş görmezlik süresi 252916 olarak kayıtlara geçmiştir. 2018 yılında 430985 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1541'i ölümlle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 2488001 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 484791 olarak kayıtlara geçmiştir. 2019 yılında 422463 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1147'si ölümlle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 3627934 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 123623 olarak kayıtlara geçmiştir. 2020 yılında 384262 iş kazası yaşanmıştır. Yaşanan vakaların 1231'i ölümlle sonuçlanmıştır. Ayrıca toplamda geçici iş görmezlik süresi 3492824 olarak, sürekli iş görmezlik süresi 98620 olarak kayıtlara geçmiştir.

2012 yılından 2020 yılına kadar geçen zaman içerisinde yaşanan iş kazalarında en fazla olan yıl 430985 iş kazası sayısı ile 2018 yılıdır. Türkiye'de meydana gelen bu iş kazalarının 2012-2020 yılları içinde ki değişim grafiğine Şekil 1'de yer verilerek grafik yorumlanmıştır.



Şekil 1. 2012-2020 yılları arasında Türkiye'de toplam iş kazası sayısı grafiği (SGK 2021'den aktaran Koçali, 2021: 316).

Türkiye’de 2012-2020 yılları arasında yaşanan iş kazalarının yıllık kaza sayısı grafiği Şekil 1 incelendiğinde; meydana gelen iş kazalarının 2012 yılından (74871 iş kazası) 2018 yılına (430985 iş kazası) kadar sürekli olarak arttığı göze çarpmaktadır. 2018 yılından (430985 iş kazası) 2020 yılına (384262 iş kazası) kadar meydana gelen iş kazalarının ise sürekli azaldığı görülmektedir. 2012 yılında (74871 iş kazası) yaşanan iş kazası sayısı ile 2020 yılında (384262 iş kazası) yaşanan iş kazası sayıları ele alındığında ise aradaki sekiz yılda iş kazalarının 309391 iş kazası daha yükseldiği görülmektedir. Buradan aradaki sekiz yılda iş kazalarının beş kat daha artmış olduğu söylenebilir.

2.3. Örgüt İklimi

2.3.1. Örgüt İklimi Tanımı

Örgüt iklimini tanımlamadan önce örgüt kavramını tanımlamak gerekirse örgüt, bir grup insanın, standart ve kalıplaşmış hareketlerinin bütünüdür (Katz ve Kahn, 1977).

İklim konusunda literatür araştırması yapıldığında psikoloji, meteoroloji ve yönetim alanlarında iklim kavramının olduğu göze çarpmaktadır. Yönetim alanında ise örgüt iklimi, ilk kez Kurt Lewin tarafından 1930 yılında dile getirilmiştir (Schneider vd., 1996). Lewin Alan Teorisi’nde örgüt çalışanlarının davranışlarını anlayabilmek, duygularını çözebilmek amacıyla çevresel unsurları dikkate almanın önemli olduğunu vurgulamaktadır (Gök, 2009).

Örgüt iklimi hakkında yapılan tanımlardan bir kaçına yer verecek olursak; örgüt iklimi, bir örgüt kültürünün, o örgütte oluşturduğu genel durum veya ortam olarak ifade edilir (Varol, 1989: 219). Örgüt iklimi, işletmelerde yaşanan sorunlar hakkında çalışanların paylaştıkları tutumlardan oluşan çok boyutlu ve kolektif bir yapıdır (Nixon vd., 2015: 43). İklim, örgüt bazında (iletişim, sağlık, güvenlik, adalet vb.) çalışanların algılarını ifade ederken; kültür, yazısız kurallar şeklinde ifade bulmaktadır. (Türen vd., 2014). Örgüt iklimi, çevresel ve bireysel değişkenlerin etkileşimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır (Forehand, 1968). Örgüt iklimi için yapılan farklı tanımlardan hareketle genel bir tanım olarak Karcıoğlu (2001) örgüt iklimini, organizasyonun kişiliğini oluşturan, örgütü diğerlerinden farklı kılan, örgütü tasvir edip örgüte hakim olan, örgütün iç çevresinin istikrarlı, değişmeyen, sürekliliğe sahip olduğu ve örgütteki çalışanların davranışlarına etki eden ve onlardan etkilenen, somut olmayan fakat örgüt personeline algılanabilen psikolojik bir kavramdır (Karcıoğlu, 2001: 270).

Örgüt, çalışanların organizasyona yönelik beklentilerinin ne düzeyde oluştuğuna yönelik algılarını inceler. Eğer ki beklentilerle elde edilen sonuçlar uyumluysa olumlu, uyumsuz olarak algılanmışsa olumsuz bir örgüt ikliminden bahsedilebilir. Bu durum örgüt ikliminin dinamik bir yapıda olduğunu göstermektedir (Memduhoğlu ve Şeker, 2011).

2.3.2. Örgüt İklimi ve İşten Ayrılma Davranışı İlişkisi

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın düşüncelerinde, bulunduğu örgütten ayrılmayı planlamasıdır. Bu hususta planlama durumu işten ayrılma eyleminden önceki aşamayı ifade etmektedir. (Seyrek ve İnal, 2017). Örgüt iklimi ise örgüt personelinin içinde yer aldığı ortamı yani örgütün psikolojik ortamını ifade etmektedir (Tutar ve Altınöz, 2010).

Literatür incelendiğinde örgüt iklimi ve işten ayrılma niyeti konusunda yapılan bir çok araştırmanın sonucuna göre örgüt iklimi, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir (Yaprak, 2009).

Yapılan bir çalışmada örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sonuçlar yaratıcılığın pozitif olarak desteklendiği bir örgüt ikliminde iş tatmininin arttığını, işten ayrılma niyetinin ise azaldığını ortaya koymaktadır (Çekmecelioglu, 2005).

Stres durum ve faktörleriyle örgüt ikliminin ele alındığı başka bir araştırmanın sonucuna göre ise örgüt iklimiyle işten ayrılma davranışı veya işe gelmeme durumu dolaylı olarak birbirleriyle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (Hemingway ve Smith, 1999).

3. GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Bu bölümde güvenlik iklimi kavramı, tanımı ve boyutları ele alınarak; işten ayrılma niyeti kavramı, önemi, işten ayrılma niyetine etki eden faktörler ve işten ayrılmanın önlenmesi hakkında bilgiler sunulmuştur. Ardından her iki konu ile ilgili yapılan çeşitli yerli ve yabancı çalışmalara yer verilmiştir.

3.1. Güvenlik İklimi

3.1.1. Güvenlik İklimi Kavramı

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü kavramları ile ilgili bir uzlaşmanın olmaması literatürde sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (HSE, 2005). Literatür incelendiğinde “iklim” ve “kültür” kavramlarının birbirlerinin yerine kullanıldığı görülsede gerçekte güvenlik iklimi kavramı, güvenlik kültürü kavramına göre daha eski bir kullanım olduğu anlaşılmaktadır (Dursun, 2011).

Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü birbirlerini tamamlayan ayrı kavramlardır. Bu doğrultuda güvenlik iklimi çalışanların algılarını oluştururken, güvenlik kültürü ise bu algılar neticesinde çalışma hayatının bütünü oluşturur (Yule, 2008).

Wiegmann vd. (2002)’ ne göre güvenlik iklimini güvenlik kültüründen ayıran üç önemli husus şu şekildedir:

- a. Güvenlik iklimi, güvenliğin yapısıyla ilişkili algılar olarak belli bir zamanda tanımlanan psikolojik bir olgudur.
- b. Güvenlik iklimi, genellikle durumsal ve çevre ile ilgili unsurlar biçiminde maddi olmayan konularla ilişkilidir.
- c. Güvenlik iklimi kalıcı bir olgu değildir, güvenlik kültürünün “anlık bir görüntüsüdür” nispi değişkendir ve değiştirilebilir özelliktedir (Wiegmann vd. 2002: 8).

Güvenlik iklimi kavramı ilk olarak Zohar, (1980) tarafından “Safety Climate in Industrial Organizations” (Endüstriyel Örgütlerde Güvenlik İklimi) adlı makalede kullanılmış ve tanımlanmıştır. Bu makale güvenlik ikliminin ortaya çıkışı ve literatüre kazandırılması yönünden çok önemlidir. Zohar güvenlik iklimini, “*çalışanların iş ortamına ilişkin paylaştıkları molar (bütüncü-temel) algıların özeti*” olarak tanımlamaktadır (Zohar, 1980: 96).

Güvenlik iklimiyle ilgili olarak yapılan araştırma ve çalışmaların sayısının artmasıyla birlikte güvenlik iklimi için yapılan tanımlarda artmıştır. Hofmann ve Stetzer

(1996)'a göre güvenlik iklimi, “alışan bireylerin güvenlik uygulamalarına dair idarecilerinden ödül ve destek aldıklarını düşündükleri örgüt iklimi” şeklinde tanımlamaktadır (Hofmann ve Stetzer, 1996). Güvenlik iklimi, çalışanların iş çevresi ve çoğunlukla da örgütsel güvenlik politikaları hususunda ki müşterek algılarını ifade eder (Cabrera vd., 1997).

Güvenlik iklimi, bir işyerinde güvenlikle bağlantılı politika, prosedür ve uygulamalarla alakalı çalışanların algılarını yansıtmaktadır (Neal ve Griffin, 2006: 946). Clarke (2010) güvenlik davranışları ve örgütsel güvenlik değerleriyle ilgili bilgi vermeyi güvenlik iklimi olarak tanımlamaktadır (Clarke, 2010: 554).

Wiegmann vd. (2002: 10) ise literatürde yer alan tüm tanımlardaki ortak temalardan hareketle daha genel bir tanımlamaya gitmiştir. “Güvenlik iklimi, örgütteki kişisel algılar arasındaki benzer noktalara bağlı olan kalıcı olmayan bir güvenlik kültürü ölçümü halidir. Bundan ötürü, belli bir zamanda ve belli bir yerde güvenliğe ait algılanan tutumu ifade eder. Güvenlik iklimi var olan ortam ve çevrenin özelliklerine veya geçerli şartlara bağlı olarak değişim gösterebilir” (Wiegmann vd. 2002: 10).

Dedobbeleer ve Beland (1991)' a göre, güvenlik iklimi iki temel unsura bağlıdır. Bunlar; yöneticilerin güvenlik hususunda ki bağlılıkları ve çalışanların güvenliğe dair işleyişe katılımlarıdır (Dedobbeleer ve Beland, 1991: 100). Güvenlik iklimi literatürünün gelişmesinde dört ayrı aşama mevcuttur (Cooper ve Phillips, 2004).

Örgütsel verimlilik, üretim ve performans artışının gerçekleşmesi örgütlerde kısa bir zaman diliminde oluşması beklenen sonuçlardır. Bunun yanında çalışanların kaza geçirmemesi veya hastalanmaması da istenilen diğer faktörlerdir. Bu hususta gerekli şartların sağlanarak, örgütte güvenlik zaafiyeti vermeden, beklenen bu sonuçlara ulaşmak kısa bir sürede gerçekleşmeyebilir. şirketler arası rekabet dolayısıyla örgüt yöneticileri güvenlik kurallarını uygulama konusunda işin içine zaman faktörü de girdiğinde sapmalar yaşanabilecek talimatlar verebilirler. Bu durumlar yöneticilerin zihninde karışıklığa sebebiyet verebilir. Karışıklığın zme kavuşturulması noktasında güvenlik iklimi çalışmaları uygulanabilir (Nixon vd. 2015: 402-403).

Tablo 3'te güvenlik iklimine yönelik literatürde yaygın olarak yer alan tanımlara yer verilmiştir.

Tablo 3. Güvenlik iklimi tanımları (Wiegmann vd., 2002: 9-10; Guldenmund, 2000: 228-229).

Yazar'lar	Tanım
Zohar (1980)	Çalışanların iş ortamı hakkında paylaşmış oldukları, güvenlik ortamını yansıtan bütüncü (molar) algılarının özetidir.
Glennon (1982)	Örgüt ikliminin özel bir çeşidi olan güvenlik iklimi, çalışanların, davranışları üzerinde etki gösteren örgütsel özelliklerle alakalı algılarını yansıtmaktadır.
Brown ve Holmes (1986)	Çalışanların bireysel ve/veya grup halinde örgütsel güvenlik konusunda kabul gören algı ve inançlarını ifade eder.
Coyle vd. (1995)	İSG konularına özgü tutum ve algıların yansız bir şekilde ölçümü güvenlik iklimi olarak açıklanır.
Williamson vd. (1997)	Güvenlik iklimi, bir örgütteki çalışanların güvenlik noktasındaki görüşlerine dayanan güvenlik etiğidir.
Cheyne vd. (1998)	Bir örgütte paylaşılan müşterek algılarla belli bir süreçte ortaya dökülen örgütsel değerlendirmeler güvenlik iklimi anlamına gelir.

3.1.2. Güvenlik İkliminin Boyutları

İsrail'de endüstriyel örgütleri kapsayan bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada güvenlik ikliminin ölçümü için 8 boyutlu ve 40 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Bu boyutlar; güvenlik açısından algılanan yönetim tutumları, ödül sisteminde güvenli çalışma uygulamalarının etkisi, çalışanların sosyal durumu, güvenlik personelinin rolü, güvenlik kurullarının rolü, güvenliğe yönelik eğitimlerin önemi ve etkileri, iş yerindeki riskler, çalışanların güçlendirilmesi ve yönlendirilmelerine karşı durumları şeklindedir. Zohar'ın bahsedilen çalışması neticesinde, güvenlik ikliminin güvenlik kayıtlarıyla doğrudan ilişkili olabilirliği ve ayrıca algılanan güvenlik iklimiyle örgütte güvenlikle alakalı geliştirilecek alanları saptamanın mümkün olduğunu ortaya koymaktadır (Zohar, 1980).

1000 kişiyle, iki farklı zamanda gerçekleştirilen bir araştırmada; güvenlik iklimiyle güvenlik uygulamaları, çalışılan iş çevresindeki güvenlik düzeyi ve yaşanan iş kazaları arasındaki ilişkiyi güvenlik ikliminin dört faktörüyle ele alınmıştır. Bu araştırmada ele alınan güvenlik iklimi boyutları; örgütsel sorumluluk, çalışanların güvenliğe dair tutumları, güvenlik gözetimi ve örgütün güvenlik önlemleridir (Varonen ve Mattila, 2000).

Yapılan başka bir çalışmada ise 40 ifadeyi içeren güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, grup seviyesinde ve örgüt seviyesinde olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin uygulandığı her iki örgüt içinde boyutların güvenilirlikleri yeterli düzeyde bulunmuştur (Huang vd. 2016).

Güvenlik ikliminin ortak boyutlarını tespit etmek için ayrı ülkelerde toplam 18 çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda en fazla rastlanılan 2 boyut yönetim/denetim, doyum ve güvenlik sistemi boyutlarıdır. Diğer 3 boyut ise risk, iş baskısı ve çalışanların güvenlik nitelikleri, bilgi ve becerilerine yönelik algılar/eğitimler şeklinde tespit edilmiştir (Flin vd. 2000).

Sağlık ve imalat sektörlerinde örgütlerin güvenlik iklimlerini ölçmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçek, kendilerinin Türkçe'ye uyarladığı güvenlik iklimi ölçeğidir. Bu ölçek yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri boyutlarından oluşmaktadır (Türen vd. 2014).

Güvenlik iklimi çalışmalarında yapılan faktör analizleri sonucunda güvenlik iklimine ait çok fazla boyut olduğu görülmektedir. Yapılan her çalışma ayrı toplumlarda, ayrı sektörlerde uygulanmakta ve farklı evrenleri temsil etmektedir. Dolayısıyla genel geçerliliği olan evrensel güvenlik iklimi boyutlarına ulaşmak mümkün olmamaktadır. Yapılan tüm araştırmalar incelendiğinde; güvenlik eğitimleri, yönetimin bağlılığı, çalışanların güvenliğe dair tutumları ve güvenlik iletişimleri boyutlarına çok fazla rastlanmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda ki güvenlik iklimi boyutları Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. Güvenlik ikliminin boyutları (Er, 2016: 11).

Yazar'lar	Boyutlar
Zohar (1980)	Yönetimin güvenliğe karşı algılanan tutumu, güvenlik eğitiminin algılanan önemi, iş yerinde algılanan risk düzeyi, güvenlik personelinin algılanan statüsü, güvenliğe önem verilen davranışların terfilere etki algısı.
Varonen ve Mattila (2000)	Güvenliğe dair tutumlar, güvenlik gözetimi, örgütsel sorumluluk, firma güvenlik önlemleri.
Flin vd. (2000)	Yönetim, güvenlik, risk, çalışma baskısı, kurallar, prosedür ve eğitimler.
Neal, Griffin ve Hart (2000)	Yönetimin değerler boyutu, güvenlik sistemleri, iletişim.
Griffin ve Neal (2000)	Güvenliğe yönelik iletişim, çalışanların eğitilmesi, güvenlik denetimleri, yönetici değerleri.
Lin vd. (2008)	Güvenlik iletişimi, güvenlik eğitimi, yönetim desteği, güvenlik önlemleri, güvenlik farkındalığı ve yeterlilik, örgütsel çevre, risk yargısı.
Shang ve Lu (2009)	Güvenlik eğitimi programları, takım arkadaşlarının güvenli davranışları, amir güvenli davranışlar yönetimi.
Lu ve Tsai (2010)	Güvenlik politikası, güvenlik yönetimi, amirlerin güvenlik davranışı.

3.2. İşten Ayrılma Niyeti

3.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi

İşten ayrılma düşüncesi, çalışan bireylerin örgütlerinde yaşamış olduğu olumsuz bir durumdur. Bu durumun, eskiden olduğu gibi, son yıllarda da sıklıkla araştırılıyor olması dikkat çekmektedir. Günümüzde işten ayrılma niyeti, örgütler açısından kritik bir problem olarak varlığını sürdürmektedir.

