



**ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK GÜVENLİK ALGILARI İLE PROSOSYAL
VE PROAKTİF GÜVENLİK DAVRANIŞLARI SERGİLEME DURUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Salih ERK

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Doç. Dr. Pınar BAYKAN

AĞRI – 2025

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI ANABİLİM DALI

Salih ERK

**ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK GÜVENLİK ALGILARI İLE
PROSOSYAL VE PROAKTİF GÜVENLİK DAVRANIŞLARI
SERGİLEME DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Doç. Dr. Pınar BAYKAN

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Mucip GENİŞEL

Jüri Üyesi: Ahmet ÇABUK

AĞRI-2025

20/08/2025

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Çalışanların Psikolojik Güvenlik Algıları ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Sergileme Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

☒ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

☐ Tezim sadece Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

☐ Tezimin.....yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

20/08/2025

Salih ERK

 AGRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ 2007	LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI	Doküman No	FR-211
		İlk Yayın Tarihi	26.02.2024
		Revizyon Tarihi	
		Revizyon No	00
		Sayfa No	1/1

**ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK GÜVENLİK ALGILARI İLE PROSOSYAL
VE PROAKTİF GÜVENLİK DAVRANIŞLARI SERGİLEME DURUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Doç. Dr. Pınar BAYKAN danışmanlığında, Salih ERK tarafından hazırlanan bu çalışma, 20/08/2025 tarihinde aşağıda isimleri belirtilen jüri tarafından değerlendirilmiş olup İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak **oybirliği / oy çokluğu (.../...)** ile kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi AHMET ÇABUK

İmza:

Üye : Prof. Dr. Mucip GENİŞEL

İmza:

Üye : Doç. Dr. Pınar BAYKAN

İmza:

Yukarıdaki sonuç;

Enstitü Yönetim Kurulu .../.../... tarih ve /..... numaralı kararı ile
onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet TEYFUR

Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaklardan yapılan bildiriş, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak olarak kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

HAZIRLAYAN	KONTROL EDEN	ONAYLAYAN
-------------------	---------------------	------------------

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK GÜVENLİK ALGILARI İLE PROSOSYAL VE PROAKTİF GÜVENLİK DAVRANIŞLARI SERGİLEME DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Salih ERK

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Pınar BAYKAN

2025, xiv+64 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması ve çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Çalışma, ölçek uyarlama ve ilişkisel tarama modelini birleştiren nicel bir araştırma deseni ile yürütülmüştür. Araştırma iki aşamalı bir süreçten oluşmaktadır. Ölçek uyarlama aşamasında, orijinal ölçek ileri çeviri, sentezleme ve geriye çeviri teknikleriyle Türkçeye uyarlanmış; alan uzmanlarının görüşleri alınarak içerik geçerliği sağlanmıştır.

Verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Ölçek uyarlama sürecinde Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Ölçek uyarlama aşamasında 418 katılımcı (Kadın %43,06, Erkek yer alırken, ilişkisel tarama aşamasında bir çağrı merkezinde çalışan 551 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Prososyal ve proaktif güvenliğine dair bulgular, ölçeğin üç faktörlü yapısının (Güvenlik İhbarı, Güvenlik Sesi, Güvenlik Girişimi) toplam varyansın %69,1'ini açıkladığını göstermektedir. Cronbach alfa katsayıları 0.808 ile 0.865 arasında değişmiş, bu da ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymuştur. Psikolojik güvenlik düzeyi açısından en yüksek ortalama Güvenlik İhbarı, en düşük ortalama ise Güvenlik Girişimi boyutunda bulunmuştur. Demografik

değişkenlere göre güvenlik davranışlarında anlamlı farklılıklar büyük ölçüde gözlenmemiştir. Korelasyon analizleri, psikolojik güvenlik algısı ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasında orta-yüksek düzeyde anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, psikolojik güvenlik algısının artırılmasının çalışanların prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarını güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları, güvenlik kültürünün geliştirilmesinde eğitim programları, açık iletişim ortamları ve yönetim desteğinin önemli hale gelmesinde kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güvenlik, Proaktif Davranış, Prososyal Davranış, İş Güvenliği, İş Sağlığı

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' PSYCHOLOGICAL SECURITY PERCEPTIONS AND THEIR PROSOCIAL AND PROACTIVE SECURITY BEHAVIORS.

MASTER THESIS

Salih ERK

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Pınar BAYKAN

2025, xiv+64 pages

The purpose of this study is to adapt the Prosocial and Proactive Safety Behaviors Scale to Turkish culture and to examine the relationships between employees' perceptions of psychological safety and their prosocial and proactive safety behaviors. The study was conducted using a quantitative research design that combines scale adaptation and a correlational survey model. The research consists of a two-stage process. In the scale adaptation phase, the original scale was adapted into Turkish using forward translation, synthesis, and back-translation techniques; content validity was ensured by consulting with field experts.

The psychometric properties of the scale were tested through a pilot application (n=30). In the correlational survey phase, the adapted scale was applied to 551 employees selected from different sectors, and the relationships between psychological safety perception and prosocial and proactive safety behaviors were analyzed. Descriptive statistics, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Spearman correlation analysis were used in the analysis of the data. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were performed during the scale adaptation process. In the scale adaptation phase, 418 participants (43.06% female, 55.94% male) were included, while in the correlational survey phase, 551 call center employees were included in the study. Findings related to prosocial and proactive safety indicate that the scale's three-factor structure (Safety Reporting, Safety Voice, Safety Initiative) explains 69.1% of the total variance. Cronbach's alpha coefficients ranged from 0.808 to 0.865, indicating that the scale has

high reliability. The highest average was found in the Security Reporting dimension, while the lowest average was found in the Security Initiative dimension in terms of psychological security level. No significant differences in security behaviors were observed based on demographic variables. Correlation analyses revealed moderate to high levels of significant positive relationships between psychological security perception and prosocial and proactive security behaviors. In conclusion, the Turkish version of the Prosocial and Proactive Security Behaviors Scale was found to be a valid and reliable measurement tool.

Additionally, it was concluded that increasing psychological safety perception strengthens employees' prosocial and proactive safety behaviors. The research findings emphasize the critical importance of training programs, open communication environments, and management support in developing a safety culture.

Keywords: Psychological Safety, Proactive Behavior, Prosocial Behavior, Occupational Safety, Occupational Health

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecim boyunca değerli bilgi, tecrübe ve yol göstericiliğiyle çalışmama rehberlik eden, akademik duruşu ve özverisiyle bana her zaman ilham veren Doç. Dr. Pınar Baykan'a ve süreç içerisinde bilgi ve deneyimleriyle katkılarını esirgemeyen Dr. Merve Aydın'a teşekkür ederim. Ayrıca bu sürece başlamamı sağlayan Abim İsmail ERK ve Babam Ömer ERK başta olmak üzere süreç boyunca sabır, sevgi ve manevi destekleriyle daima yanımda olan aileme şükranlarımı sunar, motivasyonumun en önemli kaynağı olan eşime de derin teşekkürlerimi ifade ederim.



İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL ve ONAY TUTANAĞI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	3
1.2. Araştırmanın Önemi.....	3
1.3. Varsayımlar	5

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı.....	6
2.2. Psikolojik Güvenlik Modeli	7
2.2.1. Psikolojik Güvenliğin Aşamaları.....	9
2.2.2. Psikolojik Güvenliğin Aşamaları.....	11
2.2.3. Psikolojik Güvenliğin Aşamaları.....	12
2.3. Psikolojik Güvenliğin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi	13
2.4. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları	14
2.4.1. Prososyal Güvenlik Davranışları	14
2.4.2. Proaktif Güvenlik Davranışları.....	15
2.5. Psikolojik Güvenlik ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Arasındaki İlişki	16

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	18
3.1. Araştırmanın Modeli	18
3.1.1. Ölçek Uyarlama Çalışması	20
3.1.2. İlişkisel Tarama Araştırması.....	21
3.2. Veri Toplama Araçları	26

3.2.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği	26
3.2.2. Psikolojik Güvenlik Algısı Ölçeği	26
3.3. Verilerin Analizi	27
3.4. Normallik Dağılımı	27

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	29
4.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranış Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanmasına Yönelik Bulgular.....	29
4.2. Çalışanların Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışının Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenler (Çalışma Birimi, Cinsiyet, Tecrübe Yılı vb.) Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	36
4.3. Çalışanların Psikolojik Güvenlik Algılarının Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenler (Çalışma Birimi, Cinsiyet, Tecrübe Yılı vb.) Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular	42
4.4. Çalışanların Psikolojik Güvenlik Algısı ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Sergileme Durumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular	45

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	49
5.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği	49
5.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Düzeyi	50
5.3. Psikolojik Güvenlik Algı Düzeyi.....	52
5.4. Psikolojik Güvenlik Algısı ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Arasındaki İlişki	53
KAYNAKLAR	57
EKLER.....	63
Ek-1: Anket Formu	63
ÖZGEÇMİŞ.....	65

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3. 1. Ölçek Uyarlama Çalışması İçin Çalışma Grubu.....	22
Tablo 3. 2. İlişkisel Tarama Araştırması İçin Çalışma Grubu	25
Tablo 3. 3. Normallik testi sonuçları	28
Tablo 4. 1. Bartlett ve KMO küresellik testi sonuçları.....	30
Tablo 4. 2. Faktör Yük Değerleri ve Ortak Faktör Varyansı	30
Tablo 4. 3. Aynı çalışma grubu üzerinde ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki.....	32
Tablo 4. 4. Maddelere ilişkin madde- toplam kolerasyonları ve cronbach alpha güvenirlilik katsayısı	35
Tablo 4. 5. Çalışanın prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler.....	37
Tablo 4. 6. Cinsiyete Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışı Ölçeği Puanlarının t-Testi Sonuçları	37
Tablo 4. 7. Medeni duruma göre güvenlikle ilgili alt boyut ve toplam puanların tek yönlü ANOVA sonuçları.....	38
Tablo 4. 8. Kıdeme Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışı Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının ANOVA Sonuçları	39
Tablo 4. 9. Eğitim Düzeyine Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışlar Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının ANOVA Sonuçları.....	41
Tablo 4. 10. Çalışanların psikolojik güvenlik algılarının madde düzeyinde incelenmesi	43
Tablo 4. 11. Cinsiyete Göre psikolojik güvenlik algılarının Puanlarının t-Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4. 12. Medeni Duruma Göre Psikolojik Güvenlik Algıları Puanlarının ANOVA Sonuçları.....	44
Tablo 4. 13. Kıdeme Göre Psikolojik Güvenlik Algıları Puanlarının ANOVA Sonuçları.....	44

Tablo 4. 14. Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Güvenlik Algı Puanlarının ANOVA Sonuçları.....	45
Tablo 4. 15. Çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasındaki ilişki	46
Tablo 4. 16. Çalışanların psikolojik güvenlik algısı ve alt boyutları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasındaki ilişki.....	47



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2. 1. Salepcioğlu, S. (t.y.). Güven ve psikolojik güven arasındaki fark. https://www.psikolojikguvenlik.com	7
Şekil 2. 2. Psikolojik güvenlik seviyesi ve yüksek performans standartları arasındaki ilişki (Edmondson, 2012)'den çevrilmiştir	8
Şekil 2. 3. Psikolojik güvenliğin aşamaları (Clark 2020)' den uyarlanmıştır.....	10
Şekil 3. 1. Araştırma Süreci.....	19



SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

<	Küçüktür
>	Büyüktür
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
ILO	İnternational Labour Organization
WHO	World Health Organization
NASA	National Aeronautics and Space Administration
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), bir işyerinin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi ile birlikte, çalışanların güvenliğini ve refahını en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen stratejik bir yönetim yaklaşımıdır (International Organization for Standardization, 2018). Geçmişten bu yana iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çoğunlukla fiziksel riskleri azaltmaya yönelik olsa da çalışanların psikolojik olarak güvende olmaları da bu kapsamdadır ve giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İş kazalarının nedenlerinin güvensiz davranışlarla ilişkili olduğu düşünüldüğünde sadece fiziksel tehlike ve risklere değil güvenli davranış sergileme durumlarına odaklanılması gerekmektedir. Güvenli davranışların sergilenmesinin altında yatan bireysel algılar, örgüt kültürü ve güvenlik iklimi gibi faktörlerin etkili olduğu bilinmektedir (Griffin & Neal, 2000). Örgütsel bağlamda güvenli davranışların desteklenmesi, gönüllü katkı sağlayan, öngörülü ve sorumluluk alan bir profil sergilemesi ile mümkündür. Bu tür davranışların örgüt içinde gelişmesi ve desteklenmesi büyük ölçüde psikolojik güvenlik algısı ile ilişkilidir. Psikolojik güvenlik, bireylerin fikirlerini özgürce ifade edebildikleri, hata yapma ya da eleştirilme korkusu yaşamadan katkı sunabilecekleri bir ortamın varlığını ifade eder (Edmondson, 1999).

Psikolojik güvenliğin yüksek olduğu ortamlarda, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına, inovatif önerilere ve güvenlik kültürüne katkı sağlayan davranışlara yöneldikleri belirtilmektedir (Kahn, 1990; Carmeli & Gittell, 2009). Edmondson (2018), “psikolojik güvenlik, ramak kala bir olay ile felaket niteliğinde bir endüstriyel kazanın ya da güçlü iş performansı ile dramatik bir başarısızlığın arasındaki farkı yaratabilir” demektedir. Dolayısıyla işyerlerinde psikolojik güvenliğin varlığı, güvenlik kültürünün gelişmesine, kazaların önceden fark edilmesine ve İSG uygulamalarının sadece prosedürel veya fiziki uygulamalar değil, aynı zamanda davranışsal düzeyde de sahiplenilmesine olanak tanır. Ayrıca, çalışanların psikolojik güvenlik düzeyleri, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olan inançlarını pekiştirerek bu uygulamalara daha yüksek oranda bağlılık göstermelerini destekleyebilir.

Psikolojik güvenliğin yüksek olduğu iş ortamlarında çalışanlar, İSG uygulamalarına sadece uyum göstermek ile yetinmeyip, bu uygulamaların geliştirilmesi sürecine katılım gösterir ve kurumun güvenlik anlayışının yerleşmesi ve gelişmesine önemli katkı sağlarlar (Edmondson, 1999).