Günümüz dünyasında nitelikli insan gücüne olan ihtiyaç her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Diğer yandan nitelikli insan gücüne sahip olmak kadar onu, kaybetmemekte oldukça önemlidir. Bu konuda herhangi bir örgütteki çalışanların işten ayrılmayı düşünmesi ve bunu eyleme dökmesi, örgüt açısından olumsuz bir durum yaratmaktadır (Yıldız, 2013: 318).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgüte karşı geliştirmiş olduğu olumsuz tutumlar sonucunda meydana gelmektedir. Çalışanların bireysel, örgütsel ve çevresel bazı etkenler nedeniyle oluşturduğu işten ayrılma niyetinin gerek bireysel gerekse örgütsel sonuçları vardır. İşten ayrılmanın en önemli nedeni olarak literatürde, işten ayrılma niyeti yer almaktadır (Polat, 2009: 131). İşten ayrılma niyetinin çoğunlukla işten ayrılma eylemiyle sonuçlandığı görülmektedir. Bu iki kavram arasında pozitif bir ilişkinin varlığı yapılan çalışmalarla destelenmiştir (Schwepker 2001'den aktaran Tarakcı, 2021).

İşten ayrılma niyeti kavramsal açıdan incelendiğinde, işten ayrılma ile birbirlerinin yerine kullanıldığı görülsede, aslında ikisi birbirinden farklı kavramlardır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgütte kalma veya ayrılma kararını vermesi için yaptığı bir değerlendirmeyken işten ayrılma davranışı ise çalışanın örgütü terk etmesidir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

İşten ayrılma niyetiyle ilgili literatürde çoğunlukla karşımıza çıkan tanımlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. İşten ayrılma niyeti tanımları

Yazar'lar	Tanım
Mobley (1977)	İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgütle alakalı memnun olmama durumu sonucunda meydana gelen, işten ayrılma davranışından önceki adımı ifade eder.
Rusbult vd. (1988)	İşten ayrılma niyeti, çalışanların bireysel veya örgütsel sebepler neticesiyle örgüte yönelik sergiledikleri yıkıcı ve aktif davranışlardan meydana gelen süreci ifade eder.
Hanisch ve Hulin (1990)	İşten ayrılma niyeti, işten tatmin olmama sebebiyle işten kaçınmayı amaçlayan çalışanların sergilediği hareketlerdir.

Tablo 5. (devamı)

Yazar'lar	Tanım
Tet ve Meyer (1993)	İşten ayrılma eyleminin en kritik habercisi, işten ayrılma niyetidir.
Barlett (1999)	İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi iradesine dayanarak işten ayrılmaya karar vermesini ifade etmektedir.
Ongori (2007)	Çalışanın, örgütler ve meslekler arasındaki döngüsü işten ayrılma niyetini ifade eder.
Alıca (2008)	İşten ayrılma niyeti, kişinin yaptığı işten daha iyi bir iş bulması sonucu örgütten ayrılmasını ifade etmektedir.
Long vd. (2012)	İşten ayrılma niyeti, çalışanın, çalıştığı örgütten daimi olarak ayrılma isteğini oluşturur.
Wang vd. (2012)	İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmasına ilişkin düşünceleri ve başka bir iş arama süreci ile meydana gelmektedir.
Yücel ve Demirel (2013)	Kişinin çalıştığı iş yerinden ayrılmayı düşünmesi ve planlaması, işten ayrılma niyeti olarak tanımlanır.
Çekmecelioğlu (2014)	İşten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı örgütten, çalışma ortamından veya işten duyulan tatminsizlik sebebiyle çalışanın işten ayrılma isteğini ifade etmektedir.
Seçilmiş ve Kılıç (2017)	İşten ayrılma niyeti, bir örgüt çalışanın işine devam etmesi veya işinden ayrılma ihtimalini ifade etmektedir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi iradesiyle meydana geliyorsa buna gönüllü işten ayrılma niyeti, çalışanın kendi iradesi dışında gerçekleşiyorsa buna da gönülsüz işten ayrılma adı verilir. Gönüllü olarak işten ayrılmanın sebeplerine bakıldığında; maaş, terfi, iş zorluğu, üst yönetimle ilişkiler ve daha iyi iş imkanı vb. örgütsel faktörler göze çarpmaktadır. Gönülsüz işten ayrılma ise çalışanın işten atılarak işine son verilmesidir (Chang ve Chang, 2008).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların öncelikle harekete geçtikleri ya da fikirlerini eyleme geçirdikleri bir süreç değildir. Bu ayrımın yapılması oldukça önemlidir. Çalışanlar örgütle ilişkili olarak, değişen ve gelişen piyasa koşullarına paralel olarak bir karşılaştırma yaparak, halihazırdaki durumlarını elden geçirir. Tüm bu değerlendirme süreci niyet kavramını ortaya çıkarmaktadır. Ardından, çalışanlar niyetlerini harekete geçirdiklerinde işten ayrılma gerçekleştirmiş demektir. Öte yandan işten ayrılma niyeti taşıyan her çalışanın işinden veya çalıştığı örgütten kesin olarak ayrılacağı yönünde bir neticeye varılamaz.

İşten ayrılma niyetinin önemine bakıldığında, işten ayrılma niyeti örgütlerin kalıcı olmasının önüne geçebilen ciddi bir durumdur. Aynı zamanda örgütsel performansı da etkileyen bu durum son derece önemli bir konuma sahiptir. Öncelikle işten ayrılma niyetinde olan bir çalışandan verimli olması beklenemez. Bunun yanında işten ayrılma

sürecinin hem örgüte ve çalışanlara hem de işten ayrılacak olan personele olumsuz yansımaları olası bir sonuçtur (Yürür ve Ünlü, 2011: 90).

Bir örgütün devamlı olması, yine örgütün çalışanları ile doğrudan ilişkilidir. Örgüt çalışanlarının işten ayrılması gibi durumlarda örgüte yönelik olumsuz etkisinin olması muhtemel bir sonuçtur. İşten ayrılmanın sıklıkla yaşandığı örgütlerde uzmanlık gerektiren iş kollarında gerek örgüt gerekse çalışanlar açısından problemler doğurmaktadır (Genç, 2014).

Çalışanlar örgüte ne derece bağlıysa örgütte aynı oranda güçlüdür. Örgütün geleceği ve devamlılığı adına yöneticiler çalışanlarının örgütte kalmalarına yönelik tedbirli olmalıdır. Ayrıca çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmak amacıyla çalışmalar yapılmalıdır (Derin ve Demirel, 2012: 521).

İşten ayrılma niyetinin saptanması örgüt açısından önemli bir durumdur. İşinden kendi isteğiyle ayrılmayı isteyen bir çalışanın kararının nedenleri insan kaynakları tarafından irdelenmelidir (Barutçugil, 2004).

Özetle işten ayrılmanın en temel dayanağının, işten ayrılma niyeti olması örgütün geleceği bakımından kritik bir yere sahiptir. Bu noktada işten ayrılma niyeti özellikle örgütsel faaliyetlerin devamlılığının sağlanmasında, örgütün hedeflerine ulaşmasında son derece önemlidir.

3.2.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İşten ayrılma niyetinin oluşmasına katkı sağlayan birçok nedenin olması muhtemeldir. Bu hususta konuyla ilgili literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetini ele alan çok sayıda faktörden söz etmek mümkündür. İşten ayrılma niyetinde etkili olan etkenler genel anlamda; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üç başlık halinde ele alınmıştır. Tablo 6'da işten ayrılma niyetine etki eden bu faktörler yer almaktadır.

Tablo 6. İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler (Cotton ve Tuttle, 1986: 57).

Çevresel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Kişisel Faktörler
İşgücüne katılım oranı	İşi tekrarlama	Cinsiyet
Sendikalar	Rol belirsizlikleri	Eğitim durumu
İşsizlik sayıları	Ücret ve memnuniyet hali	Kıdem
	İşten memnun olma hali	Medeni hal
	İmkânlardan memnun olma	Beklentiler
	Örgüte bağlılık	Zekâ
	İş arkadaşlarından	Yetenek
	memnuniyet	Bakmakla sorumlu
	Terfi ve yükselme	olduğu kişi sayısı

Tablo 6 incelendiğinde dış çevrede meydana gelen değişimler çevresel faktörlerle, işe karşı geliştirilen tutumlar örgütsel faktörlerle ve çalışanın kendine yönelik özellikleri ise bireysel faktörlerle ilgili olduğu görülmektedir.

3.2.2.1. Kişisel Faktörler

Bireysel birçok etken çalışanların işten ayrılma niyetlerinde etkili olabilmektedir. Çalışandan kaynaklı olarak ortaya çıkan bireysel faktörler diğer faktörlere göre daha ön planda yer almaktadır. Kişisel özellikler bir çalışan için işten ayrılma niyeti adına önemli bir etkidir. Temel olarak işten ayrılma niyetinde etkili olan bireysel etkenler; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim durumu, medeni hal, bakmakla yükümlü olunan insan sayısı, zeka, yetenek ve beklentilerin karşılanması gibi unsurlardan oluşmaktadır (Cotton ve Tuttle 1986: 57).

İşten ayrılma niyetinin gündeme gelmesinde bireysel faktörlerden biri olan çalışanın yaşı etkilidir. Şöyle ki çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle birlikte çalıştıkları örgütü daha fazla önemseyip benimsedikleri ve işlerine daha sıkıya bağlandıkları yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur. Buna karşın genç çalışanların işten ayrılma niyetleri daha fazla olmaktadır. Bunun sebebi olarak meslek seçimlerini ve eğilimlerini tamamlayamamış olmaları düşünülebilir. (Şimşek vd., 2005: 322).

Genç çalışanlar daha fazla sosyal hayat ve farklı iş imkanları isteyebilir. İleri ki yaşlarda çalışanların ise işlerine bağlılıkları daha yüksek olduğu bilinmektedir. Cho ve Lewis (2011) yaptıkları araştırmada çalışanın yaşının ilerlemesiyle işinden ayrılma durumunun azaldığı görülmektedir (Cho ve Lewis, 2011: 12).

İşten ayrılma niyetinde etkili bir başka bireysel faktör ise cinsiyettir. Bu hususta yapılan araştırmalar kadınların erkeklere göre daha fazla işten ayrılma niyetine sahip olduklarını gösterir. Kadınlarda çeşitli nedenlerden dolayı iş tatminsizliği meydana gelmektedir. Bu nedenlerin başında çocuk sahibi olmaları, esnek çalışma saatlerinin olmaması ve genellikle daha alt kademe çalışma pozisyonlarında çalışıyor olmaları etkili olmaktadır. Tüm bunlar da kadınların işten ayrılma niyetlerini tetiklemektedir (Şimşek vd., 2005: 322).

Cinsiyet konusunda yapılan bir başka çalışmada ise kadın çalışanlar ve erkek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin aynı düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Şahin, 2011: 280).

Eğitim faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında yapılan çoğu çalışmada zıt yönlü ilişki bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu konuda yapılan çalışmalardan birine bakıldığında zaman eğitim düzeyinin artmasıyla iş

imkanlarında artış olması çalışanlara farklı imkanlar sunduğu için çalışanların mevcut işten ayrılma niyeti artmaktadır (Lambert, 2006: 74).

Medeni durum da işten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörlerden bir diğeridir. Çalışanların evlilik hayatıyla beraber sorumluluklarındaki artış, çalışanların daha fazla para kazanma amacıyla farklı iş olanaklarına yönelmesi işten ayrılma niyetine etki eden bir durumdur. Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar gösteriyorki bekar çalışanların, evli çalışanlara göre işten ayrılma niyeti düzeyi daha yüksektir. Bu hususta bekar çalışanlar evli çalışanlara göre daha hür davranışlar ortaya koyabilirler (Kaygın vd., 2018: 214).

Kıdem konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, bir örgütte uzun süre çalışanlar, yeni başlayan veya kısa süre çalışmış olan kişilere oranla daha az işten ayrılma niyeti taşımaktadırlar (Ucho vd., 2012: 380).

Yetenek ve zeka faktörleriyle ilgili olarak yapılan çalışmalarda, işten ayrılma niyeti ile yetenek arasında orta seviyede bir ilişki saptanmıştır. Zeka ile işten ayrılma niyeti arasında ise bir ilişki saptanmamıştır (Cotton ve Tuttle, 1986: 57-60).

3.2.2.2. Örgütsel Faktörler

İşten ayrılma niyetine etki eden etmenlerden biri de örgütsel faktörlerdir. Örgütsel faktörler, çalışanların örgütle ilgili memnuniyetsizlikleri neticesinde işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebebiyet veren faktörlerdir. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili örgütsel faktörler; işin performansı, rol belirsizliği, işin tekrarı, genel iş tatmini, işten memnuniyet, terfi fırsatlarından memnuniyet, iş arkadaşlarından memnuniyet, ücret ile ilgili memnuniyet ve örgütsel bağlılık gibi unsurlardır (Cotton ve Tuttle, 1986: 57).

Örgütsel faktörlerden biri olan ücret ile işten ayrılma niyeti arasında yapılan araştırmalarda orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bir örgütte, işveren tarafından, yaptığı iş karşılığında yeterli miktarda maaşla ödüllendirilen çalışanların işten ayrılma niyeti düşüktür (Ongori, 2007).

Ücret, terfi imkanları ve yükselme, ödüller gibi konularda işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörlerdir. Bir örgütte yükselme imkanlarının varlığı, çalışanların performanslarının ödüllendirilmesi, iş güvencesinin olması ve çalışanı memnun edecek ücret verilmesi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olması anlamına gelmektedir (Azaklı, 2011: 127).

Örgütsel bağlılık, çalışan ile işletmenin karşılıklı olarak anlaştığı bir süreci ifade eder. Ayrıca örgütsel bağlılık, çalışanların psikolojik yönden örgüte bağlılığını oluşturur. Örgütsel bağlılıkta çalışanlar, işletmenin amaç ve hedeflerine inanarak bu

doğrultuda emek sarf etmeleri olarak açıklanmaktadır (Çelik, 2020). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, örgüte yüksek duygusal bağ ile bağlı olan çalışanların, olmayan çalışanlara göre işten ayrılma niyeti oldukça düşük seviyelerde çıkmaktadır (Varol, 2017: 206).

İş tatmini örgütsel faktörler içinde işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer etkidir. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Çelik, 2020).

Başka bir araştırmada ise işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında orta düzeyde ters yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş tatmini azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir (Karavardar, 2015).

Çalışan bireylerin takım arkadaşları, işletmenin büyüklüğü, ortaya çıkan iş performansı, yönetim birimlerinin çalışanlara yönelik tutumları vb. durumlar da işten ayrılma niyetini etkileyen diğer hususlardır. Bu durumlar örgütten örgüte çeşitli nedenlerle farklılık göstermekte olup bu da etki düzeyinin değişimine sebep olmaktadır (Şimşek vd., 2008: 402).

Örgüt yöneticilerinin çalışanlara karşı davranışları da işten ayrılma niyetlerine etki etmektedir. Şöyle ki yöneticilerin çalışanlarıyla ilgilenmesi, çalışanların görüş ve fikirlerine değer vermesi çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmakta olup bu da çalışan davranışlarına olumlu etki etmektedir. Örgütsel bağlılığı artan çalışanın işten ayrılma niyeti ise azalmaktadır (Yavan, 2017: 58).

Ökten (2008)'e göre işten ayrılma niyetini etkileyen diğer örgütsel faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- Olumsuz örgütsel koşullar,
- İşletmenin kuruluş yeri (şehir merkezine göre konumu),
- İnsan kaynakları uygulamaları,
- İş kazası ihtimalinin yüksek olması gibi kötü iş şartları,
- Yapılan işin türü ve güçlük derecesi,
- Ücretlendirme sisteminin bozukluğu,
- İşletmede sosyal yönden zayıf olmaması veya yeterli olmaması,
- Üretim faaliyetlerinin iyi yürümemesi (eleman eksikliği, aşırı derecede iş yükü, araç ve gereçlerdeki yetersizlikler vb.),
- Çalışanların psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgi ve beceri yönünden çok fazla zorluk yaşamaları (Ökten, 2008: 38).

3.2.2.3. Çevresel Faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen kişisel ve örgütsel etkenlerin yanında birde çevresel faktörler yer almaktadır. Çevresel faktörler, yöneticilerin, çalışanların ve işletmenin müdahale edemediği birtakım sorunlardan meydana gelmekte olup hem örgütü hem de çalışanları etkilemektedir. Çevresel faktörler nedeniyle işten ayrılma niyeti taşıyan çalışanları kaybetmeme ve işten ayrılmayı önlemede işletmeler yetersiz kalmaktadır. Çünkü ortaya çıkan bu durumlar örgütten bağımsız olup işletme sınırlarını aşmaktadır.

İşten ayrılma niyeti konusunda etkili olan çevresel faktörler; istihdam algıları, işsizlik oranı, işgücüne katılım oranı ve sendikaların varlığı gibi unsurlardan oluşmaktadır. Bu faktörlere bakıldığında zaman, birey ve örgüt dışı faktörler olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca, ekonomik ve sosyal durumlardan kaynaklandığı görülmektedir. (Cotton ve Tuttle, 1986: 57).

Çalışanlar mevcut iş şartlarından ve iş ortamlarından memnun olsa dahi, çevrelerinde daha iyi şartlara ve olanaklara sahip iş imkanı bulduklarında mevcut işlerinden ayrılarak yeni buldukları işe girme niyeti taşımaktadırlar (Hwang ve Kuo, 2006: 255; Yücel ve Demirel, 2013).

Cotton ve Tuttle (1986)'ın yaptığı araştırmada, işten ayrılma niyetiyle istihdam algıları ve işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir çalışmada ise işten ayrılma niyetiyle işsizlik oranı ve sendikaların varlığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986: 60).

Günümüz dünyasında teknolojik gelişmelerle beraber bazı iş kollarının daha çekici hale gelmesi, artan otomasyon sistemi ve yeni iş tasarımları gibi olumlu gelişmeler neticesinde çalışanlarda halihazırdaki işinden ayrılma niyeti oluşmaktadır (Şimşek vd., 2008: 400).