Psikolojik güvenlik algısı yüksek olan çalışanlar, sadece kendi görevlerini yerine getirmekle yetinmez; aynı zamanda doğrudan sorumlu olmasalar bile iş arkadaşlarına destek olma davranışı sergilerler (Singh, Winkel & Selvarajan, 2013: 247). Yener'e (2014) göre psikolojik güvenlik algısı, çalışanların, örgütün yararına olacağına inandıkları düşünce ve yenilikçi fikirlerini dile getirirken kendilerini psikolojik olarak güvende ve rahat hissetme seviyesidir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki psikolojik güvenlik algıları, özellikle proaktif ve prososyal davranış geliştirme ve muhtemel iş kazalarının engellenmesi süreçlerinde belirleyici bir faktör olarak değerlendirilebilir (Edmondson, 1999; Curcuruto vd., 2015). Bu noktada, prososyal ve proaktif güvenlik davranışları, bireylerin iş güvenliği kültürüne aktif olarak katkıda bulunmalarını ifade eden önemli iki boyut olarak öne çıkmaktadır. Prososyal güvenlik davranışları, çalışanların diğer çalışanların güvenliğini gözeterek yardım etme, uyardırma bulunma ya da güvenlik açıklarına yönelik işbirlikçi tutum sergilemeleri gibi davranışları kapsar iken; proaktif güvenlik davranışları, henüz oluşmamış riskleri öngörerek önleyici aksiyon alma, süreçlere iyileştirme önerileri getirme gibi geleceğe dönük gönüllü davranışları kapsamaktadır (Griffin & Neal, 2000; Hofmann, Morgeson & Gerrass, 2003).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların sadece fiziksel risklerden korunma yaklaşımı değil de psikolojik, sosyal ve örgütsel faktörlerin dikkate alındığı bütüncül bir yaklaşımı gerektirmektedir. Günümüzde iş kazalarının çalışanların davranışsal eğilimlerinden ve örgütsel iklimin yetersizliğinden kaynaklandığı görülmektedir (Reason, 1997; Clarke, 2006). Bu bağlamda, çalışan davranışlarının güvenli ya da güvensiz oluşunu etkileyen psikososyal faktörlerin ortaya konması, İSG uygulamalarının sürdürülebilirliğinde kritik bir role sahiptir. Dolayısıyla çalışanların güvenli davranış sergileme eğilimlerini etkileyen psikolojik ve kültürel dinamiklerin anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Ancak bu alanda kullanılan ölçme araçlarının çoğu başka kültürlerde geliştirilmiş olup, Türk kültürüne özgü psikososyal yapılar ve

işyeri dinamikleriyle ne ölçüde örtüştüğü tartışmalıdır. Bu nedenle, prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarını ölçen ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik açıdan geçerlilik ve güvenilirliklerinin test edilmesi, alandaki önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırma kapsamında öncelikle Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği'nin Türk kültürüne uygun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Ardından, çalışanların psikolojik güvenlik algı düzeyleri ile prososyal ve proaktif güvenlik davranış düzeyleri belirlenmiş ve bu değişkenlerin demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyim vb.) göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada prososyal ve proaktif güvenlik davranış ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması ve çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları sergileme durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda verilen araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırma soruları;

- Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği, Türk kültürüne uygun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- Çalışanların psikolojik güvenlik algıları ne düzeydedir? Bu algılar demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların prososyal ve proaktif güvenlik davranışları hangi düzeydedir? Bu davranış düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

İş kazalarının önlenmesi yalnızca yasal düzenlemelerle sınırlı değildir; aynı zamanda çalışan davranışlarının anlaşılması ve olumlu yönde şekillendirilmesiyle de

doğrudan ilişkilidir. Yapılan araştırmalara göre iş kazalarının yaklaşık %88'i, çalışanların hatalı davranışları şeklinde tanımlanan güvensiz ve insan kaynaklı faktörlerden dolayı yaşanmaktadır (Heinrich, 1931). Bu durum, iş sağlığı ve güvenliğinin etkinliğinde sadece teknik çözümlerin yeterli olmadığını, çalışanların psikolojik algıları ve davranış biçimlerinin de önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Geller, 2001).

Çalışmamız, çalışanların psikolojik güvenlik algılarının prososyal ve proaktif güvenlik davranışlar ile ilişkisini analiz ederek, iş sağlığı ve güvenliği alanında davranış odaklı ve bütüncül bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir. Psikolojik güvenlik, bireylerin cezalandırılma veya dışlanma korkusu yaşamadan fikirlerini ifade edebildikleri, riskleri açıkça paylaşabildikleri ve sürece aktif katılım gösterebildikleri bir örgütsel iklimin temelini oluşturur (Edmondson, 1999). Bu bağlamda, çalışanların güvenlik konularında açık iletişim kurmalarını ve güvenli davranışlar sergilemelerini kolaylaştıran psikolojik güvenlik algısı, İSG kültürünün sürdürülebilirliğinde belirleyici bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Elbir, 2025; Lee vd., 2023).

Çalışma, psikolojik güvenliğin bireylerin kendilerini ifade edebilecekleri bir alan olmanın ötesinde, ekip içi öğrenmeyi destekleyen, iş birliğini teşvik eden ve güvenlik davranışlarını besleyen temel bir yapı taşı olduğunu göstermesi açısından önem taşımaktadır. Psikolojik olarak güvenli bir ortamda çalışan bireyler hem kendilerinin hem de ekip arkadaşlarının güvenliğini önemseyerek daha fazla sorumluluk almakta, potansiyel riskleri önceden fark edip paylaşmakta ve güvenliğe katkı sunacak öneriler geliştirmektedir (Ito vd., 2022; NSC, 2024). Dolayısıyla çalışanların psikolojik güvenlik algısı ile güvenli davranış sergileme durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi önemli görülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda psikolojik güvenlik ile takımın uyumu örgütsel öğrenme gibi parametrelerle ilişkisine bakıldığı görülmüştür. Ancak iş sağlığı ve güvenliği özelinde, özellikle prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarıyla olan ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Ayrıca, prososyal ve proaktif davranışların aynı anda ele alındığı, bütüncül bir güvenlik yaklaşımı sunan çalışmaların azlığı göze çarpmaktadır. Başka kültürlerde kullanılan prososyal ve proaktif güvenlik davranış ölçeğinin Türk kültürüne

uyarlanmadığı görülmüştür. Türk kültüründe iş kazalarının sıklığı ve güvenlik kültürünün gelişim düzeyi dikkate alındığında, çalışanların güvenli davranış sergileme eğilimlerini etkileyen psikolojik ve kültürel dinamiklerin anlaşılması iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına davranışsal ve psikososyal bir bakış açısı kazandırarak, bireysel güvenlik davranışlarının desteklenmesinde psikolojik güvenliğin önemini ortaya koyacaktır. Aynı zamanda, Türk iş yaşamında güvenlik kültürünün geliştirilmesine yönelik politika ve uygulamalara bilimsel katkı sağlaması beklenmektedir.

1.3. Varsayımlar

- Araştırmaya katılan çalışanların ölçekte yer alan maddelere samimi ve dürüst cevaplar verildiği varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan veri toplama sürecinde kullanılan ölçeklerde yer alan maddelerin çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
- Çalışma grubunun evreni temsil ettiği ve onların görüş ve eğilimlerini temsil ettiği varsayılmaktadır.
- Çalışmada seçilen veri toplama aracı ve veri analiz yöntemleri çalışmanın amacına ve problemin çözümüne uygundur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

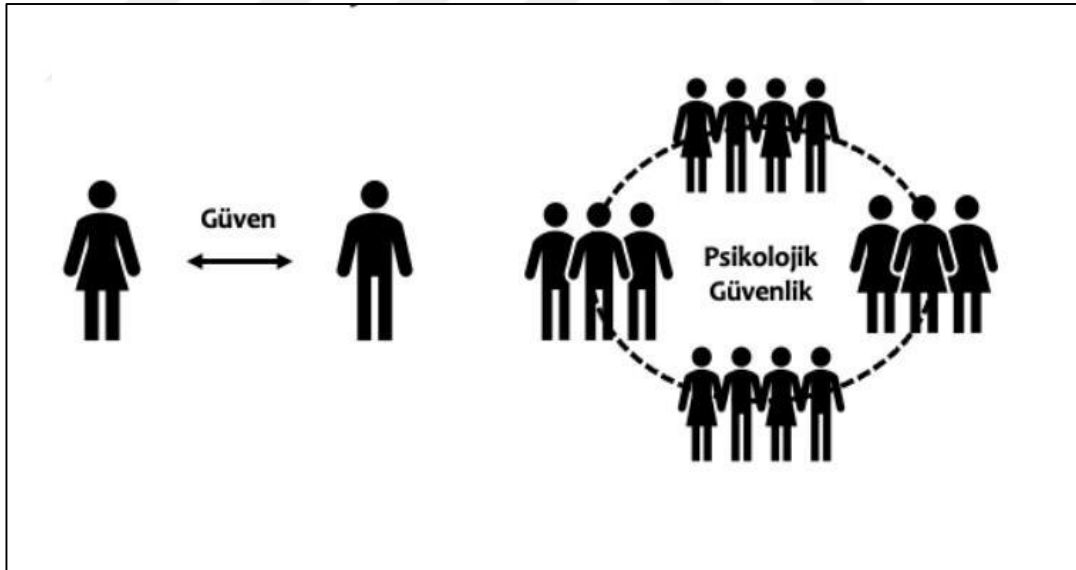
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların işyerinde karşılaşabilecekleri tehlikeleri önceden belirleyerek sağlıklarını ve güvenliklerini korumayı amaçlayan disiplinler arası bir yaklaşımdır (Wikipedia, 2025). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İSG'yi “çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hâlini sağlamak ve sürdürmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla yürütülen sistematik faaliyetler bütünü” olarak tanımlamaktadır (WHO, 1995; ILO, 2021). Bu çerçevede, iş sağlığı ve güvenliği (İSG), işletmelerin hem başarısı hem de sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynamaktadır. İSG yönetimi, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını korumayı ve iş kazalarını önlemeyi temel alırken, aynı zamanda işletme verimliliğini artırarak maliyetlerin azalmasına katkı sağlar. Dolayısıyla İSG, yasal bir zorunluluğun yanı sıra stratejik bir yönetim aracı olarak da büyük önem taşımaktadır (Business News TR, 2024; Occupational Medical Partners, 2021).

Modern İSG yaklaşımı sadece fiziksel risklerle sınırlı kalmaz; aynı zamanda psikososyal riskler, ergonomik sorunlar, örgütsel stres ve çalışan memnuniyeti gibi unsurları da kapsamaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2024; SafeZoneJournal, 2023). Özellikle davranışsal yaklaşımların gelişmesiyle, çalışanların güvenli davranışlar geliştirmesi, potansiyel tehlikeleri önceden bildirmesi ve güvenlik kültürüne katılım göstermesi önem kazanmıştır. Bu bağlamda İSG, teknik önlemler kadar, çalışanların tutum ve davranışlarının da dikkate alındığı bütüncül ve çok boyutlu bir sistem olarak değerlendirilmektedir (Geller, 2001). İşyerinde güvenli bir ortamın oluşturulması, sadece bireysel düzeyde olmamakla birlikte kurumsal ve toplumsal düzeyde de olumlu etkiler yaratmakta; iş kazaları ve hastalıklarının azaltılmasına ek olarak, örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti ve iş verimliliğini de artırmaktadır (Güler, 2020; Hafeez vd., 2019).

2.2. Psikolojik Güvenlik Modeli

Güven kavramı, toplumsal yaşamda yasal düzenin aksamadan işlemesi ve bireylerin korku duymadan yaşamlarını sürdürebilmeleri anlamına gelmektedir (TDK). Maurice ve arkadaşlarına (2001, s. 238) göre ise güven; bireylerin ya da toplumun her türlü fiziksel, ruhsal, maddi ve manevi tehlikelerden uzak olması ya da bu tehlikelerin kontrol altında tutulması ile ortaya çıkan bir “iyi olma” hâlidir. Psikolojik güvenlik ise ilk kez Schein ve Bennis (1965) tarafından, bireylerin kendilerini ifade edebildiği, deneyimlerinden öğrenebildiği ve değişime açık olduğu psikolojik bir iklim olarak tanımlanmıştır. Amy Edmondson 1999’dan günümüze yaptığı çalışmalarla psikolojik güvenliği daha sistematik bir biçimde ele alarak literatüre önemli katkılarda bulunmuştur. Edmondson’a göre psikolojik güvenlik, bireylerin ekip içerisinde fikirlerini özgürce paylaşabildiği, soru sorabildiği ve hata yaptıklarında dışlanma veya cezalandırılma korkusu taşımadan davranabildiği bir iklimdir (Edmondson, 1999). Şekil 2.1’de güven ve psikolojik güven arasındaki fark gösterilmiştir.

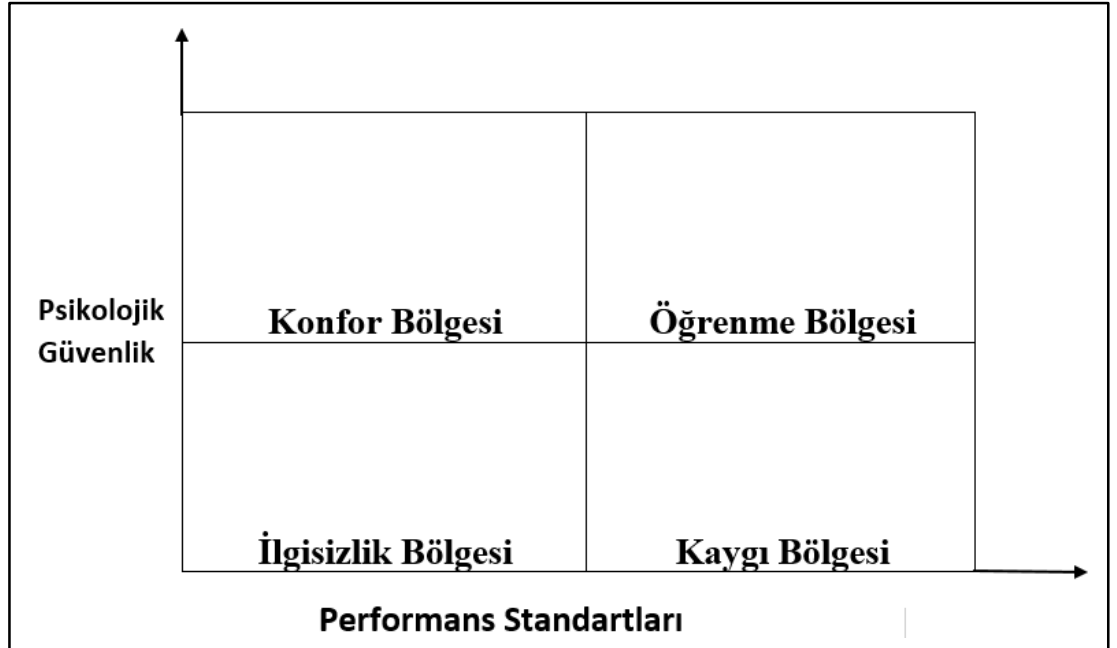


Şekil 2. 1. Salepcioğlu, S. (t.y.). Güven ve psikolojik güven arasındaki fark.

<https://www.psikolojikguvenlik.com>

Psikolojik güvenlik, performans standartlarıyla birlikte ele alındığında, dört temel bölgeye ayrılan bir matris modeli ortaya çıkmaktadır (Edmondson & Roloff,

2009). Elde edilmesi istenilen bölge olan “öğrenme bölgesi”, psikolojik güvenlik ve performans beklentilerinin yüksek olduğu ideal durum olarak ifade edilir. Öğrenme bölgesinin yüksek olduğu ortamda çalışanlar korkmadan fikirlerini dile getirmekle yetinmeyip yüksek hedeflere ulaşmak için de çaba gösterir; bu yaklaşım yaratıcılığı ve sürekli gelişimi destekler. Psikolojik güvenliğin yüksek ancak performans beklentisinin düşük olduğu bölge ise “Konfor bölgesi” olarak ifade edilir. Bu tür ortamlarda çalışanlar ilerleme ve yenilik arayışında olmak yerine rahat olmayı tercih ederler. Performans beklentilerinin yüksek fakat psikolojik güvenliğin düşük olduğu “Kaygı bölgesi” ’nde çalışanlar hata yapmaktan korkarlar bundan dolayı risk almaktan kaçınır, eksikleri iletmez, hatalarını gizleyebilir ve stres seviyeleri yükselir. Son olarak, “İlgisizlik(kayıtsızlık) bölge”, hem psikolojik güvenliğin hem de performans beklentilerinin düşük olduğu bir durumu ifade eder; bu bölgede motivasyon düşüktür, öğrenme ve öğrenme isteği gerçekleşmez ve örgütsel bağlılık yerine bireysel yaklaşım daha ön plandadır (Edmondson, 2018; Clark, 2020). Bu model, öğrenen organizasyonlar yaratmak isteyen yöneticiler için hem güven iklimi hem de performans kültürünün birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Psikolojik güvenlik seviyesi ve yüksek performans standartları arasındaki bağlantı Şekil 2.2 de gösterilmiştir.



Şekil 2. 2. Psikolojik güvenlik seviyesi ve yüksek performans standartları arasındaki

ilişki (Edmondson, 2012)'den çevrilmiştir.

Bu çerçevede psikolojik güvenlik, çalışanların sosyal risk alma cesaretini destekleyen, açık iletişimi ve karşılıklı saygıya yönlendiren bir iş ortamı oluşturulmasını içerir (Edmondson & Lei, 2014). Psikolojik güvenlik ortamı, sadece bireysel konfor sağlanması değil örgütsel yenilik, öğrenme ve verimlilik için de elverişli bir ortam oluşturur (Edmondson, 1999. Hataların bir cezalandırma nedeni değil, öğrenme için bir fırsat olarak görüldüğü; çalışanların farklı düşüncelerini açıkça dile getirebildiği iş ortamları, bireylerin kurumların da gelişimini önemli ölçüde hızlandırır (Edmondson, 1999; The Open Psychology Journal, 2023). Etik liderliğin bu ortamı destekleyen önemli bir unsur olduğu literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır. Etik liderler, güven temelli ilişkiler kurarak çalışanların kendilerini ifade etmelerini teşvik eder, işyeri zorbalığını azaltır ve çalışanlar arasında adalet algısını güçlendirir (Kılıç, 2021; Esmer, 2018). Çalışanlar etik liderlikle kurdukları olumlu ilişkileri karşılıksız bırakmak istemez ve bu nedenle örgüte karşı sorumluluk hissiyle sesliliği artırır (Kılıç, 2021). Bu da doğrudan çalışanların psikolojik güvenlik algısını artırarak, onları daha katılımcı ve yapıcı davranışlara yönltebilir.

Psikolojik güvenliğin yetersiz olduğu iş ortamlarında çalışanlar genellikle geri bildirim vermekten çekinir, hataları saklama eğiliminde olur ve olumsuz durumları paylaşmaz. Bu durum, sadece bireysel öğrenmeyi değil, aynı zamanda ekip içi bilgi alışverişini ve örgütsel gelişimi de olumsuz etkiler (Kahn, 1990; Frazier vd., 2017). Ayrıca yenilikçi önerilerin bastırılması, hatalardan öğrenmenin gerçekleşmemesi ve güven eksikliğinin kronik hale gelmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir.

2.2.1. Psikolojik Güvenliğin Aşamaları



Şekil 2. 3. Psikolojik güvenliğin aşamaları (Clark 2020)’ den uyarlanmıştır.

Kuruluşlar psikolojik güvenlik oluşturdukça, ekiplerin sırasıyla kapsayıcı güvenliği, öğrenen güvenliği, katılımcı olma güvenliği ve meydan okuyucu olma güvenliği olmak üzere dört tanınabilir aşamadan geçtiği belirtilmektedir (Clark, 2020). İlk aşama olan kapsayıcı güvenlik, bireylerin kimliklerinden dolayı kabul gördüklerini, saygı duyulduklarını ve gruba ait olduklarını hissettikleri bir ortamı ifade eder. Bu temel güven ortamı sağlanmadan diğer aşamalara geçiş mümkün değildir. İkinci aşama olan öğrenen güvenliği, bireylerin soru sorma, geri bildirim alma, hata yapma ve deneyim yoluyla öğrenme süreçlerine aktif olarak katılabildikleri bir iklimi gerektirir. Üçüncü aşama olan katkı sağlayan güvenlik, çalışanların kendi yetkinlikleri doğrultusunda düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri ve sürece etkin katkı sunabilmeleri ile ilgilidir. Son olarak, meydan okuma güvenliği, bireylerin mevcut uygulamalara veya yönetsel kararlara eleştirel bakabildiği, fikirlerini açıkça dile getirerek değişim ve yenilik çağrısında bulunabildikleri gelişmiş bir psikolojik güvenlik düzeyini temsil eder. Bu aşamalar, hem kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturulması hem de sürekli öğrenme ve yenilikçi davranışların desteklenmesi açısından kritik öneme sahiptir (Clark, 2020). Clark'a göre çalışanların, değerli

katkılarında bulunma ve meydan okuma konusunda kendilerini özgür hissetmeden önce 4 aşamada ilerlemeleri gerekiyor.

2.2.2. Psikolojik Güvenliğin Aşamaları

Psikolojik güvenlik hem bireysel gelişimi hem de örgütsel başarıyı destekleyen kritik bir öneme sahip olduğundan dolayı psikolojik güvenliğin sağlandığı bir iş ortamında çalışanlar, düşüncelerini özgürce ifade edebilir, hatalarını saklamadan paylaşabilir ve risk almaktan çekinmezler ve bu da hem öğrenme davranışlarını hem de yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını teşvik eder (Edmondson, 1999; Newman, Donohue & Eva, 2017). Ekip özelinde ise, iş birliğini, karşılıklı desteği ve bilgi paylaşımını artırarak takım performansını yükseltir (Frazier vd., 2017). Bununla birlikte kişilerin birbiriyle iletişimi kolaylaştırır, örgütsel ve bireysel fikir ayrılıklarının azalmasına katkı sağlar ve tüm çalışanların sürece aktif katılımını teşvik eder (Paulus, 2023). Çalışanlar arasında oluşan güven duygusu, stresin azalmasına, iş doyumunun artmasına ve tükenmişlik düzeylerinin düşmesine yardımcı olur (Kahn, 1990; Liang, Farh & Farh, 2012). Böylelikle, çalışanlarda aidiyet duygusunu geliştirerek işe devamsızlığı azaltılabilir, iş kaynaklı stresin oluşumunu önlenabilir ve cinsel taciz, mobbing ya da fiziksel ve psikolojik şiddete karşı koruyucu bir sosyal zemin oluşturulabilir.

Psikolojik güvenlik, bireylerde özgüven duygusunu güçlendirerek çalışanların farklı görüş ve durumlara karşı daha hoşgörülü olmasına katkı sağladığı gibi empati becerilerini ve yorumlama kabiliyetlerini artırır. Bu da çalışanların iş motivasyonlarının yükselmesi, uyumsuzluklarının azalması ve kariyer hedeflerine ulaşmasında önemli bir etkidir (McKinsey & Company, 2023). Psikolojik güvenliğin yüksek olduğu ortamlarda bireyler yalnızca verilen görevlere uyum sağlamakla kalmadığı gibi süreçlerin iyileştirilmesi ve sorunların çözümüne yönelik proaktif ve prososyal davranışlar sergiler (Detert & Edmondson, 2011).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) bağlamında değerlendirildiğinde, psikolojik güvenlik, çalışanların tehlikeleri zamanında bildirmelerini, ramak kala olayları açıkça paylaşmalarını ve güvenlik süreçlerine aktif katılımlarını kolaylaştırır (Hofmann, Morgeson & Gerras, 2003). Psikolojik olarak güvenli bir ortamda çalışan bireyler,

cezalandırılma korkusu olmadan güvenlik açıklarını dile getirir; bu da iş kazalarının kök nedenlerinin erken tespiti ve önleyici tedbirlerin geliştirilmesi açısından büyük önem taşır. Literatürde iş kazalarının büyük çoğunluğunun (%80'den fazlasının) güvensiz davranışlardan kaynaklandığı göz önüne alındığında (Heinrich, Petersen & Roos, 1980), bu tür davranışları önleyici bir iklim oluşturmak için psikolojik güvenlik vazgeçilmez bir unsur haline gelmektedir. Bu bağlamda psikolojik güvenlik, insani bir ihtiyaç olmakla birlikte sürdürülebilir başarı ve güvenli bir çalışma ortamı için stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir (McKinsey & Company, 2023).

2.2.3. Psikolojik Güvenliğin Aşamaları

Psikolojik güvenliğin örgütsel başarı üzerindeki etkisini somut biçimde ortaya koyan iki önemli örnek Google ve NASA'dır. Google, 2012 yılında başlattığı "Project Aristotle" adlı iç araştırmasıyla, yüksek performanslı ekiplerin en belirleyici özelliğinin psikolojik güvenlik olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların cezalandırılma ya da küçük düşürülme korkusu duymadan fikirlerini çekinmeden ifade edebildiği, yaptıkları hatalardan dolayı suçlanmadığı bir çalışma ortamının, çalışanlar arası etkileşimi, bağlılığı ve üretkenliği anlamlı düzeyde artırdığı tespit edilmiştir (Google Re:Work, 2015). Bu tespit Googlenin empatik liderlik becerilerinin geliştirilmesi, açık iletişimi teşvik eden toplantı kültürünün oluşturulması ve ekip üyelerine eşit söz hakkı verilmesi gibi uygulamaları hayata geçirmesine olanak tanımış ve ekiplerin kendi iç dinamiklerini değerlendirebilmeleri amacıyla güven, açıklık ve aidiyet boyutlarını ölçen öz-değerlendirme araçları geliştirilmiştir (Aristotle Performance, 2023). Aynı zamanda Google, "%20 zaman" politikasıyla çalışanların yaratıcılıklarını serbestçe ortaya koyabilmeleri için haftalık iş zamanlarının bir kısmını bireysel projeler ayırmalarına fırsat sunmuş; bu yaklaşım hem inovasyonu hemde psikolojik güvenliğini destekleyen organizasyonel altyapı hazırlamıştır (LeaderFactor, 2023). Google örneğinden de anlaşılacağı üzere psikolojik güvenliğin insani bir ihtiyaç olmasının yanı sıra yenilikçilik, çalışan bağlılığı ve sürdürülebilir başarı açısından stratejik bir gereklilik olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde NASA da Challenger (1986) ve Columbia (2003) uzay mekiği kazalarının ardından, örgütsel sessizliğin ve bastırılmış iletişimin yol açtığı sonuçları

kaynak olarak kurumsal kültürünü yeni bir temelde yapılandırmıştır. Columbia Kazası Soruşturma Kurulu raporunda kazanın teknik boyutu ile birlikte çalışanların risk bildiriminde bulunmamasının da etkili olduğu vurgulanmıştır (CAIB, 2003). Bundan dolayı NASA'nın oluşturduğu “speak up” politikaları sayesinde mevki farketmeksizin tüm çalışanların görüşlerini özgürce ifade edebileceği kanallar oluşturmuş; anonim bildirim sistemleri, doğrudan iletişim imkânları ve suçlayıcı olmayan geri bildirim oturumlarıyla psikolojik güvenliğe dayalı bir iletişim kültürü inşa etmiştir (NASA, 2023). Ayrıca liderlik kavramında yeni tanımlamalara gidilerek; empatik dinleme, fikir ayrılıklarını teşvik etme ve katılımcı yönetim gibi yaklaşımlar ön plana çıkarılmıştır (NASA APPEL, 2023). Bu dönüşüm sayesinde bireysel ve grup içi iletişim şeffaflığı artmış, karar alma süreçleri kapsayıcılık kazanmış, iş kazalarının önlenmesi ve kurumsal öğrenme kapasitesinin gelişmesi gibi önemli kazanımlar elde edilmiştir. Google ve NASA örneklerinden anlaşılacağı üzere psikolojik güvenlik bireysel refahın yanı sıra yenilikçilik, teknik başarı, güven odaklı işleyiş ve sürdürülebilir örgütsel gelişim bakımından stratejik bir ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır (Vaughan, 1996).

2.3. Psikolojik Güvenliğin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının devamlılığı ve başarısı, sadece yazılı veya sözlü kurallar ve teknik önlemlerle mümkün olmamakla birlikte çalışanların sürece gönüllü olarak katılımları ve uygulamaları içselleştirmeleri ile mümkün kılınabilir. Bu katılımın ön koşulu ise psikolojik güvenlidir (Bilgin, 2025). Çalışanlar, ancak cezalandırılma ya da dışlanma korkusu taşımadan düşündüklerini ifade edebildiklerinde; gözlemledikleri tehlikeleri, ramak kala olaylarını veya sistemdeki eksiklikleri açık bir biçimde üst yönetime iletebilirler (Hofmann vd., 2017; Mevsim, 2023). Bu bağlamda psikolojik güvenlik, iş kazalarının önlenmesi, öğrenen organizasyon yapılarının kurulması ve İSG kültürünün gelişmesi açısından kritik bir faktör olarak düşünülebilir.

Kang'ın (2024) eşik modeline göre psikolojik güvenlik belirli bir seviyeye ulaşmadığı sürece çalışanlar güvenlikle ilgili bilgileri saklama eğilimindedirler. Genellikle cezalandırılma, dışlanma veya işini kaybetme korkusunun olduğu

işyerlerinde, çalışanlar sessiz kalmaya yönelebilmektedirler; bu yönelim "gizli risklerin" artmasına ve sonuçta ciddi iş kazalarının meydana gelmesine neden olabilmektedir.(Edmondson, 1999; Morrison & Milliken, 2000; Pacheco, vd., 2015).Bunun önüne geçmek için liderler kural koyucu olmakla birlikte bu kuralları çalışanlara benimsenmesini için destekleyici ve bizzat katılımcı bir liderlik göstermeleri önemlidir(Cui L. vd., 2025; Kadher vd., 2024).