3.2.3. İşten Ayrılma Davranışının Önlenmesi

İşten ayrılma niyeti örgütler için son derece önemli sorundur. Bu niyet oluştuğunda çalışanın işinden ayrılma ihtimali yüksektir. Örgütler, bu ihtimal doğrultusunda çalışanlarını kaybetmemek adına bazı önlemler alması gerekmektedir.

İşten ayrılma niyetini önleyebilmek için örgüt içerisinde insan kaynağı planlaması ve iş analizleri esaslı bir şekilde yerine getirilmelidir. Çalışanların işe bağlılığının artırılması, çalışanın örgüte güven duyması ve örgütsel bağlılığının fazla olması işten ayrılma niyetinin önüne geçmektedir (Çelik, 2020: 281).

Örgütler işten ayrılma niyetinin önüne geçmek amacıyla çalışanların istek ve ihtiyaçlarını tespit etmeli ve çalışanların beklentilerini öğrenmelidir (Yılmaz 2020'den aktaran Çam, 2021). Bunun yanında örgütler; maaşlar, ikramiyeler ve ödüllere önem vermeli ve teşvik edici uygulamalar yürütmelidirler (Sabuncuoğlu, 2007: 615). Örgütler çalışanların işten ayrılma niyetlerini önlemek maksadıyla daha iyi ücret ve daha iyi eğitim olanakları sunarak bu sorunun önüne geçebilirler (Mattila, 2006: 42).

İşten ayrılma niyetinin önlenmesi, ilk olarak işle ilgili olumlu ve olumsuz durumların tespitiyle başlar. Ardından olumlu yönlerin sürekliliğinin sağlanması, olumsuz yönlerin ise azaltılması ve ortadan kaldırılmasıyla devam eder. İşten ayrılma niyeti, çalışanlar için uygun çalışma koşulları sağlayarak, kariyer fırsatları sunarak, adil bir ücret politikası uygulayarak, iş güvenliğini sağlayarak, çalışanlar yaptıkları işler için takdir edilerek ve onlara değerli oldukları hissettirilerek kontrol edilebilir (Menişa, 2006: 55-56).

Arı (2013)'ya göre, örgüt çalışanlarının işten ayrılmasını önlemek için örgüt yöneticilerinin yapması gerekenler şu şekildedir:

- İşe alım süreci beceri odaklı olmalı ve doğru kişi işe alınmalıdır.
- İş analizleri yapılmalı ve iş tasarım yöntemleri kullanılmalıdır.
- Çalışanlara kendilerini geliştirebilme imkanı verilmelidir.
- Çalışanlara yeterli sosyal imkanlar sağlanmalıdır.
- Örgüt insan kaynakları planlamasına önem vermelidir.
- Çalışanlar örgüt yönetiminin kendilerine değer verdiklerini hissetmelidir.
- Örgüt içinde çalışanların, çalışma koşulları iyileştirilmelidir.
- Çalışanlara iş garantisi ve sosyal güvenlik haklarının verilmesi gerekir.
- Örgütün ücret politikası iyi olmalıdır.
- Çalışanların, örgüt içerisinde sosyal ilişkilerinin geliştirilmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanların ailelerine yönelik programlar yapılmalıdır.
- Çalışanlar başarı etrafında birleştirilerek, örgüt için önemli olan uzun süreli bir bağlılık oluşturulmalıdır.
- Uzun süreli bir çalışma hayatının sağlanması amacıyla görevde yükselme fırsatı çalışana verilmelidir.
- Yönetim sisteminin iyi bir şekilde kurulması, etkin ve verimli bir biçimde işlemesi gerekir (Arı, 2013: 36).

İşten ayrılma niyeti durumu, hemen hemen bütün örgütlerin yaşamış olduğu bir problemdir (Zimmerman, 2008: 309). Bu noktada ise niyet hususu bu sürecin

başlangıcını oluşturmaktadır. Bir örgütte ki çalışan niyetini eyleme dökmeye karar verdiğinde işten ayrılma gerçekleşmiş oluyor.

İşten ayrılma süreci iki taraflı olarak ilerlemektedir. Şöyle ki bu ayrılığın, gerek çalışanlar gerekse örgütler bakımından olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Çalışanlar bakımından gelir düzensizliği, psikolojik ve ailevi problemler, yeni işe adapte olma güçlüğü ve işe özel kazanımların boşa gitmesi gibi sonuçları bulunur (Avcı ve Küçükusta, 2009: 42). Örgütler bakımından ise iş gücü kaybı, üretim kaybı, örgütte kalan çalışanlar üzerinde olumsuz etki ve işe alım maliyetleri gibi sonuçları bulunmaktadır (Polat ve Meydan, 2010: 152).

Bir çalışanın işinden ayrılması, çalıştığı örgütü olumsuz şekilde etkileyen bir durumdur. Özellikle ayrılmanın iş yoğunluğunun fazla olduğu zamanlarda olması diğer çalışanların iş yükünü artırmakta, hizmeti sekteye uğratmaktadır. Tecrübeli bir çalışanın işinden ayrılması ise hizmet ve üretim kalitesini düşürmekte, işletmenin maliyetlerinin artmasına sebebiyet vermektedir (Harputluoğlu, 2015: 48).

İşten ayrılma işletmeler bakımından bilgi aşınmasına da neden olmaktadır. Bilgi aşınması, bir örgütteki bilginin kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum ise örgütün performansını ve üretkenliğini negatif bir şekilde etkilemekte ve müşteri memnuniyetinin azalmasına sebep olabilmektedir (Yang, 2008: 432).

Bir örgütte düşük performanslı çalışanın işten ayrılması, işletmenin örgütsel etkinliğini pozitif yönde etkileyerek işletmenin verimliliğinin artmasını sağlamaktadır. Verim alınamayan çalışanların işten ayrılması örgütün kalitesinin artması demektir (Aksu vd., 2001: 176).

İşten ayrılma düşüncesinin yaygın olduğu örgütlerde, müşteri memnuniyeti arzu edilen seviyede değildir. Bunun yanında örgütün gelecekte elde edeceği gelir miktarı da azalmakta ve işletmenin kar oranlarında düşüşler yaşandığı görülmektedir. Ayrıca, örgütsel verimlilikte bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir (Zimmerman, 2008: 309).

İşten ayrılmanın örgüt açısından meydana getirdiği olumsuz sonuçlardan birisi de nitelikli bir çalışanın halihazırdaki bilgi birikimi ve tecrübeleriyle birlikte piyasada ki rakip bir firmada işe başlamasıdır (Wagner ve Hollenbeck, 2020).

Çalışan kendi isteğiyle işten ayrılmayı düşündüğünde, girdiği işletmede yükselme imkanına sahip olabilmekte, planlı bir biçimde yeni iş aramakta, daha uygun çalışma koşullarında çalışabilmekte, daha yüksek ücretli iş imkanlarına yönelmekte ve daha büyük bir örgütte çalışma şansına sahip olabilmektedir (Uslu, 2015: 43).

İşten ayrılmanın çalışanlara yönelik olumsuz sonuçlarından olan örgüt içerisinde sevilmeyen yöneticilerin veya çalışanlarından bazılarının işten ayrılması örgütteki diğer çalışanları memnun edebilmektedir (Guest, 1962: 47).

Sonuç olarak, işten ayrılmanın yaşanması durumunda örgütler bakımından ve çalışanlar bakımından ortaya çıkabilecek sonuçlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- a. Çalışanın işten ayrılmaya niyetlenmesi ve yeni bir iş aramaya başlaması bu süreçte örgütteki performansının düşmesi ve işe devamsızlıkların artması,
- b. Çalışanın işten ayrılmasının diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olması,
- c. Çalışanın işten ayrıldıktan sonra, ayrıldığı örgüt hakkında olumsuz düşüncelerini yayması, örgütü kötülemesi,
- d. İşten ayrılan çalışanın yerine yeni bir çalışanın gelmesi arasında geçen zamanda üretim veya hizmette aksamalar yaşanması,
- e. İşe yeni alınan çalışanlar için bazı harcamalar yapılması,
- f. İşe alınan yeni çalışana nitelikli hale gelinceye kadar eğitim verilmesi ve bu eğitim giderlerinin örgüt tarafından karşılanması,
- g. İşine alışma sürecinde olan yeni çalışanın, eğitim süresince verimli bir şekilde çalışamaması,
- h. Yeni alınan çalışanın işe adaptasyon süreci geçinceye kadar yapmış olduğu hataların örgüte maliyetleri,
- i. Üretime veya hizmete yeterince katkısı olmayan çalışanın örgütten maaş alması,
- j. Yeni çalışan tam kapasiteyle işe başlayıncaya kadar var olan çalışana fazla mesailer yaptırılması ve çalışan, yönetici arasında bazı sıkıntıların ortaya çıkmasıdır (Adıgüzel, 2012: 165).

İşten ayrılma davranışı neticesinde her zaman olumsuz sonuçlar yaşanmayabilir. İşten ayrılmaların örgüte ve çalışanlara sağladığı yararlar da bulunmaktadır. Buradan hareketle Tablo 7’de işten ayrılma niyetinin örgüt ve çalışanlar açısından pozitif sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 7. İşten ayrılma davranışının pozitif sonuçları (Mobley, 1982).

Örgüt Açısından	İşten Ayrılan Açısından	İşte Kalanlar Açısından
İşinde başarısız olan ve düşük performans gösteren çalışanın yerine yeni bir personel alınması	Alınacak maaşlarda bir iyileştirme fırsatı yaratması	İşe yeni alınan personelle uyumsuzluğun giderilmesi için çalışanların teşvik edilmesi
Yeni alınan personel ile örgüte yeni bilgi ve teknolojilerin katılması	Çalışan ile örgüt uyumu sonucunda daha iyi bir iş için imkan sağlaması	Örgüte karşı olan sorumlulukların artması
Pratikteki ve kurallardaki değişikliklerin teşvik edilmesi	İşsizlik imkânlarından yararlanma fırsatı	Örgüt içi devinim fırsatlarının artması
Örgüt içi devinim fırsatlarının artması	Kariyerin gelişme fırsatı	İş tatmininin artması
Örgüt içinde çalışanlar arası tatmin duygusunun artması	Kişisel gelişim fırsatı	Örgüte olan bağlılığın artması
Giderlerin düzenlenmesi ve azaltılması açısından fırsat yaratması	Kişisel etkinliği geliştirme şansı	

İşten ayrılma davranışının negatif sonuçları ele alındığında ise işten ayrılma niyeti sonucunda yaşanacak olan ayrılıkların olumlu sonuçları olabileceği gibi olumsuz sonuçları da olabileceği veya önemli bir sorun teşkil edeceği de bilinmektedir. Tablo 8’de yaşanan bir işten ayrılma davranışının örgütler, işe devam eden çalışanlar ve işten ayrılan çalışanlar bakımından negatif sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8. İşten ayrılma davranışının negatif sonuçları (Mobley, 1982).

Örgüt Açısından	İşten Ayrılan Açısından	İşte Kalan Açısından
Çalışanlar için eğitim, işe alma gibi harcamalar ile çalışanların işe alışmaları için harcanan süre	Önceden yaptığı işle ilgili kazanılan deneyimin kaybı	İş yerinde sosyal yaşam ile iletişimin kesintiye uğraması
İşten ayrılan çalışanın yerine yeni birinin bulunması için yapılacak harcamalar	Kanunen işle ilgili sahip olduğu hakların ve ayrıcalıkların kaybedilmesi	Tecrübe sahibi ve işi bilen iş arkadaşının kaybı
İş yerindeki sosyal yaşamın ve iletişimin kesintiye uğraması	Aile ve sağlıkla ilgili yardımların sekteye uğraması	İş tatmininin düşmesi
Ayrılma sonucunda üretim sürecinde oluşabilecek aksamalar	İşten ayrılma sonrası bir takım maddi sıkıntılar yaşaması	İşten ayrılan çalışanın yerine yeni biri aranırken iş yükünün artması
İş için eğitilmiş bir çalışanın iş performansının kaybı	İş değiştirme stresinin ortaya çıkması	İşe karşı olan çalışma isteğinin ve örgüte olan bağlılığın düşmesi
İşte kalan çalışanlar arasında işten ayrılma eğiliminin oluşması ve eğilimin artması	Eş veya partnerinin kariyer planının da değişime uğraması	İş yerinde ki düzenin ve çalışanlar arasındaki uyumun bozulması

Tablo 8 incelendiğinde, bu gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmamak adına örgüte ve örgüt yöneticilerine büyük sorumluluklar düştüğü anlaşılmaktadır. Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi, çalışanlarını örgütte tutabilmesi için örgüt yönetimi gerekli tedbirleri almalı ve alınmasını sağlamalıdır. İşten ayrılma konusunda çalışanlar durumu kendi penceresinden ele alarak tüm koşulları iyi bir şekilde değerlendirmelidir. Örgüt penceresinden ise yöneticiler tüm riskleri ve menfaatleri göz önünde bulundurup öyle hareket etmesi faydalı olacaktır. Sonuç olarak, örgütler işten ayrılmanın öncülü olan işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri özellikle tespit etmeli ve gerekli önlemleri almalıdır.

Sonuç olarak, işten ayrılmaları azaltmak amacıyla, çalışanların iş yerinden ayrılma sebeplerinin net bir biçimde belirlenmesi, daha iyi şartlarda çalışma imkanlarının sunulması ve iş ortamındaki verimliliğin sağlanması kaçınılmazdır. Bunun yanında işten ayrılma toplumsal nedenler ve maddi getirinin artırılması yönünde ülke ekonomisi için araştırılması ve çözüm üretilmesi gereken problemler olarak ortaya çıkmaktadır. (Yalçın, 2013).

3.3. Konu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Araştırmanın bu kısımda güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile alakalı yerli ve yabancı araştırmalar özetlenmiştir.

3.3.1. Güvenlik İklimiyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Güvenlik iklimiyle ilgili yapılan çalışmalara göre güvenlik iklimi üç temel yaklaşım çerçevesinde ele alınabilir. Bu yaklaşımlar şunlardır:

- a) Tutumsal yaklaşım: Örgüt personelinin güvenliğe dair tutumlarının ölçülmesi üzerinde yoğunlaşan yaklaşımdır. Güvenlik tutumları yapısal/yapısal olmayan inançlar veya iş yerinde gerçekleştirilen değerlendirmelerle ilgilidir. Bu değerlendirmeler; güvenlik ölçümlerinden memnun olma hali, prosedürler, kurallar ve düzenlemeler, çalışma ortamı ve iş koşullarını ifade etmektedir.
- b) Algısal yaklaşım: Bu yaklaşım, çalışanların çalışma ortamlarına dair algılarına odaklanmaktadır. Neal ve Griffinn (2006) tarafından yapılan güvenlik iklimi tanımı olan şu ifade “iş yerinde güvenliğe dair politika, prosedür ve uygulamalarla alakalı algılar” bu yaklaşımı aktarmaktadır (Neal ve Griffinn (2006: 946).

c) Karmaşık (Bütünleşik) yaklaşım: Bu yaklaşım, tutumsal ve algısal yaklaşımın birleşimini ortaya koymaktadır. Ayrıca işe yönelik tutumlar, inançlar ve eğilimlerde bu yapıya dahil edilir (Clarke, 2006: 538-540).

Literatür araştırıldığında güvenlik iklimi kavramının ortaya çıkışı ve şimdiye değin geçen zamanda konu ile ilişkili gerek teorik gerekse uygulamalı olarak çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Konuyla ilişkili olarak ortaya konulan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların ülkemizde, farklı ülkelerde, farklı sektörlerde ve farklı örgütlerde çeşitli kriterler ve değişkenlerle beraber ele alındığı görülmektedir. Araştırmanın bu kısmında güvenlik iklimine yönelik olarak yapılan çalışmalar iki başlık altında incelenmektedir.

3.3.1.1. Güvenlik İklimiyle İlgili Yerli Çalışmalar

Örgüt güvenlik ikliminin tespiti ve etkileri dünyada ilgi gördüğü kadar ülkemizde de ilgi görmektedir. Bu hususta yapılan çalışmalar yurt dışında yapılan çalışmalar kadar çok olmasa da ülkemizde de ciddi çalışmalar yapılmaktadır. Ülkemizde ayrı ayrı uygulama alanlarında ele alınan çeşitli çalışmalarda güvenlik iklimi ile ilişkisi veya etkisi incelenen bazı değişkenler dikkate alındığında; iş tatmini, örgütsel bağlılık, güvenli davranış, İSG davranışları, güvenlik performansı, işten ayrılma niyeti, iş aile çatışması ve demografik faktörleri içeren değişkenlerle ilgili çalışmalar yapılmıştır. Bu kısımda ülkemizde güvenlik iklimiyle ilgili doğrudan veya dolaylı yoldan araştırılan konulara ait çalışmalara kısaca yer verilmiştir.

Bir sanayi şirketinde yapılmış olan çalışmada araştırmacılar, kendilerinin geliştirdiği güvenlik iklimi ölçeğini yönetici ve çalışanlardan oluşan 210 kişi üzerinde uygulamışlardır. Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tutum ve davranışları ortaya çıkarmak için yapılmıştır. Katılımcılar, çalışanlar ve yöneticiler olarak ayrılmış ve öncelikle kendi gruplarını, ardından diğer grubu değerlendirmişlerdir. Bu çalışma sonucunda her iki grupta diğer grubu kendi gruplarına göre daha düşük olacak şekilde değerlendirmiştir. Bir diğer sonuç ise bir çalışma ortamında en büyük role yöneticiler sahip olmasına rağmen, kural koyanlar olarak çoğunlukla kendi rollerini kısıtlayabilir (Vatansever ve Tiryaki, 2008).

Güvenlik ikliminin güvenli davranışla olan ilişkisini saptamak amacıyla bir tersanede çalışan 125 kişi üzerinde araştırma yürütülmüştür. Araştırmada güvenlik ikliminin 9 alt faktörü ile güvenli davranış arasındaki ilişki araştırılmak istenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, güvenlik ve kişisel koruyucu ekipman kullanımı eğitimi, iş baskısının yokluğu, bakım ve yedek parça ile güvenli davranış arasında

pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan iletişim ve güvenli davranış arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçta, etkin olmayan iletişim uygulamaları veya iletişim eksikliği personellerin memnuniyetsiz olmalarına ve olumsuz düşüncelerine sebebiyet vermektedir (Sadullah ve Kanten, 2009).