Modern güvenlik anlayışında, sadece meydana gelen kazalara değil, "olabilecek" kazalara da odaklanan yaklaşım benimsenmektedir. Bu yaklaşımlardan biri olan Safety-II, güvenliğin yalnızca olumsuz sonuçlardan değil, aynı zamanda başarılı sonuçların sürekliliğinden ölçülmesini savunur (Hollnagel, 2014; Hollnagel, 2018). Bu çerçevede öncü güvenlik göstergeleri (örneğin çalışan katılımı, güvenlik toplantılarına aktif katılım, ekipman bakım kayıtlarının izlenmesi, risk değerlendirme sürecine gönüllü katkı sağlanması gibi davranışsal unsurlar) çalışanların güvenlik kültürüne olan katkısını ortaya koyar (Mevsim, 2023).

Psikolojik güvenlik algı düzeyi yüksek olan kurumlarda, çalışanlar bu tür göstergelere gönüllü katılım sağlarlar; güvenlik eğitimlerine aktif katılma, riskleri bildirme, iş arkadaşlarını güvensiz davranışlara karşı uyarma ve hatta güvenli olmayan durumları iyileştirmeye yönelik önerilerinde bulunma gibi proaktif davranışlar sergiler (Edmondson, 1999; Pacheco vd., 2015; Bilgin, 2025). Bu da örgütün hem yasal uyumu hem de uzun vadeli güvenlik performansı açısından sürdürülebilir faydalar yaratabilir.

2.4. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları

2.4.1. Prososyal Güvenlik Davranışları

Prososyal davranışlar, bireyin kendi çıkarını ikinci plana alarak başkalarının iyiliğini gözettiği; yardım etme, paylaşma, yönlendirme ve destek olma gibi gönüllü davranışları kapsayan geniş bir kavramdır (Efeoğlu & Çelik, 2024; Esmer, 2018). İş ortamında prososyal güvenlik davranışları ise, çalışanların yalnızca kendi güvenliğinden değil, iş arkadaşlarının güvenliğinden de sorumluluk hissettikleri bir davranış biçimini temsil eder. Örneğin bir çalışanın arkadaşını güvensiz bir uygulamadan haberdar etmesi, KKD eksikliğini fark edip bildirmesi ya da yeni bir

çalışana iş güvenliği prosedürlerini anlatması bu kapsamda değerlendirilebilir (Curcuruto vd., 2015).

Bu tür gönüllü davranışlar, herhangi bir ödül ya da zorunluluk beklentisi olmaksızın gerçekleştiğinden, doğrudan örgüt kültürü ve liderlik tarzından etkilenir. Etik liderlik, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine, birbirlerine güvenmelerine ve iş yerinde daha fazla prososyal davranış sergilemelerine olanak tanır (Kılıç, 2021; Esmer, 2018). Ayrıca bu davranışların sürekliliği, örgütsel bağlılık, adalet algısı ve çalışanlar arası ilişkilerin niteliğiyle yakından ilişkilidir.

Literatürde prososyal davranışların çok boyutlu olduğu ifade edilmektedir. Carlo ve Randall (2002), prososyal davranışları altı farklı türde sınıflandırmıştır: kamusal, anonim (gizli), acil, duygusal, yardımsever ve özgeci davranışlar. Örgütsel düzlemde ise müşteri odaklı ya da iş arkadaşlarına yönelik olarak iki ana alanda ortaya çıkabilir (Efeoğlu & Çelik, 2024). Bu davranışların olmaması durumunda birey cezalandırılmaz, ancak uzun vadede örgüt içi yardımlaşma kültürü zayıflar, iş doyumu azalır ve çalışan bağlılığı olumsuz etkilenir.

Sonuç olarak, prososyal güvenlik davranışları, yalnızca bireylerin değil, aynı zamanda örgütün genel güvenlik kültürünün de gelişmesine hizmet eder. Bu davranışlar hem örgütsel verimliliği artırmak hem de çalışanlar arasında işbirliğini, dayanışmayı ve pozitif ilişkileri güçlendirmektedir (Esmer, 2018; Efeoğlu & Çelik, 2024).

2.4.2. Proaktif Güvenlik Davranışları

Proaktif davranış, bireylerin mevcut durumla yetinmeyip geleceğe yönelik inisiyatif alarak, potansiyel sorunları önceden öngörme ve çözüm üretme eğilimlerini ifade eder (Crant, 2000; Yılmaz, 2024). İş güvenliği bağlamında proaktif güvenlik davranışları, çalışanların yalnızca kurallara uymakla kalmayıp; riskleri erken fark etme, süreci sorgulama, yenilik önerilerinde bulunma ve örgütsel güvenlik sistemini iyileştirme yönünde gönüllü girişimlerde bulunmaları şeklinde tanımlanır (Parker & Collins, 2010; Mevsim, 2023).

Proaktif davranışlar, kişisel özelliklerin ve örgütsel iklimin bir bileşimi olarak ortaya çıkar. Özellikle proaktif kişilik yapısı, bireyin risk almaya, öngörü geliştirmeye

ve değişim için inisiyatif göstermeye yatkın olmasını sağlar (Yolcu & akmak, 2017). Psikolojik güçlendirme, bu tür davranışların ortaya çıkmasında kilit bir rol oynar; bireyin kendini yeterli, bağımsız ve etkili hissetmesi, davranışlarının daha yaratıcı ve ileri düzeyde olmasını sağlar (Yolcu & akmak, 2017).

Ayrıca, işine duygusal ve bilişsel olarak adanmış çalışanların proaktif davranış gösterme eğilimleri daha yüksektir (Yılmaz, 2024). Prososyal motivasyon, yani başkalarına fayda sağlama isteği, bu davranışların sosyal yönünü destekler. Bir diğer önemli unsur ise örgüt kültürüdür. Öğrenmeye açık, hatalardan ders çıkaran ve çalışan sesliliğini destekleyen örgütler, çalışanların proaktif davranışlarını teşvik eder (Yazıcı, 2022; Kanten, 2014).

Güvenlik alanında proaktif davranışların önemli göstergeleri arasında ramak kala olayların raporlanması, iyileştirme önerilerinin iletilmesi, güvenlik ekipmanlarının kontrol edilmesi ve iş güvenliği prosedürlerinin sorgulanması yer alır (Mevsim, 2023). Bu davranışlar yalnızca kaza önleme değil, aynı zamanda güvenli çalışma kültürünün sürdürülebilirliği açısından da kritik öneme sahiptir.

2.5. Psikolojik Güvenlik ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Arasındaki İlişki

Araştırmalar, psikolojik güvenliğin hem prososyal hem de proaktif güvenlik davranışlarını besleyen temel bir faktör olduğunu göstermektedir (Frazier vd., 2016; Kim, 2021; Kılıç, 2021). Psikolojik güvenliği yüksek olan bireyler, iş ortamında kendilerini ifade etmekten çekinmez, fikirlerini paylaşır, eleştirel düşünür ve hem bireysel hem de örgütsel gelişimi destekleyen davranışlar sergilerler. Bu güven ortamı, çalışanların kendilerini daha değerli hissetmesine, başkalarıyla etkileşime açık olmasına ve risk alma davranışı göstermesine neden olur (Jiang & Gu, 2016).

Prososyal davranışlar açısından bakıldığında, psikolojik güvenlik; bireylerin yardım etme, iş birliği yapma, paylaşma ve destek sunma gibi gönüllü davranışlara yönelmesini kolaylaştırır. Özellikle etik liderlik algısı yüksek olan ortamlarda, çalışanlar karşılıklı güven temelinde daha fazla olumlu sosyal davranış sergiler (Esmer, 2018). Psikolojik sözleşme ihlali algısının düşük olması, çalışanların kuruma duyduğu güveni artırarak prososyal davranışların sürekliliğini sağlar (Kılıç, 2021).

Proaktif davranışlar bağlamında ise, psikolojik güvenlik çalışanların sesliliğini, iyileştirme önerilerini ve eleştirel katkılarını artırır (Yolcu & Çakmak, 2017). Kendini güvende hisseden çalışan, sessiz kalmak yerine sürece müdahil olur, hata gördüğünde bildirir, eksikleri sorgular ve çözüme yönelik öneriler geliştirir. Bu davranışlar sadece örgütsel gelişimi değil, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği performansını da doğrudan olumlu yönde etkiler.

Özellikle yüksek risk içeren sektörlerde, çalışanların proaktif güvenlik davranışları sergilemeleri, kazaların önlenmesi ve sistemin sürekli iyileştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Psikolojik güvenliğin sağlandığı örgütlerde, çalışanlar fikirlerini ifade ettiklerinde cezalandırılmayacaklarını bildiklerinden daha cesur davranırlar (Mevsim, 2023). Bu da hem çalışanların refahını hem de örgütsel güvenlik kültürünün sürdürülebilirliğini güçlendirir.

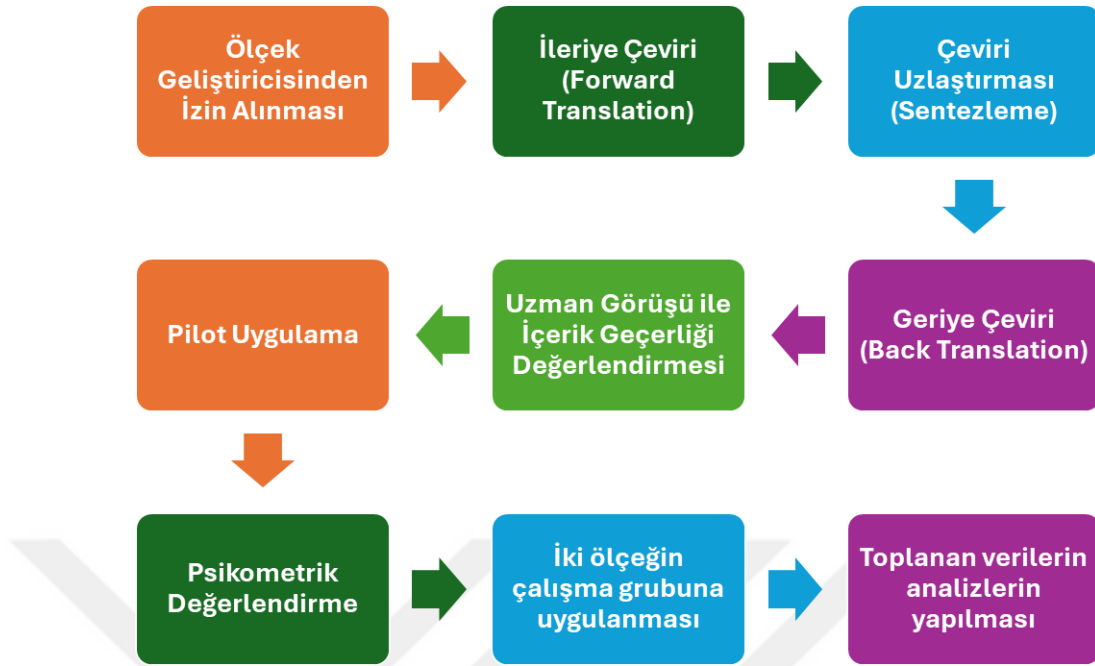
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu araştırmada, prososyal ve proaktif güvenlik davranış ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması ve çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları sergileme durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu bölümde araştırma modeli çalışma grubu araştırma süreci veri toplama ve analiz süreci detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel bir yaklaşımla yürütülmüş olup ölçek uyarlama modeli ve ilişkisel tarama modeli temel alınmıştır. Bu çalışma iki farklı yöntem kullanılarak yürütülmüştür. 1. Araştırma sorusuna yönelik ölçek uyarlama aşamaları dikkate alınarak “Prososyal ve proaktif güvenlik davranış ölçeği” Türkçe 'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ardından 2, 3 ve 4. araştırma sorularına yönelik nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırma süreci Şekil 3.1 ' de detaylı şekilde sunulmuştur.



Şekil 3. 1. Araştırma Süreci

Şekil 3.1 incelendiğinde bu araştırmada, kullanılacak ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması süreci aşağıdaki aşamalardan oluşmuştur: İlk olarak, ölçeğin geliştiricisinden gerekli izin alınmıştır. Ardından, ölçek hedef dile “ileri çeviri” yöntemiyle çevrilmiş ve sentezleme aşaması gerçekleştirilmiştir. Daha sonra, ölçek metni bağımsız çevirmenler tarafından tekrar orijinal dile çevrilerek “geriye çeviri” yapılmıştır. Geriye çevrilen metin, orijinal ölçekle karşılaştırılmış ve anlam birliği değerlendirilmiştir. İçerik geçerliği değerlendirmesi kapsamında alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuş, gerekli dilsel ve kavramsal düzeltmeler yapılmıştır.

İçerik geçerliğine ilişkin düzenlemelerin ardından ölçek, sınırlı bir örneklemele pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Pilot uygulamadan elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin psikometrik özellikleri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda ölçeğin nihai formu oluşturulmuştur.

Uyarlama sürecinin ardından ölçek, farklı gruplarda uygulanarak geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, madde-toplam puan korelasyonları ve iç tutarlılık katsayıları

hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerli ve güvenilir bulunması üzerine, araştırmanın ikinci aşamasında, hem prososyal ve proaktif güvenlik davranışı ölçeği hem de Yener (20214)'in uyarlanmış ölçek olan Psikolojik güvenlik ölçeği uygulanmıştır.

Bu uygulama sonucunda elde edilen verilerle tanımlayıcı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiş, katılımcıların ölçek puanları demografik değişkenlere göre incelenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla ilişkisellik temelli analizler yapılmıştır. Bu sayede, araştırmanın hem ölçme aracı geçerliliği hem de teorik ilişkileri ortaya koyma gücü pekiştirilmiştir.

Tüm bu aşamalar ayrıntılı olarak “Ölçek Uyarlama Çalışması” ve “İlişkisel tarama modeli” başlıkları altında açıklanmıştır.

3.1.1. Ölçek Uyarlama Çalışması

Ölçek uyarlama çalışması, bir ölçme aracının farklı bir dil ve kültürde geçerli ve güvenilir bir biçimde kullanılabilmesi için yürütülen sistematik bir süreçtir. Bu çalışmada, “Prososyal ve proaktif güvenlik davranış (Safety Citizenship and Safety Climate Measures)” ölçeğinin Türkçeye geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Ölçek uyarlama süreci, uluslararası alanyazında kabul gören adımlar temel alınarak yürütülmüştür (Beaton vd., 2000; Hambleton vd., 2005; ITC, 2017).

1. Ölçek Geliştiricisinden İzin Alınması

Uyarlama sürecinin ilk adımı olarak, ölçeğin orijinal geliştiricisiyle iletişime geçilmiş ve yazılı kullanım izni alınmıştır. Bu adım, etik kurallar çerçevesinde gerçekleştirilmiş ve EK-1’de sunulmuştur.

2. İleriye Çeviri

Ölçek, iki bağımsız çevirmen tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Çevirmenlerimizden biri yabancı dil bölümünde görev yapan akademisyen bir diğer çevirmenimiz ise İngilizce öğretmeni olarak belirlenmiş ve ölçek maddelerinin çevirisi yaptırılmıştır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan bir akademisyen tarafından çevrilen ölçek maddelerinin anlam bütünlüğü kontrol edilmiştir. Amaç hem teknik hem de gündelik dil açısından doğru bir çeviri elde etmektir.

3. Çeviri Uzlaştırması

İki çeviri bir araya getirilerek karşılaştırılmış ve araştırma ekibi tarafından ortak bir Türkçe form oluşturulmuştur. Bu form, dilsel tutarlılık, anlam eşdeğerliği ve akıcılık açısından gözden geçirilmiştir.

4. Geriye Çeviri

Türkçeye çevrilen ölçek, çalışma alanı İngilizce olan bir çevirmen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Bu çevirmen orijinal ölçeğe erişimi olmayan bağımsız bir uzmandır. Geri çeviri ile orijinal ölçekteki anlamların korunup korunmadığı değerlendirilmiştir (Brislin, 1970).

5. Uzman Görüşü ile İçerik Geçerliği Değerlendirmesi

Alan uzmanlarından (n=5) oluşan bir kurul, her maddeyi kapsam geçerliği açısından değerlendirmiştir. Uzmanlardan, ölçek maddelerinin hedef kültüre uygunluğu ve anlaşılabilirliği konusunda geri bildirim alınmıştır. Maddeler, gerekli düzeltmeler sonrası nihai hale getirilmiştir.

6. Pilot Uygulama

Uyarlanmış ölçek, 30 kişilik bir pilot örnekleme uygulanarak maddelerin anlaşılabilirliği test edilmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre anlaşılabilen ifadeler olmadığı görülmüştür. Böylece ölçek oluşturulacak form nihai haline getirilmiştir.

7. Psikometrik Değerlendirme

Nihai ölçek, 418 kişilik örnekleme uygulanmıştır. Aşağıdaki analizler gerçekleştirilmiştir:

Güvenirlik Analizleri: Cronbach's Alpha katsayısı, madde-toplam korelasyonları ve test-tekrar test güvenilirliği analiz edilmiştir.

Geçerlik Analizleri: Öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ardından Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçek yapısı çok boyutlu olarak belirlenmiştir.

3.1.2. İlişkisel Tarama Araştırması

İlişkisel tarama modeli (correlational survey model), nicel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan önemli bir yaklaşımdır. Bu

modeli uygularken izlenecek yolun belirli aşamalara göre sistematik olarak planlanması, çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğini artırır. Bu araştırmada İlişkisel tarama modeli, iki ölçek Prososyal ve Proaktif güvenlik davranış ve Psikolojik güvenliği ölçeği arasındaki ilişkilerin varlığını ve yönünü ortaya koymak için kullanılmıştır. Aynı zamanda, her bir değişkenin (Prososyal ve Proaktif güvenlik davranış, Psikolojik güvenliği) bazı demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla karşılaştırmalı analizler de yapılmıştır.

Tablo 3. 1. Ölçek Uyarlama Çalışması İçin Çalışma Grubu

Kategori	Alt kategori	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kız	180	43,06
	Erkek	238	56,94
Yaş	z18 ve altı	6	1,44
	19-25	142	33,97
	26-35	177	42,34
	36-45	73	17,46
	45 ve üzeri	20	4,78
Medeni durum	Bekar	241	57,66
	Evli	170	40,67
	Diğer	7	1,67
Eğitim düzeyi	İlkokul	2	0,48
	Ortaokul	5	1,20
	Lise	106	25,36
	Önlisans	84	20,10
	Lisans	140	33,49
	Yüksek lisans / Doktora	81	19,38

Tablo 3.1. Ölçek Uyarlama Çalışması İçin Çalışma Grubu (Devamı)

İş sektörü	Bilgi ve İletişim ve Teknolojileri	8	1,9
	Eğitim	72	17,2
	Hizmet	51	12,2
	İnşaat ve Yapı	22	5,3
	İş Sağlığı ve Güvenliği	9	2,2
	Kamu	27	6,5
	Özel Sektör	32	7,7
	Sağlık	36	8,6
	Serbest Meslek	7	1,7
	Diğer	154	36,8
Meslekteki deneyim yılı	0-2 yıl	169	40,43
	12 yıl ve üzeri	69	16,51
	3-5 yıl	79	18,90
	6-8 yıl	60	14,35
	9-11 yıl	41	9,81
Toplam		418	100

Çalışmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde, toplamda 418 kişinin verileri analiz edilmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların %43,06'sı kadın (n=180), %56,94'ü ise erkektir (n=238). Bu durum, örneklemin cinsiyet açısından dengeli bir dağılım sergilediğini, ancak erkek katılımcıların bir miktar daha fazla temsil edildiğini göstermektedir.

Yaş değişkeni incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun 19-25 (%33,97) ve 26-35 (%42,34) yaş aralığında yoğunlaştığı, buna karşın 18 yaş ve altı bireylerin (%1,44) ile 45 yaş ve üzeri bireylerin (%4,78) örnekleimde daha az temsil edildiği görülmektedir. Bu durum, çalışmanın genç ve yetişkin bireyler arasında yoğunlaştığını, ileri yaş grubunun ise daha sınırlı şekilde temsil edildiğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, %57,66'sının bekar,

%40,67'sinin evli ve %1,67'sinin diğer kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Bu dağılım, bekar bireylerin örnekleme daha yüksek oranda yer aldığını göstermektedir. Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, en yüksek oran lisans mezunlarına aittir (%33,49). Bunu sırasıyla lise (%25,36), önlisans (%20,10) ve yüksek lisans/doktora mezunları (%19,38) takip etmektedir. Bu bulgu, örneklemin büyük çoğunluğunun en az lise düzeyinde eğitim almış bireylerden oluştuğunu ve eğitim düzeyi açısından homojen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İlkokul ve ortaokul mezunlarının oranı oldukça düşüktür. İş sektörü dağılımına bakıldığında, katılımcıların %36,8'i "diğer" kategorisinde yer alırken, eğitim sektörü %17,2 ile ikinci sırada gelmektedir. Sağlık (%8,6), hizmet (%12,2), özel sektör (%7,7) ve kamu (%6,5) gibi sektörler de örnekleme temsil edilmektedir. Bu durum, çalışmanın farklı sektörlerden katılımcıları kapsayarak heterojen bir örneklem oluşturduğunu göstermektedir. Meslekteki deneyim yılı değişkeni incelendiğinde, en yüksek oran %40,43 ile 0-2 yıl arası deneyime sahip bireylerde gözlenmiştir. Bu grubu 3-5 yıl (%18,90), 6-8 yıl (%14,35), 12 yıl ve üzeri (%16,51) ve 9-11 yıl (%9,81) deneyim aralığındaki katılımcılar takip etmektedir. Bu dağılım, örneklemin önemli bir kısmının meslek yaşamının ilk yıllarında olduğunu göstermekte ve çalışmanın özellikle genç çalışanları kapsadığını ortaya koymaktadır.

Genel olarak, örneklem farklı cinsiyet, yaş grubu, eğitim düzeyi ve sektörlerden bireyleri kapsayan bir yapıya sahip olup, bu durum ölçek uyarlama çalışmasının genellenebilirliğini ve kültürel geçerliliğini destekleyen bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın ikinci aşamasında, ölçeklerin uygulanması ve ilişkisel analizlerin gerçekleştirilmesine yönelik olarak belirlenen çalışma grubuna ilişkin demografik özellikler Tablo 3. 2'de sunulmuştur

Tablo 3. 2. İlişkisel Tarama Araştırması İçin Çalışma Grubu

Kategori	Alt kategori	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	461	83,66
	Erkek	90	16,33
Yaş	19-25	343	62,25
	26-35	178	32,3
	36-45	30	5,44
Medeni durumunuz	Bekar	97	17,6
	Evli	445	80,76
	Diğer	9	1,63
Eğitim düzeyi	Lise	298	54,08
	Önlisans	167	30,3
	Lisans	77	13,97
	Yüksek lisans / Doktora	9	1,63
Meslekteki kıdem yılınız	0-2 yıl	428	77,67
	3-5 yıl	77	13,97
	6-8 yıl	31	5,62
	10 ve üzeri	15	2,72
Toplam		551	100

Araştırmanın çalışma grubunu, bir çağrı merkezinde görev yapan toplam 551 çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların %83,66'sı kadın (n=461) ve %16,33'ü erkek (n=90) çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında, %62,25'i 19-25 yaş aralığında (n=343), %32,3'ü 26-35 yaş aralığında (n=178) ve %5,44'ü 36-45 yaş aralığındadır (n=30). Medeni durum açısından, çalışanların %80,76'sı evli (n=445), %17,6'sı bekar (n=97) ve %1,63'ü diğer (n=9) kategorisindedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, %54,08'i lise (n=298), %30,3'ü önlisans (n=167), %13,97'si lisans (n=77) ve %1,63'ü yüksek lisans/doktora (n=9) mezunudur. Meslekteki kıdem yılı açısından ise, çalışanların %77,67'si 0-2 yıl (n=428), %13,97'si 3-5 yıl (n=77), %5,62'si 6-8 yıl (n=31) ve %2,72'si 10 yıl ve üzeri (n=15) tecrübeye sahiptir. Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma grubunun genç, ağırlıklı olarak kadın, lise düzeyinde eğitim almış ve kısa süreli mesleki deneyime sahip bireylerden

oluştugu söylenebilir. Bu demografik yapı, çağrı merkezi sektörünün istihdam özelliklerine uygun bir örneklem profili sunmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği

Araştırmada, çalışanların iş yerinde sergiledikleri prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarını belirlemek amacıyla Hofman ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen “Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği” Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçeğin uyarlanma sürecine başlamadan önce, geliştiricilerden resmi izin alınmıştır. Orijinal ölçek 3 alt boyutta toplam 15 maddeden oluşmakta ve beşli Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirmeye sahiptir. Uyarlama sürecinde, dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenirlik analizlerine yer verilmiştir. Dilsel eşdeğerlik çalışması, ölçek maddelerinin hedef dile aktarımında anlam kaybı olup olmadığını belirlemek ve ölçeğin iki dildeki biçiminin ifade eşitliğini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir (Dilmaç, Ekşi ve Otrar, 2002). Bu kapsamda, İngilizceden Türkçeye çeviri süreci üç dil bilim uzmanı tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin dilsel eşdeğerliğini test etmek amacıyla, ölçeğin İngilizce formu 30 uzmana uygulanmış; bir ay sonra aynı kişilere ölçeğin Türkçe formu verilmiştir. Elde edilen verilerle iki form arasındaki madde düzeyindeki korelasyonlar hesaplanarak anlam eşdeğerliği değerlendirilmiştir. Ardından, Türkçeye çevrilen form asıl örnekleme uygulanmış ve elde edilen verilerle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin Türkçe formunun yapısal olarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymuştur. Güvenirlik analizlerinde, ölçeğin Türkçe formu için hesaplanan Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı .84 olarak belirlenmiş ve bu değer ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2016; Brown, 2002).

3.2.2. Psikolojik Güvenlik Algısı Ölçeği

Çalışanların psikolojik güvenlik algı düzeylerini belirlemek amacıyla, Yener (2015) tarafından geliştirilen Psikolojik Rahatlık (Güvenlik) Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek, 7 maddeden ve tek boyuttan oluşmakta olup, beşli Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirmeye sahiptir.

Yener (2015) tarafından yürütülen geçerlik ve güvenirlik analizlerinde ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .810 olarak rapor edilmiştir. Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerle yeniden yapılan iç tutarlılık analizinde ise ölçeğin güvenirlik katsayısı .813 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Brown, 2002; Kılıç, 2016).

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi için öncelikle, ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve ölçeğin faktör yapısının doğrulanması amacıyla, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Faktör analizine geçmeden önce, verilerin analize uygunluğunu belirlemek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alpha katsayıları ve madde-toplam korelasyonları incelenmiştir. Ayrıca, alt boyutlar arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon analizi ile test edilmiştir.

3.4. Normallik Dağılımı

Araştırmada toplanan verilerin analizine geçmeden önce, veri setinin normalliği incelenmiştir. Bu kapsamda, ölçeklerin toplam puanları için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. G_Toplam_Mean için çarpıklık değeri -1.09 ve basıklık değeri 0.35; M_Toplam_Mean için ise çarpıklık değeri 0.64 ve basıklık değeri -0.07 olarak bulunmuştur (Tablo X). Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.0 (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2013), ± 1.5 (Tabachnick & Fidell, 2013) veya ± 2.0 (George & Mallery, 2010) aralığında olmasının normal dağılıma işaret ettiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, her iki ölçek için normallik varsayımının karşılandığı kabul edilmiştir.

Tablo 3. 3. Normallik testi sonuçları

Ölçek	Ort(M)	SS	Çarpıklık (Skew.)	SE(Çarp.)	Basıklık (Kurt.)	SE (Bas.)
G_Toplam_Mean	4.46	0.58	-1.09	0.10	0.35	0.21
M_Toplam_Mean	3.33	0.82	0.64	0.10	-0.07	0.21

Betimsel analiz kapsamında ölçeklerin aritmetik ortalama (M) ve standart sapma (SS) değerleri hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenlerin etkisini test etmek amacıyla, cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Medeni durum, kıdem yılı, eğitim seviyesi ve yaş grupları değişkenlerine göre ise tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farklar tespit edildiğinde, farkın kaynağını belirlemek amacıyla post-hoc testler (Tukey HSD) kullanılmıştır.

Araştırmanın bir diğer amacı, prososyal ve proaktif güvenlik davranışları ile psikolojik güvenlik algısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla, ölçeklerin toplam puanları arasında Spearman korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizleri IBM SPSS Statistics 26.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranış Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanmasına Yönelik Bulgular

Literatürde, ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında faktör analizi yapılabilmesi için gerekli olan örneklem büyüklüğüne ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu konuda sıklıkla kabul gören yaklaşım, örneklem büyüklüğünün ölçek maddelerinin en az 5 ila 10 katı kadar olması gerektiği yönündedir (Kass & Tinsley, 1979; Kline, 1994; Pett, Lackey & Sullivan, 2003; Tavşancıl, 2005). Bu doğrultuda, çalışmada faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı kabul edilmiştir.

Alanyazında yürütülen ölçek geliştirme çalışmalarında, doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizlerinin aynı örneklem grubunun rastgele iki alt gruba ayrılması yoluyla gerçekleştirilebildiği görülmektedir (Kılıç-Çakmak, Çebi ve Kan, 2014; Noar, 2003). Bu çalışmada da benzer bir yöntem izlenmiş ve katılımcı grubun verileri rastgele iki alt örnekleme ayrılmıştır ($n_1 = 212$; $n_2 = 206$). İlk alt gruba Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA), ikinci alt gruba ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ancak, her iki analiz türünün aynı ana örneklemden türetilmiş alt gruplar üzerinde yürütülmüş olması, çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir.