Başka bir çalışmada ise metal sanayide çalışan 120 kişi üzerinde, çalışanların güvenlik iklimiyle iş güvenliği ve sağlığı konularındaki algıları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Çalışma sonucunda ki bulgulara göre, çalışanların güvenlik iklimi algılarıyla iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Alkış ve Taşpınar, 2012).

Türen vd. (2014)'nin yapmış oldukları bir çalışmada Choudhry vd. (2009)'nin geliştirmiş oldukları güvenlik iklimi ölçeğini kısaltarak kullanmışlardır. Türkçeye uyarlanan güvenlik iklimi ölçeği iki ayrı gruba; sağlık sektöründe 203 elektronik sektöründe 242 çalışana uygulanmıştır. Her iki grup için, alt gruplara ait güvenirlilik katsayıları birbirlerine çok yakın değerlerde bulunmuştur. Aynı zamanda ölçek iç tutarlılık değerlerini de sağladığı söylenebilir. Bu çalışma sonucunda ülkemizde bir güvenlik iklimi ölçeği kullanımı mümkün olmuştur (Türen vd., 2014).

Türk klavuz kaptanlar üzerine 100 kişiyle yapılan bir çalışmada iş-aile çatışmasıyla yorgunluk arasındaki ilişki ve güvenlik iklimiyle yorgunluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş-aile çatışmasıyla yorgunluk arasında pozitif yönlü, güvenlik iklimiyle yorgunluk arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır (Ceyhun, 2014).

Yapılan bir araştırmada, 4-5 yıldızlı otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan 384 personel üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Çalışma İSG davranışları, güvenlik iklimi ve planlı davranış kuramı kapsamında ele alınmıştır. Yapılan çalışma neticesinde söz konusu otellerin yiyecek-içecek departmanlarında çalışan isanların İSG davranışlarını öngörmede güvenlik iklimi ve planlı davranış kuramının rolü olduğu saptanmıştır (Avcı, 2014).

Trabzon'da orman işletmeleri sanayi ürünlerinde çalışan 134 işçi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmayla güvenlik iklimi algısının demografik özelliklere göre değişip değişmeme durumunun tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek 7 boyut 21 sorudan oluşmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, tersane çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının yaş, eğitim durumu, ücret, pozisyon ve çalışma süresine göre değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Diğer yandan medeni durum ve cinsiyete göre herhangi bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Ayrıca, araştırmada orman işletmesi çalışanlarının güvenlik iklimi algı düzeyinin yüksek olduğu ancak

Çalışma ortamında güvenliğin ikinci planda tutulduğu neticesine ulaşılmıştır (Aydın vd., 2015).

Hacettepe Üniversitesi Erişkin hastanesinde 220 sağlık personeli üzerinde bir çalışma yürütülmüştür. Bu alışma ile amaçlanan örgüt güvenlik iklimi algıları ve uygulamalarıyla çalışanların güvenliği arasında bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymaktır. Sonuçta iş güvenliği ikliminin her bir alt boyutunun bir diğerini orta düzeyde pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır (Gl, 2015).

Kayseri’de faaliyet gösteren mobilya imalat sektöründe 457 kişiyle, güvenlik ikliminin güvenlik performansına olan etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Bu maksatla yapılan araştırma neticesinde, çalışanların güvenlik iklimi algılarının, güvenli davranışlarını etkilediği sonucuna varılmıştır (ren ve Er, 2016).

Yalova Altınova tersaneler bölgesinde yer alan işletmelerde faaliyet gösteren gemi inşası, bakımı ve onarım sektöründe çalışan 243 personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada güvenlik iklimi, güvenlik davranışı ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma sonucunda güvenlik iklimi, güvenlik davranışı ve güvenlik performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Öte yandan güvenlik iklimi algısının çalışanların demografik özelliklerine göre değişiklik göstermediği tespit edilmiştir (Yorulmaz vd., 2016).

Kırıkkale ve Kırşehir’de döküm sanayisinde çalışan 283 personel üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Bu alışma ile güvenlik ikliminin ve güvenlik kültürünün iş yeri yaralanmaları üzerindeki etkisini araştırmak hedeflenmiştir. Yapılan bu araştırma sonucunda güvenlik iklimi ve iş yeri yaralanmalarının negatif yönde birbiriyle ilişkili olduğu sonucu saptanmıştır. Ayrıca güvenlik iklimi ve iş yeri yaralanmalarının cinsiyet faktörüne göre herhangi bir değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. (Karadal ve Merdan, 2017).

Bir başka çalışmada ise 244 sağlık çalışanı üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, çalışılan iş yerine göre personelin güvenlik iklimi algılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda örgüt personelinin güvenlik iklimi algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca demografik özelliklerden olan cinsiyet değişkenine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (şantaş vd., 2018).

Bursa’da faaliyet gösteren bir kamu niversitesinde alışan 366 personel üzerinde yapılan araştırma ile amaçlanan güvenlik iklimiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bunun yanında personelin demografik özelliklerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarında farklılaşma yaratıp yaratmadığına ulaşmak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda güvenlik ikliminin her iki boyutu ile çalışanların

işten ayrılma niyeti algıları arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerinden medeni hal ve eğitim durumu değişkenlerinin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü algılarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Çalışanların hiçbir demografik özelliğinin iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri algıları ve işten ayrılma niyeti algıları bakımından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Sonuçta Yavuzel'e göre, çalışanların güvenlik iklimi algılarının olumlu olarak artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetlerinin düşebileceğini ifade etmektedir (Yavuzel, 2019).

3.3.1.2. Güvenlik İklimiyle İlgili Yabancı Çalışmalar

Konuyla ilgili literatür tarandığında güvenlik iklimi ile ilişkili olarak günümüze kadar geçen sürede yurt dışında çok sayıda kapsamlı çalışma yapıldığı bilinmektedir. Çoğu çalışmada kullanılan güvenlik iklimi ölçeği Zohar tarafından geliştirilmiştir. Dünya'da çeşitli sektörlerde güvenlik iklimi ile ilişkisi veya etkisi incelenen değişkenler; örgüt iklimi, güvenlik performansı, güvenlik bilgisi, iş kazaları, güvenlik uygulamaları, İSG uygulamaları, çevresel koşullar, güvenlik politika ve programları, işte algılanan güvenlik, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme algıları, demografik faktörler ve güvenli davranıştır. Bu kısımda dünyada güvenlik iklimiyle ilgili doğrudan veya dolaylı olarak araştırılan konulara ait çalışmalara kısaca yer verilmiştir.

Örgüt ikliminin, güvenlik iklimi ve bireysel davranış üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan bir çalışma, Avustralya'da bir hastanede çalışan 32 ayrı gruptan toplamda 525 personeli kapsamaktadır. Çalışma sonucunda, örgüt ikliminin güvenlik iklimi algılarına etki edebileceği ayrıca güvenlik bilgisi ve güvenlik motivasyonu aracılığıyla çalışanların güvenlik performansına etki edebileceği sonucuna varılmıştır (Neal vd., 2000).

İmalat ve madencilik sektörlerinde çalışan 1403 çalışan üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada güvenlik iklimi, güvenlik bilgisi ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde, güvenlik ikliminin güvenlik performansını doğrudan etkilediği saptanmıştır (Griffin ve Neal, 2000).

Güvenlik iklimiyle ilgili 1990 yılında 508 çalışanla, 1993 yılında ise 548 çalışanla bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada güvenlik ikliminin, iş yerinde güvenlik uygulamaları, çalışma çevresinde güvenliğin seviyesi ve iş kazalarıyla olan ilişkisini tespit etmeyi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonunda, düşük kaza oranına sahip iş yerlerinde, güvenlik iklimi algısının, yüksek kaza oranlarına sahip örgütlere göre daha yüksek olduğunu saptanmıştır (Varonen ve Mattila, 2000). Birbiriyle ortak sonuçlar

elde eden araştırmalara bakıldığı zaman güvenlik iklimi, personellerin iş yerinde daha düşük riskli davranışlarda bulunmalarını sağlamaktadır (Yule vd., 2008'den aktaran Yavuzel, 2019).

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) iş kazası sonucu yaralanmış olan 255 inşaat işçisi (%27'si sendika yesi) zerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu alışma ile araştırmacılar, sendika üyeliğinin güvenlik iklimi algısıyla olan ilişkisini ele almışlardır. Çalışma sonucunda sendikalı çalışanlar, sendikasız çalışanlara göre, amirlerinin güvenliği çok fazla önemsediğini ifade etmiştir. Ayrıca sendikalıların risk alma algıları daha düşüktür. Sendikalı alışanların sendikasızlara kıyasla tehlikeli iş şartları ve uygulamalarla ilgili farkındalık seviyesi daha yüksektir. Sendikalı alışanlar, sendikasız çalışanlara göre, güvenlik toplantılarının düzenli olarak uygulandığını ve güvenlik koşullarıyla ilgili düzenli bir biçimde kendilerine bilgi verildiğini belirtmişlerdir. Sonuçta, sendikaya sahip çalışanlar güvenlik iklimini kendi çalışma ortamlarında daha olumlu olarak ele almaktadır (Gillen vd., 2002).

İspanya'da seramik endüstrisinde çalışmakta olan 734 personelle bir çalışma yürütülmüştür. Bu araştırmanın amacı, güvenlik iklimiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma neticesinde güvenlik iklimiyle demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Öte yandan olumlu güvenlik iklimi algısının çalışanların güvenli davranışları üzerinde olumlu bir etki yarattığı tespit edilmiştir (Garcia vd., 2004).

ABD de 21 farklı yerde, 2208 parekende zinciri çalışanı üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, güvenlik iklimiyle çevresel koşullar, güvenlik politika ve programları, örgüt iklimi ve işte algılanan güvenlik arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma sonucunda, güvenlik iklimiyle örgüt ikliminin tüm boyutları arasında ve ayrıca algılanan iş güvenliği ile pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Dejoy vd., 2004).

Çalışanların güvenli davranışlarıyla güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonuçları incelendiğinde, güvenlik iklimiyle çalışanların güvenli davranışları arasında pozitif bir ilişki saptanmaktadır (Cooper ve Philips, 2004).

Yapılan bir araştırma sonucunda ise olumsuz iş çevresinin strese neden olduğunu ve psikolojik açıdan iyi oluşu azalttığı belirtilmiştir. Bu sebepten ötürü güvenlik ikliminin olumsuz sonuçlarının iş stresine sebep olabileceği ifade edilmiştir (Clarke, 2010).

İki farklı örgütte kamyon şoförü olarak çalışan 6207 işçiyle, güvenlik ikliminin iş tatmini ve insan kaynaklarının psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti çıktılarıyla olan ilişkisi ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların güvenlik iklimi

algılarındaki pozitif artışın, iş tatminlerini artırdığı, işten ayrılma niyetlerini azalttığı ve psikolojik sözleşme algılarını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Azalan güvenlik iklimi algısının, iş tatminini azalttığı ve işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca olumsuz güvenlik iklimi faaliyetleri iş kazası ve meslek hastalığına sebebiyet vermenin dışında örgütsel verimliliği ve etkililiği de düşürdüğü neticesine varılmıştır (Huang vd., 2016). Benzer bir amaçla yapılan bir başka çalışma da gösteriyorki olumlu güvenlik iklimi algısı personellerin işten ayrılma hareketlerini düşürmekte, kişilerin psikolojik sözleşme algılarını artırabilmekte ve işe devam etmelerini sağlamaktadır (Dejoy vd., 2010). Bunlara ek olarak iş yerini güvenli bulan çalışanların iş yerlerinden kaynaklı olarak meydana gelebilecek endişe ve stres düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir (Guastello, 1992).

166 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada, güvenlik çevresinin ve iş arkadaşları desteğinin personellerin güvenlik davranışlarına olan etkisi araştırılmak istenmiştir. Araştırma neticesinde, iş yeri kurallarının, prosedürlerinin ve iletişim protokollerinin yanı sıra yönetimin güvenlik hususlarına öncelik vermeleri ve bu doğrultuda bir iklim ortamı sağlamaları gerektiği sonucuna varılmıştır (Ancarani vd., 2017).

ABD’de çeşitli sektörlerde çalışan 1525 işçi üzerinde yapılan araştırma da güvenlik ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada güvenlik iklimi dört, işten ayrılma niyeti bir ve iş tatmini bir ifadeyle değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda hem güvenlik iklimiyle iş tatmini arasında hem de güvenlik iklimiyle işten ayrılma niyeti arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda güvenlik ikliminin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca güvenlik ikliminin iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma neticesinde İSG ve İK yöneticilerinin, işten ayrılmaya etki eden yer değişikliği, yeni çalışanın işe alıştırılması ve eğitimleri gibi olası maliyetler sebebiyle, örgütsel güvenlik iklimini geliştirme çalışmalarına katılımın ciddiyeti ifade edilmektedir (Smith, 2018).

3.3.2. İşten Ayrılma Niyetiyle İlgili Çalışmalar

Literatür araştırıldığında işten ayrılma niyetiyle ilgili günümüze kadar geçen süre içerisinde gerek teorik gerekse uygulamalı olarak çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Konuyla ilişkili olarak ortaya konulan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların farklı ülkelerde, farklı sektörlerde ve farklı örgütlerde çeşitli kriterler ve değişkenlerle beraber ele alındığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda çeşitli sonuçlar

elde edilmiştir. Araştırmanın bu kısmında işten ayrılma niyetine yönelik olarak yapılan çalışmalar iki başlık altında incelenmektedir.

3.3.2.1. İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Yapılan Yerli Çalışmalar

İşten ayrılma niyetinin nedenleri, sonuçları ve ayrılmanın önüne geçilmesi dünyada ilgi gördüğü kadar ülkemizde de ilgi görmektedir. Bu noktada yurt dışında ve ülkemizde de çok fazla çalışma mevcuttur. Ülkemizde işten ayrılma niyeti ile ilişkisi veya etkisi incelenen bazı değişkenler; örgütsel sapma, örgütsel destek, tükenmişlik, duygusal bağlılık, mobbing, örgütsel yalnızlık, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik, örgütsel muhalefet, psikolojik şiddet, iş tatmini, işe yabancılaşma ve demografik faktörlerdir. Bu kısımda ülkemizde işten ayrılma niyetiyle ilgili araştırılan konulara ait çalışmalara kısaca yer verilmektedir.

289 otel çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada örgütsel sapma ile duygusal zeka, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Bu araştırma sonucunda örgütsel sapma ile çalışma kalitesi ve duygusal zeka arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sapma ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Demir, 2009).

Banka çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, banka çalışanlarının tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Bu çalışmada 291 banka çalışanından anket yoluyla veri toplanmıştır. Yapılan veri analizi sonucunda iki kavramın birbirlerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Tükenmişlik düzeyi artan çalışanların daha çok işten ayrılma niyeti taşıdıkları neticesine varılmıştır (Yıldırım vd., 2014).

Bir araştırmada ise algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ayrıca duygusal bağlılığın aracı etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki saptanmıştır (Koçak ve Yücel, 2018).

Yapılan bir araştırmada ise örgütsel davranış literatüründe araştırılan yeni kavramlardan biri olan örgütsel nostalji ele alınmıştır. Bu hususta örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerinde ki etkisi araştırılmıştır. Bu araştırma neticesinde örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Dinç vd., 2019).

Örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışma kapsamında 320 hemşireden anketle veri toplanmıştır. Araştırma neticesinde örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında ters orantılı ilişki saptanmıştır. Sonuçta

Çalışanların örgütlerine karşı güvenlerinin artması işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Hayta, 2019).

İş dünyasında görülen yalnızlık durumu son yıllarda gittikçe yaygınlaşmaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırmada örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ayrıca bu çalışmada örgütsel sessizliğin aracı etkisi araştırılmıştır. Araştırma neticesinde örgütsel yalnızlığın işten ayrılma niyetine anlamlı ve pozitif yönde etki ettiği saptanmıştır (Erdirençelebi vd., 2020).

Yapılan bir çalışamada mobbingin örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisi araştırılmıştır. 200 kişilik örneklem grubu üzerinde yapılan bu çalışma sonucunda mobbingin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre mobbingin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Usta ve İrge, 2020).

İşten ayrılma niyeti konusunda yapılan bir başka çalışmada ise örgütsel sessizlik ve çalışan dayanıklılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi saptanmıştır. Bununla birlikte çalışan dayanıklılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Habip vd., 2020).

Örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği bir araştırmada, çalışanların açık muhalefetleriyle işten ayrılma niyeti arasında doğrusal ve negatif yönlü bir etki olmasına karşın, gizli muhalefetleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ise doğrusal ve pozitif yönlü bir etki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca dışsal muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Tuğrul, 2020).

Yapılan bir araştırmada örgütsel adaletin alt boyutları ve örgütsel sessizliğin alt boyutları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Sarrafoğlu ve Günsay, 2020).

Gümüşhane ve Trabzonda toplamda 194 çalışan üzerinde yapılan araştırmada işyerinde psikolojik şiddet ile iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda işyerinde uygulanan psikolojik şiddet ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik şiddet ile işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Çalışmada iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Ayaydın, 2021).

3.3.2.2. İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Yapılan Yabancı Çalışmalar

Konuyla ilgili literatür tarandığında işten ayrılma niyeti ile ilişkili olarak yurt dışında günümüze kadar çok sayıda detaylı çalışma yapıldığı görülmektedir. Dünya’da çeşitli sektörlerde işten ayrılma niyeti ile ilişkisi veya etkisi incelenen değişkenler; iş tatmini, iş doyumu, örgütsel öğrenme kültürü, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, stres, örgütsel sapma, tükenmişlik, motivasyon ve demografik faktörlerdir. Bu kısımda dünyada işten ayrılma niyetiyle ilgili doğrudan veya dolaylı olarak araştırılan konulara ait çalışmalara kısaca değinilmiştir.