Faktör analizine geçilmeden önce verilerin analize uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği katsayısı hesaplanmış ve Bartlett's Test of Sphericity uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda KMO değeri ,897 olarak elde edilmiştir. Kaiser (1974), KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması durumunda verilerin faktör analizine uygun olduğunu belirtirken, Pallant (2001), bu değer en az 0,60 olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, ulaşılan ,897'lik KMO değeri, örneklem yeterliliğinin “mükemmel” düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bartlett Küresellik Testi sonucunda elde edilen ki-kare değeri 2068,563 olup, bu değer 105 serbestlik derecesi ile $p < 0.001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon bulunduğunu ve verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değerler Tablo 4.1 de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Bartlett ve KMO küresellik testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,897
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2068,563
	df	105
	Sig.	0,000

AFA sonucunda ölçeğin özdeğerinin 1'den büyük 5 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu 5 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyans ise %69,10'dir. Tablo 4.2'de maddelere ilişkin faktör yükleri ve ortak faktör varyansı sunulmuştur.

Tablo 4. 2. Faktör Yük Değerleri ve Ortak Faktör Varyansı

	1	2	3	Ortak Faktör Varyansı
M2; Güvenli olmayan operasyonların sonuçları hakkında iş sahibi-yöneticileri bilgilendiririm.	0,826			0,757
M1; Tehlikeli operasyonlar hakkında iş sahibi-yöneticileri bilgilendiririm.	0,816			0,744
M4; Başkaları aynı fikirde olmasa bile iş güvenliği ile ilgili konularda fikirlerimi ifade ederim.	0,721			0,603
M6; Yasal olmayan üretim faaliyetlerini bildiririm.	0,710			0,704
M5; Çalışma faaliyetleri ile ilgili iş güvenliği hakkında önerilerde bulunurum.	0,700			0,682
M3; İş güvenliği ile ilgili endişelerimi iş sahibi-yöneticiler ile paylaşıyorum.	0,600			0,611
M11; Çalışanların yaralanmasına neden olabilecek güvenlik tehlikelerini bildiririm.		0,722		0,745

Tablo 4.2. Faktör Yük Değerleri ve Ortak Faktör Varyansı (Devamı)

M7; Yasal olmayan emirleri bildiririm.		0,709		0,687
M10; Kurumun, kurtarma operasyonlarını iyi yönetememesini veya yetki almadan olay yerinden ayrılmasını bildiririm.		0,702		0,658
M9; Kurumun kazaları kasıtlı olarak gizleme veya kaza mahallini bozma davranışını bildiririm.		0,677		0,677
M8; Kurumun, kazaları veya nedenlerini gizleme tutumlarını bildiririm.		0,656		0,591
M13; Bir işi daha güvenli hale getirmek için Politikaları ve prosedürleri değiştirmeye çalışırım.			0,817	0,739
M14; Güvenlik prosedürlerini iyileştirmeye çalışırım.			0,801	0,713
M12; Bir işi daha güvenli hale getirmek için, işin yapılma şeklini değiştirmeye çalışırım.			0,683	0,711
M15; Güvenlik yönetimini iyileştirmeye yönelik önerilerde bulunurum.			0,623	0,745
Özdeğer	4,373	3,465	2,924	
Açıklanan Varyans	49,433	13,013	6,654	
Açıklanan Toplam Varyans			69,1	

Faktör analizinde bir maddenin anlamlı bir şekilde bir faktörde yüklenmiş kabul edilebilmesi için faktör yükünün en az. 40 olması gerektiği ifade edilmektedir (DeVellis, 2003; Field, 2005). Bu doğrultuda yürütülen Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda elde edilen yapı üç faktörlü bir model ile açıklanmıştır. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri, 60 ile ,83 arasında; ikinci faktörde ,66 ile ,72 arasında ve üçüncü faktörde ,62 ile ,82 arasında değişmektedir. Analiz sonucunda özdeğerleri 1'in üzerinde olan bu üç faktör sırasıyla toplam varyansın %49,43, %13,01 ve %6,65'ini açıklamaktadır. Böylece toplam açıklanan varyans %69,1 olarak belirlenmiştir. Bu oran, sosyal bilimlerde ölçek geliştirme çalışmalarında kabul edilen alt sınır olan %50'nin (Tabachnick & Fidell, 2007) oldukça üzerinde olup, ölçeğin yapı geçerliliğine dair güçlü bir kanıt sunmaktadır.

Ortak faktör varyanslarının (communality) .591 ile .826 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, her bir maddenin faktör yapısı içerisindeki açıklanma düzeyinin yüksek olduğunu ve maddelerin ilgili faktörle anlamlı düzeyde ilişkili

olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, elde edilen üç faktörlü yapı, yeterli faktör yükleri, yüksek açıklanan varyans oranı ve anlamlı ortak faktör varyansları ile birlikte değerlendirildiğinde, ölçeğin yapı geçerliliği açısından tatmin edici bir düzeye ulaştığını ortaya koymaktadır.

Aynı çalışma grubu üzerinde ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki sorgulanmıştır. Alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 4.3'te sunulmuştur. Analiz sonucuna göre boyutların birbirleriyle düşük ama anlamlı ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Tablo 4. 3. Aynı çalışma grubu üzerinde ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki.

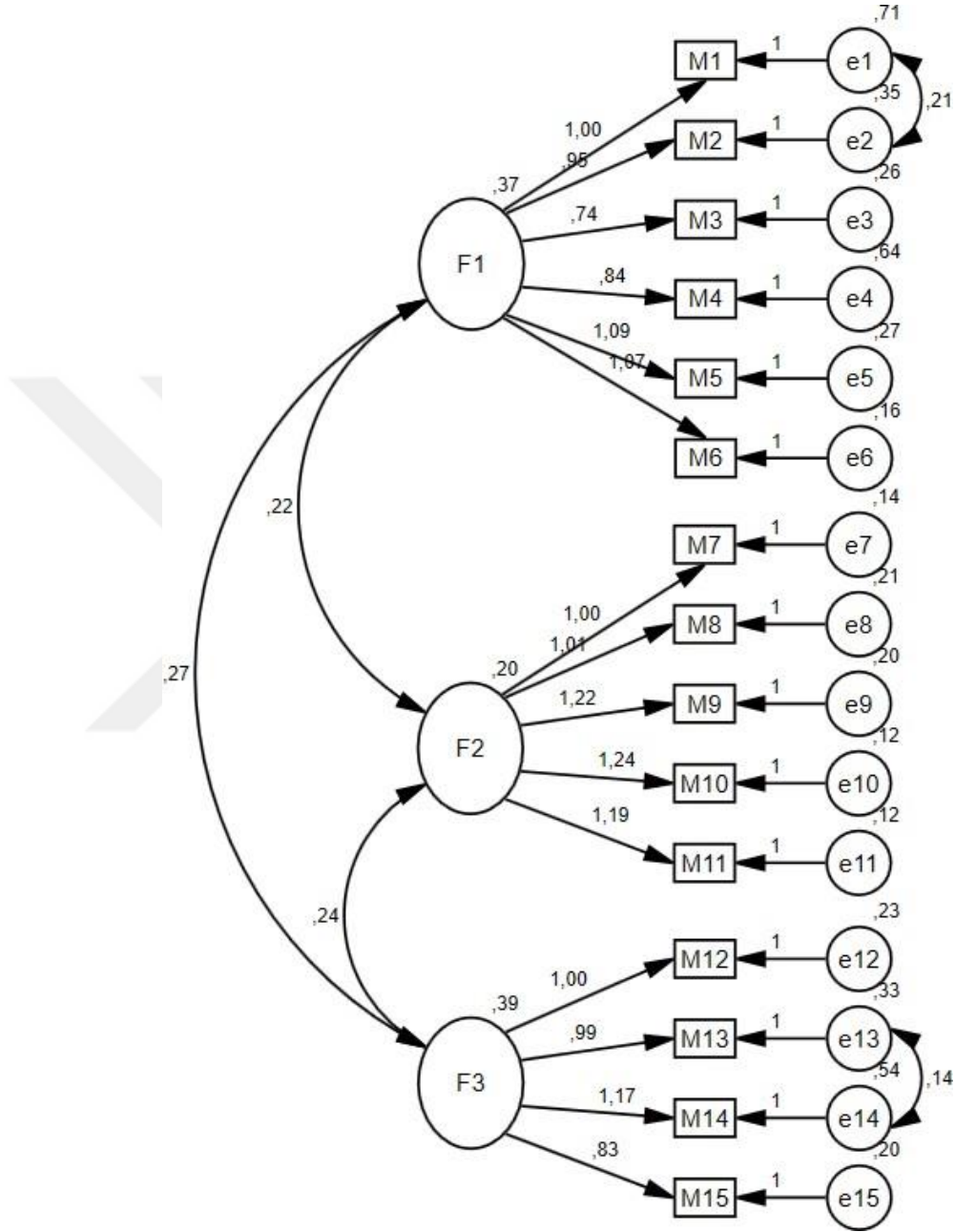
	Güvenlik Sesi	Güvenlik Bildirimi	Güvenlik Girişimi
Güvenlik Sesi	1	,605**	,472**
Güvenlik Bildirimi		1	,710**
Güvenlik Girişimi			1
P<0,001			

Tablo incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar olduğu görülmektedir. Birinci ve ikinci faktör arasında ,605; birinci ve üçüncü faktör arasında ,472; ikinci ve üçüncü faktör arasında ise ,710 düzeyinde korelasyon bulunmuştur. Tüm korelasyonlar $p<0,001$ düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlar, alt boyutlar arasında orta ile yüksek düzeyde pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, alt boyutların aynı yapının farklı yönlerini ölçtüğünü, ancak her bir boyutun kendi içinde özgün bir yapıyı temsil ettiğini ortaya koymakta ve ölçeğin yapı geçerliliğini desteklemektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin faktör yapısının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen üç faktörlü yapının doğruluğunu test etmek amacıyla gerçekleştirilmiş ve analiz LISREL 9.30 yazılımı ile yürütülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen model uyum indeksleri şu Ki-kare/Serbestlik derecesi (χ^2/df) = 2.17, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = 0.08, GFI (Goodness of Fit Index) = 0.85, AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) = 0.80, CFI (Comparative Fit Index) = 0.91, NFI (Normed Fit

Index) = 0.83, SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) = 0.07 şeklindedir. Şekil 4.1 'de ki gibi gösterilmiştir.



Şekil 4. 1 Doğrulayıcı faktör analizi

$\chi^2/df=2.17$; RMSEA= 0.08; GFI= 0.85; AGFI= 0.80; CFI=0.91; NFI=0.83; SRMR= 0.07

Elde edilen χ^2/df değeri 2.17 olup, 2 ile 3 arasında bir değerin kabul edilebilir olduğu dikkate alındığında modelin iyi düzeyde uyum sağladığı söylenebilir (Kline, 2011). RMSEA değeri 0.08 olarak bulunmuş olup, bu değer de literatürde kabul edilebilir sınır olan 0.08'in altında veya sınırında yer almakta ve modelin orta düzeyde bir uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır (Browne & Cudeck, 1993). GFI ve AGFI değerleri sırasıyla 0.85 ve 0.80 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, 0.90 eşik değerinin altında kalmakla birlikte, modelin kabul edilebilir düzeyde bir uyum sağladığını göstermektedir. CFI değeri 0.91 ile .90 sınırının üzerinde yer almakta ve modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğine işaret etmektedir (Hu & Bentler, 1999). NFI ise 0.83 ile kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ayrıca SRMR değerinin 0.07 olması, modelin artıklara (residuals) ilişkin olarak iyi düzeyde bir uyum gösterdiğini desteklemektedir.

Modelde her bir madde, ilişkili olduğu faktörle yüksek ve anlamlı yükler göstermiştir. Üç faktör arasında anlamlı korelasyonlar gözlemlenmiş ve modelin kavramsal bütünlüğü korunmuştur. Tüm bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin üç faktörlü yapısının veriyle uyumlu olduğunu ve modelin geçerli bir yapıyı yansıttığını göstermektedir. Faktör analizi sonucunda elde edilen üç alt boyuttan oluşan toplam 15 maddeye ilişkin madde analizleri gerçekleştirilmiş ve her bir maddenin ölçülmek istenen yapıyı ne ölçüde temsil ettiği değerlendirilmiştir. Bu amaçla madde-toplam test korelasyonları ile madde çıkarıldığında elde edilen Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları incelenmiştir.

Tablo 4. 4. Maddelere ilişkin madde- toplam kolerasyonları ve cronbach alpha güvenirlilik katsayısı

	X	S	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayısı
Faktör 1 ($\alpha = 0.878$)				
M1	4,07	1,351	0,684	0,861
M2	4,17	1,279	0,715	0,853
M3	4,64	0,911	0,651	0,865
M4	4,33	1,165	0,685	0,858
M5	4,36	1,064	0,694	0,857
M6	4,46	1,041	0,724	0,852
Faktör 2 ($\alpha = 0.872$)				
M7	4,57	0,903	0,660	0,856
M8	4,52	0,851	0,667	0,853
M9	4,58	0,836	0,694	0,846
M10	4,59	0,800	0,706	0,844
M11	4,65	0,780	0,780	0,827
Faktör 3 ($\alpha = 0.859$)				
M12	4,49	0,900	0,706	0,820
M13	4,37	0,963	0,731	0,808
M14	4,06	1,181	0,714	0,828
M15	4,54	0,822	0,709	0,824

Madde-toplam korelasyonları, bir maddenin ölçeğin geneliyle olan tutarlılığını değerlendirmede önemli bir ölçüttür ve .30'un üzerindeki değerler madde geçerliliği açısından yeterli kabul edilmektedir (Nunnally & Bernstein, 1994).

Birinci faktöre ait maddelerin madde-toplam korelasyonlarının .651 ile .724 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, tüm maddelerin faktörle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu ve ölçeğin bu boyutunun iç tutarlılık açısından güçlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde, bu boyuta ait maddeler çıkarıldığında elde edilen Cronbach Alpha katsayılarının .852 ile .865 arasında değiştiği ve tüm değerlerin genel güvenirlilik katsayısının altında kaldığı gözlenmiştir.

Bu durum, hiçbir maddenin ölçeğin güvenilirliğini olumsuz etkilemediğini ve her bir maddenin katkı sağladığını göstermektedir.

İkinci faktöre ait madde-toplam korelasyonları .660 ile .780 arasında değişmekte olup, özellikle M11 maddesinin korelasyon değeri (.780) oldukça yüksektir. Bu durum, ilgili maddenin faktörün ölçtüğü yapıyı oldukça güçlü bir biçimde temsil ettiğini göstermektedir. Cronbach Alpha katsayıları ise .827 ile .856 arasında değişmekte olup, bu boyutta da tüm maddelerin ölçek bütünlüğüne olumlu katkı sunduğu görülmektedir.