Porter vd. (1974)’nin yaptığı bir araştırmada iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin birbirlerini negatif olarak etkilediği neticesine varılmıştır. Başka bir araştırmalarında ise işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılığın birbirlerini negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütün değerlerini benimsemiş ve kendisini örgüte tamamen adanmış çalışanların işten ayrılma niyeti taşımadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Porter vd., 1974).

Mobley (1977) işten ayrılma niyeti konusuna yönelik olarak detaylı araştırmalar yapmıştır. İş tatminsizliğinin bir sonucu olarak, ortaya işten ayrılma niyetinin çıktığını ifade etmiştir (Mobley, 1977).

Yapılan bir araştırmada, çalışanların işten ayrılma niyetleri ve iş yerlerinden ayrılma davranışlarına neden olan etkenlerin saptanması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, işten ayrılmayı veya örgütte kalmayı etkileyen etkenler; çalışanların potansiyeli, yetenekleri, iş performansı ve kariyer gelişimleri olarak belirlenmiştir (Dreher, 1982).

Bilgi teknolojisi sektöründe çalışan 245 kişi üzerinde yürütülen çalışma ile örgütsel öğrenme kültürünün ve iş doyumunun örgütsel öğrenme çıktılarının uygulanması ve işten ayrılma niyeti üzerindeki güdüleyici etkisi araştırılmıştır. Çalışma neticesinde çalışanların örgütsel öğrenme, örgüte ilişkin algı düzeyleri ve iş doyumlarına ilişkin algı düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyeti düzeylerinin azaldığı sonucuna varılmıştır (Egan vd., 2004).

Avustralya’da bir kamu sektöründe yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın ve algılanan örgütsel desteğin etkileşimli etkileri sonucunda çalışanların işten ayrılma niyetleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Perryer vd., 2010).

Bilgi işlem şirketinde çalışan 101 personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmada örgütsel sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği ve iş yerini aşağılama/küçümseme davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma sonucunda örgütsel sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği ve iş yerini aşağıılma/küçümseme davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların bireysel performanslarıyla negatif yönde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Sunday, 2013).

Hemşirelerin mesleki stresi konusunda yapılmış araştırmada, hemşirelerin üçte birinin mesleki stresinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma neticesinde stresin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda hemşirelerin %35'inden fazlasının yeni bir iş imkânı elde ettiklerinde işten ayrılmayı düşündükleri gözlemlenmiştir (Mosadeghrad, 2013).

Başka bir araştırmada ise liderlik (dönüşümsel liderlik ve pasif liderlik) ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde güvenlik ikliminin aracı rolü ele alınmıştır. Çalışma neticesinde dönüşümsel liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve negatif bir ilişki, pasif liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Güvenlik ikliminin aracı rolü incelendiğinde ise sonuçta olumlu güvenlik ikliminde baskıcı olmayan bir lider ile çalışanların işten ayrılma niyetinde ciddi bir düşüş yaşanabileceği ifade edilmiştir (Wang ve Chia-Dai, 2015).

Beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada farklı kuşak (X-Y kuşağı) çalışanlarının iş tatminleri örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda kuşaklararası iş tatmini ve işten ayrılma düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. Y kuşağı çalışanlarının iş tatmininin, X kuşağı çalışanlarından daha fazla olduğu ve X kuşağı çalışanlarının, Y kuşağı çalışanlarına oranla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu neticesine ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal ve devam bağlılığı boyutlarının kuşaklara göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Jafarova, 2018).

Amerika'da öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yapılan bu çalışma ışığında işten ayrılma niyetiyle tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır (Lee, 2019).

İşten ayrılma niyeti konusunda yapılan bir meta analiz çalışmasında genel olarak iş tutumları, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe gömülmüslük ve içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü etkilerinin olduğu sonucuna varılmıştır (Park ve Hyounae, 2020).

4. ÇALIŞANLARIN GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, araştırma yöntemine (araştırmanın evreni ve örnekleme, verileri toplama araçları ve veri analizi) dair bilgiler ve bulgular (demografik bulgular ve analizleri, tanımsal istatistikler, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi bulguları) yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamaktadır. Ayrıca araştırmanın alt amacı ise güvenlik ikliminin ve işten ayrılma niyetinin farklı demografik değişkenlerle olan ilişkisini incelemektir.

İşten ayrılma eyleminin önemli bir göstergesi olan işten ayrılma niyetinin, güvenlik iklimiyle olan ilişkisinin araştırılması örgüt faaliyetlerinin sürdürülebilirliği bakımından önemlidir. Buradan hareketle güvenlik iklimiyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlayan bu çalışmanın, ilk olarak Türkiye’de sınırlı olan literatüre katkı sağlayacağı ön görülmektedir. Bunun yanında bu çalışmadan elde edilecek sonuçlar; örgüt kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılmasına, çalışan insanlarda güvenlik bilinci yaratmada, çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlamada ve güvenlik konusunda farkındalık oluşturmada önem arz etmektedir. Dahası, ülkemizde İSG açısından riskli bir sektör olan maden sektöründe güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir çalışma olması, oldukça önemlidir.

4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma genel olarak zaman, mekân, kullanılan ölçekler ve kullanılan ölçeklerin dili ve kapsamı gibi bir takım sınırlılıklara sahiptir. Bu sınırlılıklardan birisi algı ölçeklerinden elde edilen bilgilerin, tespitin yapıldığı zaman için geçerliliğini ve güvenilirliğini korumalarıdır. Farklı zamanlarda ve farklı koşullarda yapılan testlerde çalışanların algılarının farklılaşabileceği bu durumların algı sonuçlarına yansıyabileceği unutulmamalıdır (Yavuzel, 2019: 40-41).

Araştırma yapılırken zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik unsurları değerlendirilerek Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren iki farklı özel maden ocağı şirketi çalışanlarından sınırlı sayıda katılımcıdan veri toplanmıştır. Çeşitli sebepler neticesinde izinde olan

veya şirkette bulunmayan maden ocağı çalışanlarının bir kısmına ulaşılammıştır. Bu sebepler sonucunda, evrenin tamamı yerine belli bir örneklemden veri toplanmıştır.

Bu araştırmanın evreni Gümüşhane’de faaliyet gösteren maden ocağı çalışanlarından oluşmaktadır. Dolayısıyla sonuçları ülkedeki tüm maden ocaklarına ve diğer sektörler genellemek doğru olmaz. Ayrıca ölçeklerin yabancı kaynaklardan Türkçe’ye uyarlanmasından kaynaklı sınırlılıklar olabilir. Bunun dışında anket yöntemiyle veri toplamadan kaynaklanan sınırlılıklar olabilir.

Literatür incelendiği takdirde, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyetinin çok farklı faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Bu çalışma güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ele almaktadır.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerden elde edilen bilgiler katılımcıların bu ölçeklere vermiş olduğu samimi cevaplarla ve ölçeğin ölçtüğü özelliklerle sınırlı olduğu bilinmektedir. Ölçeklerdeki ifadelerin araştırmada ortaya konulması hedeflenen durumları sunduğu kabul edilmektedir. Katılımcıların anketleri cevaplarırken daha rahat ve içtenlikle cevaplar verebilmeleri amacıyla anketlerde isim ve kimlik bilgisi sorulmamıştır.

4.3. Araştırma Model ve Hipotezleri

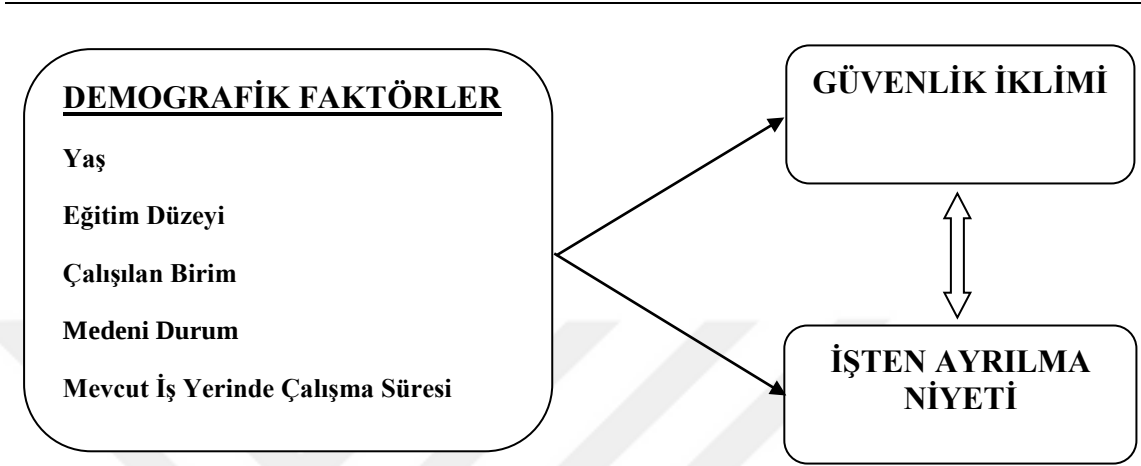
İşten ayrılma eyleminin önemli bir işareti olan işten ayrılma niyetinin, güvenlik iklimiyle ilişkisinin araştırılması örgütlerin geleceği açısından önemlidir. Buradan hareketle Şekil 2’de yer alan araştırma modeli dikkate alındığında; katılımcılara ait demografik faktörler ile güvenlik iklimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmak istenmektedir. Bununla beraber yine katılımcılara ait demografik faktörler ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmak istenmektedir. Ayrıca çalışanların örgüte yönelik güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını incelemek ve eğer ki bir ilişki varsa ne düzeyde ve hangi yönde olduğunu tespit etmek amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın benzeri ülkemizde Yavuzel (2019) tarafından çalışılmıştır. Yavuzel bu konuda yaptığı araştırmanın modelini, güvenlik ikliminin alt boyutları (yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri) ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik oluşturmuştur (Yavuzel, 2019).

Başka bir çalışmada ise çalışılan iş yerine göre personelin güvenlik iklimi algılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın modelinde güvenlik ikliminin

alt boyutları (yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri) ile çalışılan iş yeri ve demografik faktörlerle olan ilişkisi ele alınmıştır (Şantaş vd., 2018).

Çalışmamızda Yavuzel (2019: 53) ve Şantaş vd. (2018)'nin araştırma modelinden farklı bir yol izlenerek güvenlik ikliminin boyutlarına inmeden bir bütün halinde demografik faktörlerle bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın modeli

Yapılan araştırma doğrultusunda güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

Hipotez 1: Çalışanların güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma modeline uygun olarak, demografik faktörler ile güvenlik iklimi değişkeni arasında oluşturulan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

Hipotez 2: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri, medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri, çalışma birimlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri, mevcut iş yerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma modeline uygun olarak, demografik faktörler ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında oluşturulan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

Hipotez 7: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri, medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 9: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 10: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri, çalışma birimlerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri, mevcut iş yerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

4.4. Metodoloji

Bu kısımda araştırmanın; evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, ölçeklerin uygulanması ve araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizlere yer verilmektedir.

4.4.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi temel alan bu tez çalışması, Gümüşhane ilinde faaliyet göstermekte olan ayrı iki özel maden işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Madencilik sektörünün seçilmesinde, mevcut firmaların İSG açısından son derece önemli ve tehlikeli bir sınıfta yer alması, güvenlik ikliminin bu tarz işletmelerde oldukça önemli olması belirleyici bir etken olmuştur.

Araştırmanın evrenini, Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren maden ocağı işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise yine Gümüşhane’de faaliyet gösteren iki ayrı maden işletmesinden rastgele seçilen ve anketi dolduran 280 katılımcı oluşturmaktadır. A işletmesinde uygulanan toplam anket sayısı 90, B işletmesinde uygulanan toplam anket sayısı ise 190’dır. Kayıp ve eksik veriler sebebiyle toplamda 23 anket veri setinden çıkarılarak örneklem sayısı 257’ye düşürülmüştür.

4.4.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kapsamında çalışan kişilerin güvenlik iklimi algısı düzeyi ve işten ayrılma niyetleriyle ilgili veri toplamak maksadıyla nicel (kantitatif) veri toplama yöntemlerinden en sık kullanılan anket tekniğinden yararlanılmıştır.

Gerek güvenlik iklimi, gerekse işten ayrılma niyetine ait ölçeklerin tespitinde gerekli ulusal ve uluslararası literatür taraması yapılarak; Türkiye’de uygulanabilme, güvenilirlik ve geçerlilik gibi özelliklere sahip olma özelliklerine dikkat edilmiştir.

Araştırmada kullanılan her iki ölçek (güvenlik iklimi ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği) 5’li likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. Liket tipi ölçekte kullanılan rakamlar “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” manasına karşılık gelmektedir. Beşli likert tipi ölçeklerde 1 en düşük, 5 ise en yüksek durumu göstermektedir. Ancak ters sorularda bu durumun tam tersi olacağı için ters soruların 1-5 sıralanış düzenleri de tersine çevrilir. Ölçeğin konusuyla alakalı alınan yüksek puan, katılım düzeyinin yüksek olduğunu belirtir..

Çalışmada yararlanılan anket formu üç farklı bölümden meydana gelmektedir. Anket formunun birinci bölümünde, form doldurulurken dikkat edilmesi gereken hususlara ve demografik özellikler hakkında bilgi edinmeye dair sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde, güvenlik iklimi ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümünde ise işten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik sorulara yer verilmiştir.

Demografik Özellikler Formu: Anketin bu kısmında, katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma birimi, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma yılına dair sorular yer almaktadır. Ayrıca katılımcılara anketin amacı, form doldurulurken dikkat edilmesi gereken hususlar vb. konularda bilgiler verilmektedir.

Güvenlik İklimi Ölçeği (GİÖ): Bu ölçek katılımcıların güvenlik iklimi algılarını ölçmek amacıyla orijinali Lingard vd. (2009) tarafından geliştirilmiştir. Türen vd. (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlanıp, toplamda 14 sorudan oluşan ölçek 2 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin İngilizce aslında bulunan 22 ifade ölçek geliştirme metodolojisi açısından değerlendirilerek ifade sayısı 14’e düşürülerek uygulanmıştır. Bu ölçekte 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin boyutlarıyla ilgili bilgiler şu şekildedir:

a)*Yönetimin bakış açısı ve kurallar (YBAK):* Bu boyut, ölçeğin ilk boyutu olup 10 sorudan oluşmaktadır. Yönetimin iş güvenliğine dair düşüncelerini ve güvenliğe dair ilkelerle alakalı çalışan insanların algılarını içerir.

b)*İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (İAGE):* Bu boyut, ölçeğin ikinci boyutu olup 4 sorudan oluşmaktadır. Çalışan insanların örgütteki iş arkadaşlarının güvenlikle alakalı düşüncelerini ve çalışanların iş güvenliği eğitimlerine dair algılarını içerir (Türen vd., 2014).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ): Bu ölçek katılımcıların işten ayrılma niyetini ölçmek için orijinali Blau ve Boal (1989) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye Tanrıöver (2005) tarafından uyarlanan tek boyutlu ve 4 maddeli bir ölçektir. Bu ölçekte 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (Tanrıöver, 2005).

Bu çalışma Gümüşhane ilinde, maden sektöründe faaliyet gösteren özel maden işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Katılımcılardan veri toplamada anket yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmada tercih edilen yöntem, olasılığa dayalı olmayan (tesadüfi olmayan) yöntemlerden anketi cevaplayanların örnekleme dahil olduğu kolayda örnekleme yöntemidir.

Anketin uygulanması sırasında şirketlerin iş güvenliği uzmanlarıyla koordineli olarak çalışılmıştır. Katılımcılara uygulanacak olan anketin amacı ve önemi anlatılarak, anketin çalıştıkları şirkete ait bir anket olmadığı, bilimsel bir araştırmaya veri toplamak maksadıyla uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca katılımcıların anketi doldururken dikkat etmesi gereken hususlar hem yazılı hem de sözlü olarak ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Çalışmada kullanılmak amacıyla hazırlanan anket, her iki şirketten yazılı yasal izinlerin alınması ile birlikte, A şirketinde 2021 yılı Kasım ayının 3. haftasında ve B şirketinde, 2021 yılı Kasım ayının 4. haftasında vardiya saatleri içerisinde mavi ve beyaz yakalı çalışanlara yüzyüze uygulanmıştır. Çalışma kapsamında toplamda 280 anket uygulanmıştır. Anketlerin 23 tanesi eksik veri içermesi sebebiyle araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Analizler 257 anket üzerinden yapılmıştır.

4.4.3. Veri Analizi

Bir araştırmada istatistiksel analiz yapmadan önce toplanan verilerin dağılımına bakmak ciddi manada önemlidir. Çünkü veriler normal dağılım gösterdiğinde analiz yapabilmek için parametrik analiz teknikleri kullanılır. Ancak veriler normal dağılım göstermediğinde parametrik olmayan analiz teknikleri kullanılmaktadır.

Coşkun vd. (2017) verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesinde önemli olduğunu ifade etmişlerdir (Coşkun vd., 2017). Bu doğrultuda verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla Tablo 9'da verilen basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewnes) değerleri temel alınmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılan verileri analiz etmek amacıyla bu çalışmanın tümünde IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 26 programından yararlanılmıştır.

Tablo 9. Ölçeklere ait verilerin normallik testi değerleri

Basıklık ve Çarpıklık Durumu		Güvenlik İklimi (Gİ)	İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	N
Kurtosis (Basıklık)	Statistic	-0.810	-0.777	257
	Std. error	0.303	0.303	257
Skewnes (Çarpıklık)	Statistic	-0.285	0.450	257
	Std. error	0.152	0.152	257

SPSS programından faydalanarak yapılan normallik testi analizi neticesinde verilerin +1 ile -1 arasında olmadığı tespit edilmiştir. Bu da araştırma verilerinin normal dağılmadığını göstermektedir. Ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerinin (statistic) standart hataya (std. error) bölünmesiyle elde edilen netice de yine verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. Bu sonuçlardan hareketle verilerin analizi için parametrik olmayan testlerden; iki farklı değişken için Mann-Whitney U testi ve ikiden fazla değişken için Kruskal-Wallis testinden yararlanılmıştır. Ayrıca güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki testi için Sperman Korelasyon Analizi testinden yararlanılmıştır.

4.5. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde katılımcılardan anket tekniğiyle toplanan araştırma verileri, IBM SPSS versiyon 26 programında analiz edildikten sonra elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.5.1. Demografik Bilgiler

Araştırma kapsamındaki anket formunun ilk bölümünü oluşturan demografik özellikler, katılımcılara dair; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan birim, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve çalışma hayatında geçen toplam yıl gibi genel bilgileri edinmeye imkan sağlar. Ölçeklere cevap veren katılımcılara ait demografik özelliklere ait frekans ve yüzdelik bilgiler Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Katılımcılara ait demografik özellikler

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Erkek	257	100
	Kadın	0	0
Medeni Durum	Evli	162	63
	Bekâr	95	37
Yaş	20 yaş altı	3	1.2
	20-29 yaş	71	27.6
	30-39 yaş	93	36.2
	40-49 yaş	74	28.8
	50 yaş ve üzeri	16	6.2
	Okur-yazar değilim	1	0.4
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	62	24.1
	Lise	140	54.5
	Önlisans	25	9.7
	Lisans	29	11.3
Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	61	23.7
	1 yıl-5 yıl	85	33.1
	6 yıl-10 yıl	76	29.6
	11 yıl ve üzeri	35	13.6
	1 yıldan az	19	7.4
Çalışma Yaşamındaki Toplam Süre	1 yıl-5 yıl	40	15.6
	6-15 yıl	112	43.6
	16-25 yıl	63	24.5
	26 yıl ve üzeri	23	8.9
	Tesis	70	27.2
Çalışılan Birim	Açık Ocak	25	9.7
	Kapalı Ocak	98	38.1
	Araç bakımı ve ikmal	19	7.4
	Çevre	2	0.8
	İnşaat	6	2.3
	Ambar ve Bilgi İşlem	16	6.2
	Arama ve Jeoloji	21	8.2

Tablo 10 incelendiğinde ankete cevap veren toplam 257 katılımcının tümünün erkek (%100) çalışan olduğu söylenebilir. Bunun sebebi olarak, maden sektörünün iş güvenliği açısından daha riskli olması ve ağır çalışma şartları barındırması sebebiyle genellikle erkek çalışanlar tarafından tercih edilmektedir.

Katılımcıların medeni durumu değerlendirildiğinde %63'ünün evli, %37'sinin ise bekar olduğu söylenebilir. Bununla birlikte katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde en az sayıda yaş aralığını oluşturan grubun %1.2 ile 20 yaş altının, sayıca en çok yaş aralığını oluşturan grubun ise %36.2 ile 30-39 yaş grubunun oluşturduğu söylenebilir. Buradan hareketle katılımcıların büyük çoğunluğunun orta yaş grubundan olduğu çıkarılabilir.

Katılımcıların eğitim seviyesi ele alındığında sadece 1 kişinin okur yazar olmadığı söylenebilir. Bunun yanında % 54.5 ile katılımcıların yarısından fazlası lise mezunudur. %11.3'ünün ise lisans mezunlarından oluştuğu yani mühendis grubundan olduğu söylenebilir.

Anket yardımıyla verilerin toplandığı her iki şirkette ki çalışanların çalışma süresi 1-5 yıl süreyle %33.1'ini, 6-10 yıl süreyle %29.6 sını dolayısıyla toplamda %62.7 sini oluşturur. 1 yıldan az çalışanların (%23.7) ise azımsanmayacak kadar fazla olduğu söylenebilir. Buna sebep olarak şirketlere yeni işçiler alınması veya işten ayrılan çalışanların yerinin doldurulması gösterilebilir.

Katılımcılara çalışma yaşamlarındaki toplam süre sorulduğunda ise en fazla oranı %43.6 ile 6-15 yıl arası çalışma süresinin oluşturduğu söylenebilir. 1 yıldan az süredir çalışanların ise %7.4 oranında olduğu söylenebilir.

Katılımcıların çalıştığı birimler incelendiğinde kapalı ocakta (yeraltı) çalışanların %38.1 ile ilk sırada yer aldığı, tesis çalışanlarının %27.2 ile 2. sırada yer aldığı, açık ocakta çalışanların ise %9.7 ile 3. Sırada yer aldığı ve ankete katılan çalışanların toplam %75'inden meydana geldiği söylenebilir. Buradan hareketle iş güvenliği açısından ciddi öneme sahip ve kaza riskinin yüksek olduğu birimlerde çalışanların oranının oldukça fazla olduğu söylenebilir.

4.5.2 Tanımsal İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Bu kısımda araştırmada kullanılan güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ölçeğine ait madde sayısı, kişi sayısı, standart sapma değerleri ve Cronbach's Alpha değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 11. Ölçeklere ait tanımsal istatistikler ve güvenilirlik analizi değerleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Kişi Sayısı	Standart Sapması	Cronbach's Alpha Değeri
Güvenlik İklimi Ölçeği	14	257	0.92	0.94
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	4	257	1.19	0.87

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmanın toplam katılımcı sayısı 257'dir. Kullanılan güvenlik iklimi ölçeği 14 sorudan ve işten ayrılma niyeti ölçeği ise 4 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca güvenlik iklimi ölçeğinin standart sapma değeri 0.92 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin standart sapma değeri 1.19'dur.

Bir ölçekte bulunan sorulara verilen yanıtların aralarında ki iç uyum ve ölçümlerin tutarlılık göstermesi ölçeğin güvenilirliğini göstermektedir (Kurtuluş, 2010). Ölçeklerin

güvenilirlik düzeylerini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Bir ölçeğin hesaplanan Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üzerinde bulunması güvenilir ve yeterli olduğunu, 0.85 ve üzerinde olması yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Durmuş vd., 2013).

Tablo 11'de verilen değerler dikkate alındığında güvenlik iklimi ölçeğine ait Cronbach's Alpha değerinin 0.94 olarak ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0.87 olarak hesaplandığı bilinmektedir. Bu değerler göz önüne alındığında her iki ölçeğinde Cronbach's Alpha değerlerinin 0.70'in üzerinde olması sebebiyle yüksek derecede güvenilir olduğu ve güvenilirlik şartlarını sağladıkları söylenebilir.

4.5.3. Katılımcıların Güvenlik İklimi Ve İşten Ayrılma Niyeti Algısı İle Demografik Faktörlere İlişkin Analizler

Araştırmanın bu kısmında ankete katılan çalışanların güvenlik iklimi algılarının ve işten ayrılma niyetlerinin demografik faktörlerden medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan birim ve mevcut iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda değişkenler Many-Whitney U ve Kruskal-Wallis H Testinde analiz edilerek analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.5.3.1. Katılımcıların Medeni Durumlarına Ait Analiz Bulguları

Tablo 12. Katılımcıların medeni durumlarına dair Many-Whitney U testi değerleri

Ölçekler	Medeni Durum		Many Whitney U	P	Z
	Evli	Bekâr			
	N	N			
Güvenlik İklimi	162	95	7541	0.963	-0.046
İşten Ayrılma Niyeti	162	95	7004.5	0.319	-0.997

Yapılan analiz neticesinde Tablo 12'de yer verilen değerlere istinaden, çalışanların güvenlik iklimi algı düzeyleri ve medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların güvenlik iklimi algısının medeni durumlarına göre değişmediği söylenebilir. Bunun dışında katılımcıların işten ayrılma niyeti ve medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların işten ayrılma niyetinin medeni durumlarına göre değişmediği söylenebilir.

4.5.3.2. Katılımcıların Yaşlarına Ait Analiz Bulguları

Tablo 13. Katılımcıların yaşlarına dair Kruskal-Wallis H testi değerleri

Ölçekler	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Kruskal Wallis H	P
Güvenlik İklimi	1. 20 yaş altı	3	103.83	2.023	0.732
	2. 20-29 yaş	71	132.23		
	3. 30-39 yaş	93	134.73		
	4. 40-49 yaş	74	122.12		
	5. 50 yaş ve üzeri	16	117.91		
	Toplam	257	--		
İşten Ayrılma Niyeti	1. 20 yaş altı	3	176.83	4.915	0.296
	2. 20-29 yaş	71	132.38		
	3. 30-39 yaş	93	135.23		
	4. 40-49 yaş	74	121.84		
	5. 50 yaş ve üzeri	16	101.94		
	Toplam	257	--		

Yapılan analiz neticesinde Tablo 13'te yer verilen değerlere istinaden, çalışanların güvenlik iklimi algı düzeyleri ve yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların güvenlik iklimi algısının yaşa göre değişmediği söylenebilir. Bunun dışında katılımcıların işten ayrılma niyetleri ve yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların işten ayrılma niyetinin yaşlarına göre değişmediği söylenebilir.

4.5.3.3. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Ait Analiz Bulguları

Tablo 14. Katılımcıların eğitim düzeylerine dair Kruskal-Wallis H testi değerleri

Ölçekler	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Kruskal Wallis H	P
Güvenlik İklimi	1.Okur-yazar değilim	1	148.50	1.565	0.815
	2.İlköğretim	62	124.60		
	3.Lise	140	126.75		
	4.Önlisans	25	142.40		
	5.Lisans	29	137.02		
	Toplam	257	--		
İşten Ayrılma Niyeti	1.Okur-yazar değilim	1	144	2.713	0.607
	2.İlköğretim	62	115.90		
	3.Lise	140	132.20		
	4.Önlisans	25	133.28		
	5.Lisans	29	137.34		
	Toplam	257	--		

Yapılan analiz neticesinde Tablo 14’te yer verilen değerlere istinaden, çalışanların güvenlik iklimi algıları ve eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların güvenlik iklimi algısının eğitim düzeylerine göre değişmediği söylenebilir. Bunun dışında katılımcıların işten ayrılma niyetleri ve eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların işten ayrılma niyetinin eğitim düzeylerine göre değişmediği söylenebilir.

4.5.3.4. Katılımcıların Çalıştığı Birimlere Ait Analiz Bulguları

Tablo 15. Katılımcıların çalıştığı birimlere dair Kruskal-Wallis H testi değerleri

Ölçekler	Çalışma Birimi	N	Sıra Ortalaması	Kruskal P Wallis H
Güvenlik İklimi	1.Tesis	70	138.86	11.785 0.108
	2.Açık Ocak	25	134.66	
	3.Kapalı Ocak	98	119.18	
	4.Araç bakımı ve ikmal	19	156.03	
	5.Çevre	2	112	
	6.İnşaat	6	70	
	7.Ambar ve Bilgi İşlem	16	107.94	
	8.Arama ve Jeoloji	21	145.26	
	Toplam	257	-	
İşten Ayrılma Niyeti	1.Tesis	70	126.15	10.800 0.148
	2.Açık Ocak	25	139.34	
	3.Kapalı Ocak	98	140.34	
	4.Araç bakımı ve ikmal	19	86.66	
	5.Çevre	2	135.75	
	6.İnşaat	6	145.25	
	7.Ambar ve Bilgi İşlem	16	109.56	
	8.Arama ve Jeoloji	21	121.21	
	Toplam	257	--	

Yapılan analiz neticesinde Tablo 15’te yer verilen değerlere istinaden, çalışanların güvenlik iklimi algı düzeyleri ve çalıştığı birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların güvenlik iklimi algısının çalıştığı birimlere göre değişmediği söylenebilir. Bunun dışında katılımcıların işten ayrılma niyetleri ve çalıştığı birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların işten ayrılma niyetinin çalıştığı birimlere göre değişmediği söylenebilir.

4.5.3.5. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Ait Analiz Bulguları

Tablo 16. Katılımcıların çalışma süresine dair Kruskal-Wallis H testi değerleri

Ölçekler	İşyerinde Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Kruskal Wallis H	P
Güvenlik İklimi	1. 1 yıldan az	61	118.75	3.071	0.381
	2. 1-5 yıl	85	128.26		
	3. 6-10 yıl	76	130.11		
	4. 11 yıl ve üzeri	35	146.24		
	Toplam	257	--		
İşten Ayrılma Niyeti	1. 1 yıldan az	61	141.77	12.452	0.006
	2. 1-5 yıl	85	123.61		
	3. 6-10 yıl	76	141.15		
	4. 11 yıl ve üzeri	35	93.46		
	Toplam	257	--		

Yapılan analiz neticesinde Tablo 16’da yer alan değerler dikkate alındığında, katılımcıların güvenlik iklimi algı düzeyleri ve mevcut iş yerinde çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0.05$). Buradan hareketle çalışanların güvenlik iklimi algısının mevcut iş yerinde çalışma süresine göre değişmediği söylenebilir. Bunun dışında katılımcıların işten ayrılma niyeti ve mevcut iş yerinde çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buradan hareketle çalışanların işten ayrılma niyetinin mevcut iş yerinde çalışma süresine göre değiştiği söylenebilir.

Çalışanların işten ayrılma niyetinin mevcut iş yerinde çalışma sürelerinin hangisine göre istatistiksel olarak farklılaştığını tespit etmek için Post Hoc (Tamhane’s T2) testinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ise gerçekleşen bu farklılığın 4. Grup (11 yıl ve üzeri çalışan) ile 1. Grup (1 yıldan az çalışan) ve 3. Grup (6-10 yıl arası çalışan) arasında gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu durumun sebebi olarak çeşitli faktörler düşünülebilir. Öncelikle bireysel sebepler başta olmak üzere, örgütsel ve çevresel sebepler işten ayrılma niyetine etki etmektedir. Özellikle işe yeni başlamış, işine ve örgüte adapte olamamış veya tecrübe sahibi olamamış çalışanlar ile işe yerleşmiş, belli bir bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olmuş ve örgütsel bağlılık taşıyan çalışanların işten ayrılma veya işe devam etme niyetleri farklılık gösterebilir. Bu konuda yapılmış olan araştırmalar, çalışmada elde edilen bulguları desteklemektedir. Bir örgütte uzun süre çalışmış kişilerin, yeni başlayan veya kısa süre çalışmış olan kişilere nazaran daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahiptir. (Steers, 1977 ve Ucho vd., 2012).

4.5.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın ana tezini oluşturan, çalışanların güvenlik iklimi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçtan hareketle korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma verileri normal dağılım göstermediği için değişkenler parametrik olmayan test yöntemlerinden sperman korelasyon analizinde test edilerek elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Tablo 18’de bu sonuçlar yer almaktadır.

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkiyi, ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemeye yarayan bir analiz tekniğidir (Kalaycı, 2017). Korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve -1 ile +1 aralığında değer alır. Katsayının +1 olması pozitif mükemmel ilişki, -1 olması ise negatif mükemmel ilişki olduğu anlamına gelir (Coşkun vd., 2017).

Tablo 17. Korelasyon katsayısı aralıkları ve ilişki düzeyleri

r	İlişki
0.10 – 0.29	Zayıf İlişki
0.30 – 0.49	Orta Düzey İlişki
0.50 – 1	Kuvvetli İlişki

Balcı ve Ahi (2016)’ye ait olan Tablo 17’deki değerler dikkate alındığında, korelasyon katsayısı 0.50 ve üzerinde olması değişkenler arasında ilişkinin kuvvetli olduğunu, korelasyon katsayısı 0.30 ile 0.49 arasında olması orta düzeyde ilişki olduğunu, korelasyon katsayısı 0.10 ile 0.29 arasında yer alması ise ilişkinin zayıf olduğunu göstermektedir (Balcı ve Ahi, 2016).

Tablo 18. Korelasyon analizi değerleri

Değişken	Güvenlik İklimi	İşten Ayrılma Niyeti
Güvenlik İklimi	1	-0.38**
İşten Ayrılma Niyeti	-0.38**	1

**p<0.01

Yapılan sperman korelasyon analizi neticesinde Tablo 17’de verilen korelasyon katsayısı aralıkları ve ilişki düzeyi değerleri dikkate alınarak ve Tablo 18’de verilen değerler incelendiğinde, çalışanların güvenlik iklimi algı düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olduğu görülmüş ve değişkenler arasında ki korelasyon değeri $r = -0.38$ olarak bulunmuştur. Buradan hareketle, çalışanların güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda, güvenlik iklimi ile

işten ayrılma niyetinin birbirine zıt yönde etki ettiği söylenebilir.

Çalışanlar tarafından örgüte ait güvenlik iklimi olumlu olarak algılandıkça, işten ayrılma niyeti düşük olacaktır. İşten ayrılma niyeti yüksek oldukça ise güvenlik iklimi algısı düşük olacaktır. Sonuçta, bir örgütte güvenlik iklimi çalışanlar tarafından ne derece olumlu algılanırsa, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde düşük düzeyde olabileceği söylenebilir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma ile Gümüşhane’de faaliyet gösteren maden işletmeleri çalışanlarının güvenlik iklimi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan birim ve mevcut iş yerinde çalışma süresi) ile hem güvenlik iklimi hem de işten ayrılma niyeti arasında hipotezler kurulmuştur. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişki ve model kapsamında oluşturulan hipotezler doğrultusunda ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir:

Hipotez 1: Çalışanların güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yapılan korelasyon analizi neticesinde çalışanların güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.38$). Bu sonuç doğrultusunda çalışanların güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla hipotez 1 kabul edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle iki değişken arasında negatif bir ilişki olması sebebiyle bir örgütte ki çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azalacağı söylenebilir. Tam tersi bir durumda ise çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin artacağı söylenebilir. Sonuçta, bir örgütte güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyetinin negatif bir ilişki içerisinde olduğunu bilen bir yönetim ya da yöneticiler, güvenlik iklimine gereken değeri vererek örgütte istenmeyen işten ayrılmaların önüne geçebilir.

Araştırmanın bu sonucu, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen ve negatif bir ilişki tespit eden diğer araştırmacıları; Nixon vd., (2015); Wang ve Chia- Dai (2015); Huang vd., (2016); Yavuzel (2019) destekler niteliktedir.