Üçüncü faktörde yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonları ise .706 ile .731 arasında değişmektedir. En yüksek korelasyon M13 maddesine ait olup (.731), bu maddenin faktör yapısındaki temsil gücünün oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, bu faktörde yer alan maddeler çıkarıldığında elde edilen Cronbach Alpha katsayılarının .808 ile .828 arasında değiştiği ve faktörün genel güvenilirliğini düşürmediği belirlenmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, tüm maddelerin madde-toplam korelasyonlarının .30'un oldukça üzerinde olduğu ve her bir maddenin yer aldığı alt boyutla tutarlı bir biçimde ölçüm yaptığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular, ölçek maddelerinin ölçülmek istenen yapıyı geçerli ve güvenilir bir şekilde temsil ettiğini ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2. Çalışanların Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışının Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenler (Çalışma Birimi, Cinsiyet, Tecrübe Yılı vb.) Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan 551 çalışanın prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.5 'te sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, çalışanların prososyal ve proaktif güvenlik davranışı sergileme yüksek olduğu alt boyut Güvenlik İhbarıdır ($M = 4.58$, $SS = 0.59$). Bunu sırasıyla Güvenlik Sesi ($M = 4.52$, $SS = 0.68$) ve Güvenlik Girişimi ($M = 4.23$, $SS = 0.86$) izlemektedir. Ölçeğin toplam ortalaması ise $M = 4.46$ ($SS = 0.58$) olarak bulunmuştur.

Tablo 4. 5. Çalışanın prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler

	N	Ortalama	S
Güvenlik İhbarı	551	4,5840	0,59001
Güvenlik Sesi	551	4,5216	0,67932
Güvenlik Girişimi	551	4,2323	0,86499
Toplam	551	4,4566	0,58047

Bu bulgular, çalışanların güvenlikle ilgili durumları bildirme (ihbar etme) davranışına en fazla önem verdiğini; politikaları değiştirme veya süreçleri iyileştirme yönündeki güvenlik girişimlerinde ise görece daha düşük düzeyde aktif olduklarını göstermektedir. Standart sapma değerlerinin alt boyutlar arasında değişmesi, özellikle Güvenlik Girişimi boyutunda katılımcılar arasında daha fazla farklılaşma olduğunu ortaya koymaktadır.

Cinsiyete Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışı Ölçeği Puanlarının t-Testi Sonuçları

Tablo 4. 6. Cinsiyete Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışı Ölçeği Puanlarının t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	X	Ss	t	p
Güvenlik İhbarı	Kadın	461,000	4,565	0,598	-1,690	0,092
	Erkek	90,000	4,680	0,540		
Güvenlik Sesi	Kadın	461,000	4,521	0,670	-0,043	0,965
	Erkek	90,000	4,524	0,729		
Güvenlik Girişimi	Kadın	461,000	4,201	0,868	-1,915	0,056
	Erkek	90,000	4,392	0,835		
Toplam	Kadın	461,000	4,439	0,585	-1,571	0,117
	Erkek	90,000	4,544	0,553		

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, prososyal ve proaktif güvenlik davranışı ölçeğinin alt boyutlarında ve toplam puanında cinsiyet açısından

istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$). Güvenlik İhbarı alt boyutunda kadın katılımcıların ortalaması ($M=4.57$, $SS=0.60$) $M = 4.57$, $SS = 0.60$ erkek katılımcıların ortalamasına ($M=4.68$, $SS=0.54$) $M = 4.68$, $SS = 0.54$ kıyasla biraz daha düşük olmasına rağmen bu fark anlamlı değildir, $t(549) = -1.69$, $p = .092$. Güvenlik Sesi alt boyutunda kadın ($M=4.52$, $SS=0.67$) $M = 4.52$, $SS = 0.67$ ve erkek ($M=4.52$, $SS=0.73$) $M = 4.52$, $SS = 0.73$ katılımcılar arasında fark bulunmamıştır, $t(549) = -0.04$, $p = .965$. Güvenlik Girişimi alt boyutunda erkek katılımcıların puanı ($M=4.39$, $SS=0.83$) $M = 4.39$, $SS = 0.83$ kadınlara göre ($M=4.20$, $SS=0.87$) $M = 4.20$, $SS = 0.87$ biraz daha yüksek olmasına rağmen bu fark anlamlı değildir, $t(549) = 1.92$, $p = .056$.

Medeni duruma göre güvenlikle ilgili alt boyut ve toplam puanların tek yönlü ANOVA sonuçları

Tablo 4. 7. Medeni duruma göre güvenlikle ilgili alt boyut ve toplam puanların tek yönlü ANOVA sonuçları

Betimsel İstatistikler					ANOVA						
		N	X	S		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı İhbarı_Mean	Bekar	97	4,72	0,42	Gruplar Arası	2,55	2,00	1,28	3,70	0,03	Bekar> Evli
	Evli	445	4,55	0,62	Gruplar İçi	188,91	548,00	0,34			
	Diğer	9	4,78	0,42							
					Toplam	191,46	550,00				
Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Sesi_Mean	Bekar	97	4,62	0,60	Gruplar Arası	2,39	2,00	1,19	2,60	0,08	
	Evli	445	4,49	0,70	Gruplar İçi	251,43	548,00	0,46			
	Diğer	9	4,87	0,28							
					Toplam	253,81	550,00				
G_Girisimi_Mean	Bekar	97	4,31	0,79	Gruplar Arası	0,82	2,00	0,41	0,55	0,58	
	Evli	445	4,21	0,87	Gruplar İçi	410,69	548,00	0,75			

	Diğer	9	4,33	1,17							
					Toplam	411,51	550,00				
G_Toplam_Mean	Bekar	97	4,56	0,48	Gruplar Arası	1,84	2,00	0,92	2,75	0,06	
	Evli	445	4,43	0,60	Gruplar İçi	183,48	548,00	0,33			
	Diğer	9	4,67	0,50							
					Toplam	185,32	550,00				

Medeni duruma göre prososyal ve proaktif güvenlik davranışları ile ilişkili puanlar için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Güvenlik İhbarı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır, $F(2, 548) = 3.70$, $p = .030$, $\eta^2 = .013$. Tukey HSD sonrası karşılaştırmalar, bekâr çalışanların ($M = 4.72$, $SS = 0.42$) evli çalışanlardan ($M = 4.55$, $SS = 0.62$) daha yüksek puan aldığını göstermiştir. Güvenlik Sesi alt boyutunda gözlenen fark anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır, $F(2, 548) = 2.60$, $p = .080$, $\eta^2 = .009$. Benzer şekilde Güvenlik Girişimi alt boyutunda ($F(2, 548) = 0.55$, $p = .580$, $\eta^2 = .002$) ve ölçeğin toplam puanında ($F(2, 548) = 2.75$, $p = .060$, $\eta^2 = .010$) medeni duruma göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Anlamlı bulunan farkın etki büyüklüğü küçüktür ($\eta^2 \approx .01$). Bu nedenle, bekârların Güvenlik İhbarı puanlarının evlilerden daha yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı olsa da pratik/klinik öneminin sınırlı olduğu söylenebilir.

Kıdeme Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışı Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının ANOVA Sonuçları

Tablo 4. 8. Kıdeme Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışı Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının ANOVA Sonuçları

Betimsel İstatistikler					ANOVA					
		N	X	S		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
G_İhbari_Mean	0-2 yıl	428,00	4,57	0,60	Gruplar Arası	0,57	3,00	0,19	0,54	0,65
	3-5 yıl	77,00	4,65	0,55	Gruplar İçi	190,89	547,00	0,35		
	6-8 yıl	31,00	4,60	0,64						

Tablo 4.8. Kıdeme Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışı Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının ANOVA Sonuçları (Devamı)

	10 ve üzeri	15,00	4,48	0,54	Toplam	191,46	550,00			
G_Sesi_Mean	0-2 yıl	428,00	4,51	0,71	Gruplar Arası	0,44	3,00	0,15	0,32	0,81
	3-5 yıl	77,00	4,56	0,59	Gruplar İçi	253,37	547,00	0,46		
	6-8 yıl	31,00	4,60	0,52						
	10 ve üzeri	15,00	4,56	0,46	Toplam	253,81	550,00			
G_Girisimi_Mean	0-2 yıl	428,00	4,19	0,88	Gruplar Arası	3,99	3,00	1,33	1,78	0,15
	3-5 yıl	77,00	4,34	0,89	Gruplar İçi	407,53	547,00	0,75		
	6-8 yıl	31,00	4,44	0,62						
	10 ve üzeri	15,00	4,47	0,52	Toplam	411,51	550,00			
G_Toplam_Mean	0-2 yıl	428,00	4,43	0,59	Gruplar Arası	0,97	3,00	0,32	0,96	0,41
	3-5 yıl	77,00	4,53	0,56	Gruplar İçi	184,35	547,00	0,34		
	6-8 yıl	31,00	4,55	0,52						
	10 ve üzeri	15,00	4,50	0,45	Toplam	185,32	550,00			

Çalışanların kıdem yıllarına göre prososyal ve proaktif güvenlik davranışları ölçeği alt boyutları ve toplam puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Güvenlik İhbarı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır, $F(3, 547) = 0.54$, $p = .65$. Güvenlik Sesi alt boyutunda fark anlamlı değildir, $F(3, 547) = 0.32$, $p = .81$. Güvenlik Girişimi alt boyutunda kıdeme göre farklılık gözlense de anlamlı değildir, $F(3, 547) = 1.78$, $p = .15$. Ölçeğin toplam puanı için de kıdem grupları arasında anlamlı fark bulunmamıştır, $F(3, 547) = 0.96$, $p = .41$.

Tüm alt boyutlarda ve toplam puanda etki büyüklüğü (η^2) çok küçüktür ($\eta^2 < .01$).

Tablo 4. 9. Eğitim Düzeyine Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışlar Ölçeği
Alt Boyut ve Toplam Puanlarının ANOVA Sonuçları

Betimsel İstatistikler					ANOVA					
		N	X	S		Kareler Toplam ı	sd	Kareler Ortala ması	F	p
G_İhbarı_Mean	Lise	298,00	4,54	0,64	Gruplar Arası	1,56	3,00	0,52	1,50	0,21
	Önlisans	167,00	4,62	0,52	Gruplar İçİ	189,90	547,00	0,35		
	Lisans	77,00	4,68	0,51						
	Yüksek lisans/ Doktora	9,00	4,64	0,56	Toplam	191,46	550,00			
G_Sesi_Mean	Lise	298,00	4,52	0,69	Gruplar Arası	0,44	3,00	0,15	0,32	0,81
	Önlisans	167,00	4,55	0,65	Gruplar İçİ	253,37	547,00	0,46		
	Lisans	77,00	4,46	0,70						
	Yüksek lisans/ Doktora	9,00	4,51	0,69	Toplam	253,81	550,00			
G_Girisimi_Mean	Lise	298,00	4,22	0,88	Gruplar Arası	0,14	3,00	0,05	0,06	0,98
	Önlisans	167,00	4,24	0,82	Gruplar İçİ	411,37	547,00	0,75		
	Lisans	77,00	4,26	0,94						
	Yüksek lisans/ Doktora	9,00	4,25	0,73	Toplam	411,51	550,00			

Tablo 4.9. Eğitim Düzeyine Göre Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışlar Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının ANOVA Sonuçları (Devamı)

G_Toplam_Mean	Lise	298,00	4,43	0,60	Gruplar Arası	0,34	3,00	0,11	0,33	0,80
	Önlisans	167,00	4,49	0,55	Gruplar İçi	184,98	547,00	0,34		
	Lisans	77,00	4,48	0,59						
	Yüksek lisans / Doktora	9,00	4,48	0,61	Toplam	185,32	550,00			

Eğitim düzeyine göre prososyal ve proaktif güvenlik davranışları ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarının ortalamaları karşılaştırılmış ve anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile test edilmiştir.

Güvenlik İhbarı alt boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır, $F(3, 547) = 1.50$, $p = .21$. Güvenlik Sesi alt boyutunda fark anlamlı değildir, $F(3, 547) = 0.32$, $p = .81$. Güvenlik Girişimi alt boyutunda da gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır, $F(3, 547) = 0.06$, $p = .98$. Ölçeğin toplam puanı için de eğitim düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir, $F(3, 547) = 0.33$, $p = .80$.

Tüm boyutlarda etki büyüklüğü (η^2) çok küçüktür ($<.01$), bu da eğitim düzeyinin prososyal ve proaktif güvenlik davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4.3. Çalışanların Psikolojik Güvenlik Algılarının Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenler (Çalışma Birimi, Cinsiyet, Tecrübe Yılı vb.) Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmada, çalışanların psikolojik güvenlik algılarının madde düzeyinde incelenmiştir. Tablo 13'te, her bir maddeye ilişkin ortalama (M) ve standart sapma (SS) değerleri sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre en yüksek ortalamaya sahip maddeler M-M6 ($M = 4.16$, $SS = 1.16$) ve M-M2 ($M = 4.10$, $SS = 1.17$) olmuştur. Bu

bulgu, çalışanların güvenlik iyileştirme girişimlerinde ve güvenlik konularında fikir belirtmede oldukça istekli olduklarını göstermektedir. Diğer yandan, M-M3 ($M = 2.28$, $SS = 1.63$) ve M-M5 ($M = 2.45$, $SS = 1.51$) maddelerinde daha düşük ortalama değerleri gözlenmiştir. Bu maddeler, çalışanların belirli durumlarda güvenlikle ilgili davranış sergileme eğilimlerinin daha düşük olabileceğini göstermektedir. Ölçeğin genel ortalaması 3.33 ($SS = 0.82$) olarak bulunmuş olup, çalışanların psikolojik güvenlik algılarının orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Standart sapma değerlerinin görece yüksek olması (özellikle M-M3 ve M-M5 maddelerinde), bu davranışların çalışanlar arasında farklılaşma gösterdiğini işaret etmektedir.

Tablo 4. 10. Çalışanların psikolojik güvenlik algılarının madde düzeyinde incelenmesi

	N	Ortalama	S
M-M1	551	3,15	1,553
M-M2	551	4,10	1,165
M-M3	551	2,28	1,628
M-M4	551	3,21	1,415
M-M5	551	2,45	1,513
M-M6	551	4,16	1,168
M-M7	551	3,97	1,265
M_Toplam_Mean	551	3,3311	0,82249

Tablo 4. 11. Cinsiyete Göre psikolojik güvenlik algılarının Puanlarının t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	X	Ss	t	p
Psikolojik güvenlik algıları	Kadın	461,000	3,307	0,797	-1,552	0,121
	Erkek	90,000	3,454	0,938		

Psikolojik güvenlik algıları ölçeği için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları, kadın ($M=3.31$, $SS=0.80$) $M = 3.31$, $SS = 0.80$ ve erkek ($M=3.45$, $SS=0.94$) $M = 3.45$, $SS = 0.94$ katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $t(549) = -1.55$, $p = .121$. Bu bulgu, cinsiyetin psikolojik güvenlik algıları puanları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. 12. Medeni Duruma Göre Psikolojik Güvenlik Algıları Puanlarının ANOVA Sonuçları

Betimsel İstatistikler					ANOVA					
		N	X	S		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Psikolojik güvenlik algıları	Bekar	97	3,44	0,83	Gruplar Arası	1,87	2,00	0,94	1,39	0,25
	Evli	445	3,30	0,82	Gruplar İçi	370,20	548,00	0,68		
	Diğer	9	3,52	0,89						
					Toplam	372,07	550,00			

Medeni duruma göre psikolojik güvenlik algıları puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Sonuçlar, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir, $F(2, 548) = 1.39$, $p = .25$, $\eta^2 = .005$. Bekâr katılımcıların ortalama puanı ($M = 3.44$, $SS = 0.83$), evli katılımcılardan ($M = 3.30$, $SS = 0.82$) biraz yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4. 13. Kıdeme Göre Psikolojik Güvenlik Algıları Puanlarının ANOVA Sonuçları

Betimsel İstatistikler					ANOVA					
		N	X	S		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Psikolojik Güvenlik Algıları Toplam_Mean	0-2 Yıl	428	3,30	0,79	Gruplar Arası	2,114	3	0,705	1,042	0,374
	3-5 Yıl	77	3,48	1,01	Gruplar İçi	369,956	547	0,676		
	6-8 yıl	31	3,33	0,78						
	10 ve üzeri	15	3,33	0,77						
					Toplam	372,07	550,00			

Psikolojik güvenlik algıları puanlarının kıdeme göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Analiz sonucunda

gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır, $F(3, 547) = 1.04$, $p = .374$, $\eta^2 = .006$.