Hipotez 2: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların güvenlik iklimi algısı düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p > 0.05$). Dolayısıyla hipotez 2 reddedilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların güvenlik iklimi algısının medeni durumlarına göre değişmediği söylenebilir. Çünkü güvenlik hassas bir konudur ve bunu evli ya da bekar olmak değiştiremez. Yani güvenlik iklimi konusunda çalışanların bir

birey olarak aynı bakış açısına sahip olduğu, bunu medeni durumlarının dahi değiştiremeyeceği söylenebilir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin literatürde Aydın (2019) ve Şengül (2020)'ün yapmış olduğu araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ancak Yavuzel (2019) yaptığı çalışmada güvenlik iklimine ait yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutuyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılaşma tespit etmiştir. Yavuzel'in araştırmasında bekar katılımcıların evli olanlara göre yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunu daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür (Yavuzel, 2019).

Hipotez 3: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların güvenlik iklimi algısı ile yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 3 reddedilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların yaşının ne olursa olsun güvenlik iklimi algısının değişmediği söylenebilir. Çünkü güvenlik hassas bir konudur ve çalışanın yaşının büyüklüğü veya küçüklüğü örgüte dair güvenlik iklimi algısını değiştiremeyeceği söylenebilir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin literatürde Tüzüner ve Özasan (2011); Yavuzel (2019) ve Şengül (2020)'ün yapmış olduğu araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Aydın vd. (2015) ve Er (2016)'ın yaptığı çalışmada ise güvenlik ikliminin alt boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Er'in araştırmasında 46-50 yaş grubu çalışanların daha yüksek güvenlik iklimi algısına sahip oldukları görülmüştür (Er, 2016).

Hipotez 4: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların güvenlik iklimi algısı ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 4 reddedilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların güvenlik iklimi algılarının eğitim düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Bu sonuç gösteriyor ki çalışanlar hangi eğitim düzeyinde olursa olsun mensubu oldukları örgüte dair güvenlik iklimi algıları aşağı yukarı aynı düzeyde yer almaktadır.

Bu hipotezden elde edilen neticenin literatürde Yorulmaz vd. (2016) ve Şengül (2020)'ün yapmış olduğu araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ancak Aydın vd. (2015) ve Yavuzel (2019) yaptıkları çalışmada güvenlik iklimine ait alt boyutlar ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit

etmiştir. Yavuzel'in araştırmasında güvenlik iklimine ait yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutunda en olumlu eğitim düzeyi grubu lise mezunları olduğu görülmektedir (Aydın vd., 2015; Yavuzel, 2019).

Hipotez 5: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri çalışma birimlerine göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların güvenlik iklimi algısı ile iş yerinde çalışmış oldukları birimler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 5 reddedilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların güvenlik iklimi algısı iş yerinde çalıştığı birimlere göre farklılaşma göstermediği söylenebilir. Ancak katılımcıların güvenlik iklimi algıları ile çalıştıkları birim değişkeni değerlendirmeye alındığında $p=.108$ değerinde %90 seviyesinde farklılık göstermiştir. Özellikle inşaat birimi (70) ile araç bakımı ve ikmal birimi (156.03) arasındaki sıra ortalaması farkı dikkat çekmektedir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin, literatürde Şantaş vd. (2018); Yavuzel (2019) ve Şengül (2020) tarafından yapılmış olan araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Dolayısıyla bir örgütte çalışanlar hangi birimde çalışıyor olursa olsun algıladıkları örgüte dair güvenlik iklimi düzeyi farklılık göstermemektedir. Güvenlik iklimi algısı her düzeyde eğitime sahip çalışanlar için aynı düzeyde olduğunu gösteriyor olabilir.

Hipotez 6: Çalışanların güvenlik iklimi algısı düzeyleri mevcut iş yerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların güvenlik iklimi algısı ile mevcut iş yerinde çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 6 reddedilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların güvenlik iklimi algısının mevcut iş yerinde çalışma süresine göre değişmediği söylenebilir. Örgütte uzun süre veya kısa süre de çalışmış olsa çalışanların mevcut örgütte çalışma süresi güvenlik iklimi algılarını etkilememektedir. Buna sebep olarak örgütün güvenlik konusunda istikrarlı olması gösterilebilir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin literatürde Yavuzel (2019) ve Şengül (2020) tarafından yapılmış olan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu konuda yapılan başka bir araştırmada ise güvenlik ikliminin alt boyutları ile mevcut iş yerinde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir (Alkış ve Taşpınar, 2012).

Hipotez 7: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 7 reddedilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların işten ayrılma niyetinin evli veya bekar olmasına göre değişmediği söylenebilir. Buna sebep olarak hem yaşanan ilin iş olanaklarının etkili olması hem de evli çalışanların işe ihtiyacı olduğu kadar bekar çalışanlarında işe ihtiyacı olması ve çalışma konusunda medeni durumun işten ayrılma niyetinde etkili olmaması söylenebilir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin literatürde Yavuzel (2019); Yalçın (2021) ve Tuuç (2021) tarafından yapılmış olan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu konuda yapılan diğer araştırmalarda ise işten ayrılma niyeti ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği tespit edilmiştir (Özdemir, 2021; Dadak, 2021).

Hipotez 8: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti ile yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 8 reddedilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların işten ayrılma niyetinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği yani benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Bunun nedeni olarak hem yaşanan ilin iş olanaklarının yeterli olmaması hem de işe olan ihtiyaçtan ötürü yaşı ne olursa olsun çalışanların işten ayrılma niyetinde olmadığı söylenebilir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin literatürde Dirican (2015); Tarakcı (2021) ve Tuuç (2021) tarafından yapılmış olan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Özleyen (2021)'in yaptığı araştırmada ise işten ayrılma niyeti ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Yaş grubu açısından genç olan katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Özleyen, 2021).

Hipotez 9: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 9 reddedilmiştir. Buradan

hareketle katılımcıların işten ayrılma niyetinin eğitim düzeylerine göre benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Çalışanların eğitim düzeyi düşük de olsa, yüksek de olsa işe devam etme niyetinde oldukları görülmektedir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin literatürde Yalçın (2021); Özleyen (2021) ve Turakcı (2021) tarafından yapılmış olan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan araştırmada ise işten ayrılma niyeti ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada ilkokul ve lise mezunlarının işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

Hipotez 10: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri çalışma birimlerine göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti ile iş yerinde çalışmış oldukları birimler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$). Dolayısıyla hipotez 10 reddedilmiştir. Buradan hareketle çalışanların işten ayrılma niyetinin çalışılan birimlere göre değişmediği ve benzer olduğu söylenebilir. Katılımcıların işten ayrılma niyeti ile çalıştıkları birim değişkeni değerlendirmeye alındığında $p=0.148$ değerinde %85 seviyesinde farklılık göstermiştir. Özellikle araç bakımı ve ikmal birimi (86.66) ile inşaat birimi (145.25) arasındaki sıra ortalaması farkı dikkat çekmektedir.

Bu hipotezden elde edilen neticenin, literatürde Yavuzel (2019); Tarakcı (2021) ve Yalçın (2021) tarafından yapılmış olan araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bir başka araştırmada ise işten ayrılma niyeti ile çalışılan birimler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Aşkın, 2014).

Hipotez 11: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri mevcut iş yerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Katılımcıların mevcut iş yerinde çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). Dolayısıyla hipotez 10 kabul edilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların işten ayrılma niyetinin mevcut iş yerinde çalışma sürelerine göre değiştiği söylenebilir.

İşten ayrılma niyeti ile mevcut iş yerinde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılaşma söz konusudur. Toplamda 6-10 yıl arası çalışanların ve 1 yıldan az çalışanların, 11 yıl ve üzeri çalışan işçilere göre işten ayrılma niyetinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bir örgütte daha fazla çalışıp emek vermiş işçilerin diğer işçilere göre işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Bu konuda yapılmış olan benzer araştırmalar, bu çalışma sonucunda elde edilen bulguları desteklemektedir. Bir rgtte uzun süre çalışmış kişiler, yeni başlayan veya kısa süre çalışmış olan kişilere nazaran daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahiptir. (Steers, 1977 ve Ucho vd. 2012).

Bu konuda Yavuzel (2019), Tuaç (2021), Yalçın (2021) ve özleyen (2021) tarafından yapılan benzer araştırma sonuçları ise gösteriyor ki işten ayrılma niyeti ile mevcut iş yerinde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tüm hipotezlerin testi sonucunda, ilk olarak güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla hipotez 1 kabul edilmiştir.

Demografik faktörler ile güvenlik iklimi değişkeni arasında oluşturulan hipotezlerin tümü (H2-H3-H4-H5-H6) reddedilmiştir. Çalışanların yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı birim ve mevcut iş yerinde çalışma süreleri ile güvenlik iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Demografik faktörler ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında oluşturulan hipotezlerden H11 dışındaki hipotezler (H7-H8-H9-H10) reddedilmiştir. Dolayısıyla alışanların yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi ve çalıştığı birimler ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Ancak alışanların mevcut iş yerinde çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Dolayısıyla hipotez 11 kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, lkemizde İSG açısından riskli bir sektör olan maden sektöründe güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen bu çalışmadan önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, örgüt kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılmasında, çalışanlarda güvenlik bilinci oluşturulmasında, çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasında, güvenlik konusunda farkındalık oluşturmasında ve işten ayrılmaların azaltılmasında işverenler ve yöneticiler adına ciddi öneme sahiptir.

Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında tespit edilen ilişkiden yola çıkarak çalışanların güvenli bir iş ortamında çalışmasını sağlamak, iş yerine dair güvenlik iklimi algılarını yüksek tutmak dolayısıyla çalışanların işten ayrılma davranışını azaltmak için işverenlere, yönetime ve yöneticilere bir takım sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumluluklar şu şekilde özetlenebilir:

- Öncelikle rgt yönetiminin samimiyeti ve etkin liderliğinin sağlanması.

- İşverenler ve yöneticilerin güvenlik faaliyetlerine aktif bir şekilde katılım sağlaması
- Örgütlerin, hedefleri doğrultusunda iş ortamı güvenliğine gereken önemi vermesi ve örgüt güvenlik politikası oluşturması
- Çalışanların örgüt faaliyetlerine etkin katılım sağlaması
- Çalışanlara olumlu güvenlik iklimi kazandırmak amacıyla gereken eğitimlerin verilmesi
- Çalışanlar ve örgüt yöneticileri arasında İSG yönünden iş birliği sağlanması, karşılıklı bilgi ve deneyimin paylaşılması
- Yönetim tarafından, mevcut güvenlik sistemlerinin gözden geçirilmesi ve olası kazalardan sakınmak için acil eylem planları oluşturması
- Koruyucu donanım kullanımının sağlanması ve bu donanımların düzenli bir şekilde denetlenmesi
- İSG'yi sağlamak amacıyla gerçekleştirilen eğitimler, faaliyetler ve yatırımların sürekliliğinin sağlanması
- Belirli aralıklarla örgüt çalışanlarının güvenlik iklimi algısı düzeyi ölçülmeli, varsa problemler çözülmeli, eksiklikler giderilmelidir.

Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen bu çalışmanın ülkemizde sınırlı olan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılık ve kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak madencilik sektöründe uygulanan bu çalışmadan elde edilen sonuçların ülkemizin tüm maden işletmelerine ve diğer sektör alanlarına genellenmesi uygun değildir. Ayrıca katılımcıların anket sorularına verdiği cevaplar gerçekte olduğundan farklı gösterilmiş olabilir. Gelecekte bu konuda yapılacak araştırmaların farklı sektörlere yönelmesi, araştırmaya farklı değişkenlerin de eklenmesi ve veri toplama aracı olarak farklı yöntemlerin kullanılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2012). İşle ilgili stres, rol çatışması ve rol belirsizliğinin beklenen personel devri üzerine etkisi: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 163-169.
- Akıllı, H. ve Aydoğdu, Ö. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinin önemi, *Maden Teknik Arama Doğal Kaynaklar ve Ekonomi Bülteni*, 16, 245-250.
- Aksu, A. A., Tarcan, E. ve Atılgan, E. (2001). *İş gören devrinin otel işletmelerinde olan maliyetinin hesaplanması: Antalya yöresinde bir araştırma*. Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Semineri VII, Nevşehir.
- Alıca, E. (2008). *İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir kamu bankası örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Alkış, H. ve Taşpınar, Y. (2012). İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde yeni yaklaşımlar, demir çelik sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği algısı: Konya örneği. IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri, 2-4 Nisan 2012, Karabük, s. 1190- 1196.
- Altinel, H. (2011). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ancarani, A. ve Giammanco, M. D. (2017). Hospital safety climate and safety behavior: A social exchange perspective, *Health Care Management Review*, 42(4), 341–351.
- Arı, Ö. P. (2013). *Vardiyalı çalışma düzeninin işten ayrılma niyetine etkisi. Bursa'daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Aşkın, H. H. (2014). *Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Avcı, A. (1998). *İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Avcı, C. (2014). *İş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği davranışlarının güvenlik iklimi ve planlı davranış kuramı kapsamında incelenmesi: Konaklama işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 143-176.
- Aydın, A., Tiryaki, S., Üçüncü, K. ve Yıldırım, İ. (2015). Orman ürünleri sanayinde işyeri güvenlik iklimi algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 205-212.
- Aydın, E. (2012). *Otomotiv yan sanayi tesislerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulaması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Aydın, N. B. (2019). *İşyerindeki güvenlik iklimi algısının psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı olarak çalışan özel güvenlik görevlileri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Azaklı, Ö. (2011). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Balci, S. ve Ahi, B. (2016). *SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bartlett, K. R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field. *The Degree of Doctor of Philosophy*, Urbana, The University of Illinois.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık: İstanbul.
- Bayraktar, B., Uyguçgil, H., ve Konuk, A. (2018). Türkiye madencilik sektöründe iş kazalarının istatistiksel analizi. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 85–90.
- Brown, R. L. ve Holmes, H. (1986). The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model, *Accident Analysis and Prevention*, 18, 455–470.
- Cabrera, D. D., Isla, R. ve Vilela, L. D. (1997). An Evaluation of Safety Climate in Ground Handling Activities, *Aviation Safety, Proceedings of the IASC-97 International Aviation Safety Conference*, Netherlands, August 27-29, 68-255.
- Centel, T. (2000). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Cerev, G. ve Yıldırım, S. (2018). Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazası ve meslek hastalıklarına etkisi üzerine bir inceleme. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 53-72.

- Ceyhun, C. G. (2014). Güvenlik iklimi ve iş-aile çatışmasının yorgunluğa etkileri: Türk kılavuz kaptanlar üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 95-105.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. ve Toma's J. M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work and Stress*, 12(3), 255-271.
- Cho, Y. J. ve Lewis, G. B. (2011). Turnover İntention and Turnover Behavior. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Clarke, S. (2006). Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace. *Safety Science*, 44, 537-550.
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 553-578.
- Cooper, M. D. ve Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497- 512.
- Coşkun, R.İ., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review*, 11(1), 55-70.
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D. ve Adams, N. (1995). Safety Climate. *Journal of Safety Research*, 26(4), 247-254.
- Çakmak, A. F. ve Tatlı, M. (2017). Sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algıları ve güvenlik tedbirlerine uyma davranışlarının incelenmesi. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 1, 46-57.
- Çalış, S. ve Büyükakıncı, B. (2021). Türkiye'nin iş kazaları açısından durumu: ILOSTAT ve SGK verileri karşılaştırması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 574-585.
- Çam, A. (2021). *Girişimcilik eğiliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çekmecelioğlu, H. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 21-34.

- Çelik, G. G. (2020). Öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 276-294.
- Dadak, M. (2021). *Duygusal zekânın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Dedobbeleer, N. ve Beland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22, 97-103.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J. Ve Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate, *Journal of Safety Research*, 35(1), 81-90.
- DeJoy, D., Della, L., Vandenberg, R. ve Wilson, M. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41(2), 163-71.
- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Derin, N. ve Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya merkezde görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 509-530.
- Dinç, M. Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde işin anlamlılığının aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 349-369.
- Dirican, M. (2015). *Örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü*. Yayımlanmamış doktora tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İzmir: Beta Yayınları.
- Dursun, S. (2011). *Güvenli kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Dreher, G. F. (1982). The role of performance in the turnover process. *Academy of Management Journal*, 25(1), 137-147.

- Egan, T. M., Yang B. ve Bartlett. K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279- 301.
- Er, M. (2016). *Güvenlik ikliminin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi, güvenlik performansının aracılık rolü: Kayseri mobilya imalat çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Erdirençelebi, M., Ertürk, E. ve Çini, M. A. (2020). Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracılık etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 39, 32-52.
- Flin, R., Mearns, K., O'Conner, P. ve Bryden, R. (2000). Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features. *Safety Science*, 34, 177-192.
- Forehand, G. (1968). On the interaction of persons and organizations. in r. tagiuri, h. litwin (eds.), *organizational climate: explorations of a concept*. division of research graduate school of business administration, *Printed United States of America*, 64-82.
- Garcia, A. M., Boix, P. ve Canosa, C. (2004). Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers, *Occup Environ Med.*, 61(3), 239-246.
- Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L. ve Vaccaro, D. (2002). Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction worker, *Journal of Safety Research*, 33, 33-51.
- Glennon, D. E. (1982). Safety climate in organisations, ergonomics and occupational health, Paper presented at the 19th Annual Conference of the Ergonomics society of Australia and New Zeland.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 588- 605.
- 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, 347-358.
- Guastello, S. J. (1992). Accidents and stress-related health disorders among bus operators: Forecasting with catastrophe theory. Work and well-being: Assessments and interventions for occupational mental health. *American Psychological Association*, 262-269.
- Guest, R. H. (1962). Managerial succession in complex organization. *American Journal of Sociology*, 68, 47-54.

- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research, *Safety Science*, 34, 215-257.
- Gül, A. (2015). *Sağlık çalışanlarında örgüt güvenlik iklimi ve çalışan güvenliği arasındaki ilişkinin incelenmesi. Bir Alan Çalışması. Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.*
- Habip, E., Tanyıldızı, H. ve Kazan, H. (2020). Örgütsel sessizlik ve çalışan dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin moderatör rolü. *İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 188-204.
- Hanisch, K. A. ve Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: an examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60-78.
- Hansen, C. D. (2019). Comparing fatal occupational accidents in Denmark and Sweden 1993–2012. *Occupational medicine*, 69(4), 283-286.
- Harputluoğlu, D. D. (2015). *İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.*
- Hayta, Ö. (2019). *Hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.*
- Hemingway, M. A. ve Smith, C. S. (1999). Organizational climate and occupational stressors as predictors of withdrawal behaviors and injuries in nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 285–299.
- Hofmann, D. A. ve Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychol*, 49, 307-339.
- HSE, (2005). A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit, Research Report 367, 5 Şubat 2022 tarihinde, <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr367.pdf> adresinden erişildi.
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A. ve Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: an investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248–257.
- Hughes, P. ve Ferett, E. (2012). *Introduction to Health and Safety at Work*. New York.
- Hwang, I. ve Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.

- Jafarova, F. (2018). *X-Y kuşağı çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırılması: Beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Jeong, B. Y. ve Shin, D. S. (2016). Characteristics of occupational accidents in Korean, Chinese, Japanese and Western cuisine restaurants. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(3), 316-322.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Dinamik Akademi.
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E. ve Salesi, M. (2019). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: A systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1), 206-216.
- Karadal, H. ve Merdan, E. (2017). İşyeri yaralanmaları üzerinde güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünün rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 912-919.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kaş, Ö. D. (2018). *OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi'nin Türk işletmelerinde uygulanabilirliği üzerine bir araştırma: Aynı sektörde faaliyet gösteren Türkiye kökenli bir işletme ile Türkiye'de faaliyet gösteren uluslararası bir işletmenin incelenmesi ve karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (H. Can ve Y. Bayar, Çev.) Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Kaygın, E., Güllüce, A. Ç., Zengin, Y. ve Bağcıoğlu, D. (2018). Otantik liderlik davranışının duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Enerji sektörü örneği. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(7), 197-224.
- Kırtaş, N. (2014). *İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Kitabı*, İstanbul: İkbil Matbaacılık.
- Koç, M. ve Akbıyık, N. (2011). Türkiye'de iş kazalarının maliyetleri ve çözüm önerileri. *Journal of Academic Approaches*, 2(2), 129-175.
- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Koçalı, K. (2021). Sosyal güvenlik kurumu'nun 2012-2020 yılları arası iş kazaları göstergelerinin standardizasyonu. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(2), 302-327.

- Kurtar, K. G. (2020). *Su ürünleri işletmelerinde çalışan mühendislerin iş doyumu ve güvenlik iklimi tutumu ile işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Lambert, E. G. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57-83.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236-253.
- Lin S. H., Tang W. J., Miao J. Y., Wang Z. M. ve Wang P. X. (2008). Safety climate measurement at workplace in China: A validity and reliability assessment. *Safety Science*, 46(7), 1037-1046.
- Lingard, H., Choudhry, R. M. ve Fang, D. (2009). Measuring safety climate of a construction company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890–899.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W. ve Jusoh, A. (2012). Leadership styles and employees turnover intention: Exploratory study of academic staff in a Malaysian college. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575-581.
- Lu, C. S. ve Tsai, C. L. (2010). The effect of safety climate on seafarers safety behaviors in container shipping. *Accident Analysis And Prevention*, 42,1999–2006.
- Mattila, R. R. (2006). *The relationship between burnout, job satisfaction, turnover intention, and organizational commitment in it workers*. Unpublished doctoral thesis, Capella University, ABD.
- Memduhoğlu, H. B. ve Şeker, G. (2011). Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(1), 1-26.
- Menişa, Ö. (2006). *Perceived employment discrimination and its relation to job satisfaction and intention to turnover*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.

- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal Of Health Policy And Management*, 1(2), 169-176.
- 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.
- Neal, A. ve Griffin, M.A. (2006). A Study of the Lagged Relationships among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Neal, A. ve Griffin M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 67–78.
- Nixon, A. E., Lanz, J. J., Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Schantz, A. ve Rodriguez, J. F. (2015), Nurse safety: How is safety climate related to affect and attitude? *Work & Stress*, 29(4), 401-419.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 1(3), 49-54.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. Gebze.
- Ören, K. ve Er, M. (2015). Güvenlik ikliminin güvenlik performansına etkisi. *Emek ve Toplum*, 5(13), 49-66.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özdemir, H. (2021). *Yan haklar uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Psikolojik iyi oluşun aracılık rolü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, N. K. (2004). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Özleyen, U. (2021). *İşveren markası uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde bir uygulama*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Park, J. ve Hyounae, M. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 1-11.
- Perryer, C. J., Fins, I. ve Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions the interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33(9), 911-923.

- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. Yayınlanmamış doktora tezi. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 91, 145-172.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Pousette, A., Larsson, S. ve Törner, M. (2008). Safety climate cross-validation, strength and prediction of safety behaviour. *Safety Science Research*, 38, 91-102.
- Reese, C. D. (2003). *Occupational health and safety management: A practical approach*, Boca Raton, doi.org/10.1201/9781351228848.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabuncuoğlu, E. (2007). Analysing of the relationships between training, organizational commitment and intend to leave. *Ege Academic Review*, 7(2), 613-628.
- Sadullah, Ö. ve Kanten, S. (2009). A research on the effect of organizational safety climate upon the safe behaviors, *Ege Akademik Bakış*, 9(3), 923-932.
- Sarrafoğlu, G. B. ve Günsay, M. M. (2020). The effects of organizational justice and organizational silence on job satisfaction and employees intention to leave. *BEYDER*, 15(2), 85-97.
- Schneider, B., Arthur B. ve Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24, 6-20.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: Seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65- 79.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Sosyal Güvenlik Kurumu, (2021). Sosyal güvenlik kurumu 2012-2021 istatistik yıllıkları. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari.
- Shang, K. C. ve Lu, C. S. (2009). Effects of safety climate on perceptions of safety performance in container terminal operations. *Transport Reviews*, 29(1), 1-19.

- Smith, T. D. (2018). An assessment of safety climate, job satisfaction and turnover intention relationships using a national sample of workers from the USA. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(1), 27–34.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Sunday, J. A. (2013). Work place deviant behaviour: A case study of intels nigeria limited. *Research on Humanities and Social Sciences*, 3(22), 49-56.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277–288.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö. ve Say, Ş. D. (2018). Sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının belirlenmesine ilişkin bir kamu hastanesinde araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(11), 297–307.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*, Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tanrıöver, U. (2005). *The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tarakcı, Z. (2021). *Örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tuaç, S. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Siirt Üniversitesi. Siirt.
- Tuğrul, E. (2020). *Örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi: Otomotiv sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.

- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, G. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik iklimi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171–190.
- Tüzüner, V. L. ve Özasan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.
- Ucho, A., Mkavga, T. ve Onyishi, E. I. (2012). Job satisfaction, gender, tenure, and turnover intentions among civil servants in benue state. *Institute of Interdisciplinary Business Research* 3(11), 378-387.
- Uslu, S. (2015). *Çatışma yönetimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Usta, F. N. ve İrge, N. T. (2020). Mobbingin örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Bir emlak konut şirketi örneği. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 3(3), 237-249.
- Ünsar, A. S., (2004). İş kazaları ve örgütsel verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 3, 89–102.
- Varol, F. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi: İlaç sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 38, 200-208.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44(1–2), 195–222.
- Varonen, U. ve Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood processing companies, *Accident Analysis and Prevention*, 32, 761-769.
- Vatansever, C. ve Tiryaki, A. R. (2008). Yönetici ve çalışanların güvenli davranışları, 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, 6-8 Kasım, Sakarya, 268-277.
- Vayisoğlu, Z. A. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri ve konuyla ilgili bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yalçın, T. (2021). *Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429-443.

- Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyo-demografik ve çalışma özellikleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yavan, Ö. (2017). Örgüt psikolojisinde işten ayrılma eğiliminin kavramsal değerlemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 57–72.
- Yavuzel, K. (2019). *Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik kamu üniversitesinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik.
- Yeğin, A. (2015). *İş güvenliği kültürünün iş kazalarına etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gedik Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yıldız, S. M. (2013). Spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317-324.
- Yule, S., Flin, R. ve Murdy, A. (2008). The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work, *Int. J. Risk Assessment and Management*, 7(2), 137-151.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: Başka bir yol daha olmalı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-177.
- Yükçü, S. ve Gönen, S., (2009). Implementation proposal for the assessment of occupational accident costs in terms of quality costs. *Ege Academic Review*, 9 (3), 933-953.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348.
- Zohar, D. (1980), Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.
- Wagner, J. A. ve Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational behavior*. New York, Securing Competitive Advantage, doi.org/10.4324/9781003009580.

- Wang, C. ve Chia-Dai Y. (2015). Leadership and turnover intentions of taiwan tv reporters: The moderating role of safety climate. *Asian Journal of Communication*. 25(3), 255–270.
- Wang, Y. D., Yang, C., ve Wang, K. Y. (2012). Comparing public and private employees. job satisfaction and turnover. *Public Personnel Management*, 41(3), 557–573.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., Thaden, T. L., Sharma, G. ve Mitchell, A. A. (2002). A synthesis of safety culture and safety climate research, technical report aviation research lab institue of aviation, ARL-02-3/FAA-02-2.
- Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D. ve Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes, *Safety Science*, 25(1-3), 15-27.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 20 Haziran). 20 Şubat 2022 tarihinde, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331-20120713.pdf> adresinden erişildi.
- 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006, 31 Mayıs). 20 Şubat 2022 tarihinde, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> adresinden erişildi.

EKLER

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları

Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket formuyla, Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı programında yürütülen “Çalışanların Güvenlik İklimi Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezi çalışmasına veri toplamak amaçlanmıştır. Ankette sizden isim ve kimlik bilgisi istenmemektedir. Soruların doğru veya yanlış yanıtları yoktur. Yanıtlarınız kesinlikle gizli tutulacak ve bilimsel amacın dışında başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Sorulara içtenlikle ve hiçbir soru atlanmadan cevap verilmesi, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından önem taşımaktadır.

Değerli zamanınızı ayırarak çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Selçuk SARI

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE

Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman

Demografik Özellikler

Lütfen size uygun olan seçeneğin önünde yer alan parantezin içini çarpı (X) ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız:

() 20 yaş altı () 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50 yaş ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekar

4. Eğitim Düzeyiniz:

() Okur-yazar değilim () İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans

5. Bu işyerindeki Çalışma Süreniz/Kıdem (yıl):

() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11 yıl ve üzeri

6. Çalışma Yaşamınızdaki Toplam Süreniz (yıl):

() 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-15 yıl () 16-25 yıl () 26 yıl ve üzeri

7. Bu İşletmede Çalıştığınız Birim

() Tesis () Açık Ocak () Kapalı Ocak () Araç bakımı ve ikmal
() Çevre () İnşaat () Ambar ve Bilgi İşlem () Arama ve Jeoloji

GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
AŞAĞIDAKİ İFADELERDEN HER BİRİNE NE DERECE KATILDIĞINIZI UYGUN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ.					
Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	1	2	3	4	5
Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	1	2	3	4	5
Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını işgörenle paylaşmaktadır.	1	2	3	4	5
Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	1	2	3	4	5
Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	1	2	3	4	5
Bu iş yerinde güvenlik teftişleri işgörenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	1	2	3	4	5
İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	1	2	3	4	5
Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	1	2	3	4	5
Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusunu verimlilik ve kârlılıktan daha fazla önemsemektedir.	1	2	3	4	5
İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	1	2	3	4	5
İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	1	2	3	4	5
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	1	2	3	4	5
Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Eğer şartlarım uygun olsaydı işimden ayrılırdım.	1	2	3	4	5
Son bir yıldır işimden ayrılmayı daha sık düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Etkili bir biçimde yeni bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
Mevcut işimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Ek 2. Yüksek Lisans Tez Çalışma İzni



SAYIN; SELÇUK SARI

04.11.2021 tarihli dilekçenizde talep etmiş olduğunuz Yüksek lisans tezi için Gümüştaş Madencilik ve Tic. A.Ş. çalışanları ile anket çalışması yapmanız kurumumuz açısından uygundur. (04.11.2021)

YILDIZ BAKIR MADENCİLİK SANAYİ A.Ş. MÜDÜRLÜĞÜ'NE

GÜMÜŞHANE

Ben Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, 1909141002 numaralı öğrencisi Selçuk SARI. Yüksek lisans programı bitirme çalışması amacıyla yürüttüğüm *“Çalışanların Güvenlik İklimi Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma”* konulu yüksek lisans tezi çalışmasına şirketiniz çalışanlarından anket tekniğiyle veri toplamayı planlıyorum. Anket soruları yardımıyla toplayacağım veriler gizli tutulacak ve bilimsel amacın dışında başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu amaçla şirketinizde veri toplamak için izninizi talep ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İrtibat Bilgileri

Ek 3. Ölçek Kullanım İzinleri

Güvenlik İklimi Ölçeği Kullanım İzni Gelen Kutusu  Selçuk Sarı 8 Eki Alicılar: uturen2011 ^ Güvenlik ayrıntılarını göster Sayın Ufuk TÜREN Hocam Ben Gümüşhane Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Selçuk SARI. Uyarlamış olduğunuz "Güvenlik İklimi Ölçeğini" tez çalışmamda kullanmak için izninizi istiyorum.  Ufuk Turen 4 gün önce Alicılar: ben v Selçuk bey merhaba, Ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur. Başarılar dilerim. Doç Dr Ufuk Turen	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini Kullanma İzni Gelen Kutusu  Selçuk Sarı 8 Eki Alicılar: nozaralli ^ Güvenlik ayrıntılarını göster Sayın Şerife Nurdan ÖZARALLI hocam Ben Gümüşhane Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi yüksek lisans öğrencisi Selçuk SARI. Ubeydullah Tanrıöver'in danışmanlığını yaptığınız "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini" tez çalışmamda kullanmak için izninizi istiyorum.  nozaralli 8 Eki Alicılar: ben v Referans vererek kullanabilirsiniz elbet. Kolaylıklar...
--	--

ETİK KURUL KARARI

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE UNIVERSITY
Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
(Proje Onay Formu)

TARİH	:	
YER	:	
ÜYELER	:	Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU		
Projenin Adı:	Çalışanların Güvenlik İklimi Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma	
Projenin Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi	
Proje Araştırmacıları:	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖKÇE	
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:		

Araştırmanın Amacı:	Bu çalışmanın genel amacı, çalışanların iş yeri güvenlik iklimi algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin tespit edilmesidir. Bu bağlamda araştırmanın alt amaçları şu şekildedir: 1. Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? 2. Demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, sektördeki ve işletmedeki deneyim yılı) göre güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyetinde farklılık var mıdır?
Araştırmanın Gereksesi:	Güvenlik iklimi; bir örgütün çalışanlarının, o örgütün iş güvenliği iklimine yönelik algılarını kapsamaktadır. İşten ayrılma niyeti ise; örgüt çalışanlarının, örgüt iş güvenliği iklimine yönelik olumsuz tutumları neticesinde işten ayrılmaya niyetlenmelerini ortaya koymaktadır. Güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisini belirlemeyi amaçlayan bu çalışma her iki kavramın bir örgütteki önemini ve gerekçelerini ortaya koymaktadır. Bu araştırma, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu konularda yapılan çalışmalardan farklı olarak uygulama alanı, yöntem, veri toplama araçları, örneklem ve temsil edeceği evren yönünden kısıtlı olan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren maden ocaklarında uygulama düşünülmektedir. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılacak olup bu doğrultuda; demografik bilgiler formu, güvenlik iklimi ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılacaktır.
Araştırmanın Yöntemi:	Bu çalışma nicel araştırma yöntemi üzerinden yürütülecektir. Bu çerçevede veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılacaktır. Uygulanacak anket üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde; çalışanların demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve aylık gelir) belirlemeye yönelik sorulara yer verilecektir. İkinci bölümde; çalışanların iş yeri güvenlik iklimi algılarını belirlemeyi amaçlayan "Güvenlik İklimi Ölçeği" uygulanacaktır. Bu ölçeğin orijinali Lingard vd. (2009) tarafından geliştirilmiştir. Türen vd. (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış olup toplam da 14 soruyu içermektedir. Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır: Yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri. Üçüncü bölümde ise; çalışanların işten ayrılma niyeti ilişkisini ölçmeyi hedefleyen "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" uygulanacaktır. Bu ölçek, Blau ve Boal tarafından (1989) yılında geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından yapılan tek boyutlu ve 4 maddeli bir ölçektir.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	

Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Dr. Ahmet GÖKÇE'nin "Çalışanların Güvenlik İklimi Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma" adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısından uygun bulunmuştur. ✓

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Yazar Selçuk SARI, 2012 yılında, o yıllardaki adıyla, Gümüşhane Harşit Lisesini tamamladı. Lise öğrenimi sırasında Biyoloji dalında yaptıkları projeyle Erzurum bölge bazında TÜBİTAK yarışmasına katıldı. 2012 yılında bir yıl İngilizce hazırlık eğitimi almış olup, 2015 yılında İstanbul Okan Üniversitesi'nden yatay geçiş yaparak, 2017 yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi – Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünü tamamladı. 2020 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi - Açıköğretim Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Önlisans Programını tamamladı. 2019 yılında Gümüşhane Üniversitesi - Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programına başladı.

SARI, evli ve bir çocuk babasıdır. Orta (Intermediate Level) seviyede İngilizce bilmektedir. Askerlik vazifesini Yedek Subay olarak Hakkâri ili Yüksekova ilçesinde yerine getirmiştir. İş deneyimi olarak, kamu kurumunda vekil öğretmenlik yapmış olup özel kurumlarda Rehber Öğretmen olarak meslek hayatına devam etmektedir.