Ortalama puanlar incelendiğinde, 3–5 yıl kıdeme sahip katılımcıların ortalama puanı ($M = 3.48$, $SS = 1.01$) diğer kıdem gruplarına göre daha yüksek görünse de bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 4. 14. Eğitim Düzeyine Göre Psikolojik Güvenlik Algı Puanlarının ANOVA Sonuçları

Betimsel İstatistikler					ANOVA					
		N	X	S		Kareler Toplam 1	sd	Kareler Ortalama ması	F	p
Psikolojik Güvenlik Algıları_Topl am_Mean	Lise	298	3,3907	0,82993 8	Gruplar Arası	2,749	3	0,916	1,357	0,255
	Önlisans	167	3,29084 7	0,82033 6	Gruplar İçi	369,320	547	0,675		
	Lisans	77	3,20408 2	0,79317 3						
	Yüksek lisans / Doktora	9	3,19047 6	0,80812 2						
					Toplam	372,07	550,00			

Eğitim düzeyine göre psikolojik güvenlik algıları puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır, $F(3, 547) = 1.36$, $p = .255$, $\eta^2 = .007$. Ortalama puanlar incelendiğinde lise mezunlarının puan ortalaması ($M = 3.39$, $SS = 0.83$) diğer eğitim düzeylerine göre biraz daha yüksek olsa da fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

4.4. Çalışanların Psikolojik Güvenlik Algısı ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Sergileme Durumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmada, çalışanların psikolojik güvenlik algısı (Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı _Toplam_Mean) ile (Psikolojik güvenlik algılarının Toplam _

Mean) arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4. 15. Çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasındaki ilişki

Correlations				
			G_Toplam_Mean	M_Toplam_Mean
Spearman's rho	Sosyal ve proaktif güvenlik davranışı_Toplam_Mean	Correlation Coefficient	1,000	,408**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	551	551
	Psikolojik güvenlik algıları_Toplam_Mean	Correlation Coefficient	,408**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	551	551
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik güvenlik algısı ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($\rho = 0.408$, $p < 0.01$). Bu bulgu, çalışanların iş ortamında kendilerini psikolojik olarak güvende hissetmelerinin, güvenlik konusunda gönüllü bildirimde bulunma ve güvenlik iyileştirme davranışlarını sergileme eğilimlerini artırdığını göstermektedir. Cohen'in (1988) sınıflamasına göre (0.10 = düşük, 0.30 = orta, 0.50 = yüksek), elde edilen korelasyon katsayısı orta düzeyde bir ilişkiyi ifade etmektedir.

Çalışanların prososyal ve proaktif güvenlik davranışı (Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Toplam_Mean) ve alt boyutları (Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_İhbari_Mean, Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Sesi_Mean, Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Girisimi_Mean) ile psikolojik güvenlik (psikolojik güvenlik algıları_Toplam_Mean) arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.16'da sunulmuştur.

Tablo 4. 16. Çalışanların psikolojik güvenlik algısı ve alt boyutları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasındaki ilişki

Correlations						
			Psikolojik güvenlik algıları_Topl am_Mean	G_İhbari_M ean	G_Sesi_Mea n	G_Girisimi _Mean
Spearman's rho	Psikolojik güvenlik algıları_Topl am_Mean	Correlation Coefficient	1,000	,247**	,338**	,396**
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
		N	551	551	551	551
	Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_İhbar i_Mean	Correlation Coefficient	,247**	1,000	,518**	,567**
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
		N	551	551	551	551
	Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Sesi Mean	Correlation Coefficient	,338**	,518**	1,000	,543**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
		N	551	551	551	551
	Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Giris i_Mean	Correlation Coefficient	,396**	,567**	,543**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
		N	551	551	551	551
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Spearman korelasyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik güvenlik algıları_Toplam_Mean ile güvenlik ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur. Psikolojik güvenlik algıları_Toplam_Mean ile Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_İhbari_Mean arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki vardır, $r_{sr_srs} = .25$, $p < .001$. Psikolojik güvenlik algıları_Toplam_Mean ile Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Sesi_Mean arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır, $r_{sr_srs} = .34$, $p < .001$. Psikolojik güvenlik algıları_Toplam_Mean ile Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Girisimi_Mean arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır, $r_{sr_srs} = .40$, $p < .001$. Güvenlik ölçeği alt boyutları birbirleriyle yüksek düzeyde pozitif ilişkilidir (ör., Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_İhbari_Mean ile Prososyal ve proaktif güvenlik davranışı_Girisimi_Mean,

rsr_srs = .57, $p < .001$). Cohen (1988) sınıflamasına göre (0.10 = düşük, 0.30 = orta, 0.50 = yüksek) bu değerler, genel olarak orta ile yüksek düzeyde korelasyonları göstermektedir.

Bu bulgular, psikolojik güvenlik algısının prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarını desteklediğini ve alt boyutların birbiriyle tutarlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması ve çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesinin amaçlandığı çalışma sonuçları araştırma soruları kapsamında sunulmuştur.

5.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği

Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği, Türk kültürüne uygun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

Öncelikle ölçeğin faktör yapısının geçerliliğini değerlendirmek için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda KMO değeri ,897 olarak bulunmuş ve bu değer kaiser (1974) ve Pallant (2001) ın uygunluk için belirttiği 0,50 ve 0,60 değerlerinin üstünde olduğundan örneklem yeterliliği anlamında “mükemmel” düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca Bartlett Küresellik Testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 2068,563$; $df = 105$; $p < .001$), bu verilerin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamaktadır. AFA sonucunda, özdeğeri 1'in üzerinde olan üç faktör belirlenmiş ve bu faktörler toplam varyansın %69,10'unu açıklamıştır. Her bir faktördeki madde yüklerinin .60 ile .83 arasında değiştiği, ortak faktör varyanslarının ise .591 ile .826 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçeğin güçlü bir yapı geçerliliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. AFA ile belirlenen bu üç faktörlü yapının doğruluğu, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. LISREL 9.30 ile yürütülen DFA sonucunda modelin uyum indeksleri kabul edilebilir düzeylerde bulunmuştur ($\chi^2/df = 2.17$; RMSEA = 0.08; CFI = 0.91; GFI = 0.85; AGFI = 0.80; NFI = 0.83; SRMR = 0.07). Elde edilen değerler, modelin verilerle anlamlı bir uyum içinde olduğunu ve ölçeğin hedeflediği yapıyı etkili biçimde yansıttığını göstermiştir. Ayrıca faktörler arası korelasyon değerleri de anlamlı bulunmuş ($r = 0.472- 0.710$; $p < .001$) ve faktörlerin aynı yapının farklı boyutlarını temsil ettiği görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin olarak yapılan analizlerde, tüm alt boyutların madde-toplam korelasyonlarının .651 ile .780 arasında değiştiği ve Cronbach's alfa değerlerinin .808

ile .865 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Her bir alt boyuttaki maddeler çıkarıldığında güvenilirlik katsayılarında kayda değer bir artış gözlemlenmemiştir; bu durum, tüm maddelerin ölçüm bütünlüğüne anlamlı bir katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, yapılan faktör analizleri, madde analizleri ve güvenilirlik çalışmaları doğrultusunda Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Ölçeği'nin Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek, çalışanların güvenlik bağlamındaki gönüllü ve proaktif davranışlarını ölçmekte kullanılabilecek etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir.

5.1. Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Düzeyi

Çalışanların psikolojik güvenlik algıları ne düzeydedir? Bu algılar demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmaya katılan 551 çalışanın prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarına ilişkin betimsel istatistikler analizine göre, en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun Güvenlik İhbarı ($M = 4.58$, $SS = 0.59$) olduğu görülmüştür. Bunu sırasıyla Güvenlik Sesi ($M = 4.52$, $SS = 0.68$) ve Güvenlik Girişimi ($M = 4.23$, $SS = 0.86$) izlemektedir. Ölçeğin toplam ortalaması ise $M = 4.46$ ($SS = 0.58$) olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, çalışanların güvenlikle ilgili durumları bildirme (ihbar etme) davranışına daha fazla önem verdiğini; buna karşın, süreçleri iyileştirme veya politikaları değiştirme gibi daha inisiyatif gerektiren güvenlik girişimlerinde daha düşük düzeyde aktif olduklarını göstermektedir. Çalışanların güvenlik ihbarı davranışında daha istekli ve aktif olmaları, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün otoriter ve kural temelli olduğu işyerlerinde, çalışanların doğrudan iyileştirme önerilerinde bulunmak yerine, mevcut sorunları bildirmeyi tercih ettiklerini düşündürülebilir. Benzer şekilde Kim ve Park (2021) çalışmasında da çalışanların güvenlik ihbarına yönelik eğilimlerinin, diğer proaktif güvenlik davranışlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu bulgu, mevcut çalışmamızın sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Öte yandan, Zohar ve Polachek (2014), çalışmasında güvenlik sesi ya da güvenlik girişimi gibi davranışların daha yüksek çıktığı da görülmekte ve çalışanların örgütsel destek algısının yüksek olduğu ortamlarda, sürece yönelik iyileştirme önerilerinin ve güvenlik girişimlerinin daha

yaygın olduğunu belirtmişlerdir. Bu farklılığın temelinde, çalışmamızda örneklem grubunun büyük ölçüde mavi yaka çalışanlardan ve kurallı iş ortamlarında görev yapan bireylerden oluşması etkili olabilir. Bu bağlamda, örgüt içi iletişim kanallarının niteliği, çalışanların inisiyatif kullanma özgürlüğü ve yönetime katılım düzeylerinin de güvenlik davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir.

Cinsiyete Göre Farklılıklar

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, prososyal ve proaktif güvenlik davranışı ölçeğinin alt boyutlarında ve toplam puanında cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, Lingard vd. (2010), iş sağlığı ve güvenliği davranışlarında cinsiyetin anlamlı bir etkisi olmadığı sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu bulgunun nedeni, kadın ve erkek çalışanların benzer iş koşullarında çalışması ve benzer güvenlik eğitimi süreçlerinden geçmesi olabilir. Ayrıca, örneklemde cinsiyet dağılımının dengeli olmaması da bu tür farkların gözlemlenmesini engellemiş olabilir.

Medeni Duruma Göre Farklılıklar

Medeni duruma göre prososyal ve proaktif güvenlik davranışlarıyla ilişkili puanlar için yapılan tek yönlü ANOVA analizine göre, yalnızca “Güvenlik İhbarı” alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır, $F(2, 548) = 3.70$, $p = .030$, $\eta^2 = .013$. Tukey HSD sonrası karşılaştırmalar, bekâr çalışanların ($M = 4.72$, $SS = 0.42$) evli çalışanlara ($M = 4.55$, $SS = 0.62$) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldığını ortaya koymuştur.

Bu sonuç, bekâr bireylerin bireysel sorumluluklarının daha az olması nedeniyle iş ortamındaki riskleri daha dikkatli gözlemleyebilecekleri ve güvenlik ihbarı davranışlarına daha fazla yöneldiklerini düşündürebilir. Benzer şekilde Turner ve Gray (2009) da kişisel sorumluluk yükü daha düşük olan bireylerin iş güvenliği uygulamalarına katılımının daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Bu bağlamda, bekâr çalışanların güvenlik ihbarında bulunma konusunda daha özgür ya da daha az çekingen davrandıkları söylenebilir.

Kıdem ve Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar

Araştırmada, çalışanların kıdem süresi ve eğitim düzeyine göre prososyal ve proaktif güvenlik davranışları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örneğin Neal vd. (2000) çalışmasında, güvenlik davranışlarının kıdem süresinden çok örgütsel iklim ve liderlik tarzı gibi değişkenlerden etkilendiği belirtilmiştir. Bazı çalışmalarda ise kıdem süresinin deneyim kazandırdığı ve risk farkındalığını artırdığı öne sürülmüştür. Bu farklılığın, çalışmamızda eğitim ve kıdem dağılımının homojen olması ya da güvenlik kültürünün bireysel farklılıklardan ziyade kurum politikalarıyla şekillenmesi gibi nedenlere bağlı olduğu düşünülebilir (Türüdü, 2019).

Bu bulgular, çalışanların güvenlik konularında özellikle sorun bildirme (ihbar) konusunda daha aktif olduklarını; ancak süreçlere müdahil olma konusunda (güvenlik girişimi) daha pasif kalabildiklerini ortaya koymaktadır. Demografik değişkenlerin genel olarak belirleyici olmaması, örgütsel faktörlerin daha belirleyici olabileceğine işaret etmektedir (de Bruin & Mersinas, 2024). Bu nedenle, örgütlerin güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik liderlik uygulamaları, açık iletişim kanalları ve katılımı teşvik eden politikaları önceliklendirmesi önerilmektedir.

5.3. Psikolojik Güvenlik Algı Düzeyi

Çalışanların psikolojik güvenlik algıları ne düzeydedir? Bu algılar demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

Çalışanların psikolojik güvenlik algısı ortalaması genel olarak orta düzeyin biraz üzerinde bulunmuştur (kadınlar için $M = 3.31$, $SS = 0.80$; erkekler için $M = 3.45$, $SS = 0.94$). Bu sonuç, çalışanların örgüt içinde fikirlerini ifade etme, hata yapma ya da risk alma konularında kendilerini tam anlamıyla güvende hissetmediklerine, ancak bu konuda belirli bir farkındalık ve kabule sahip olduklarına işaret etmektedir.

Bu bulgu, özellikle hiyerarşik yapıların güçlü olduğu, cezalandırma ya da dışlanma korkusunun sürdüğü iş ortamlarında psikolojik güvenliğin yüksek düzeyde gelişemediğini gösteren literatürle uyumludur. Örneğin Edmondson (1999), psikolojik güvenliğin gelişimi için örgütsel destek, açık iletişim ve kapsayıcı liderliğin belirleyici olduğunu vurgulamıştır (Edmondson, 1999).

Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklar

Yapılan analizlerde psikolojik güvenlik algılarının cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu durum, psikolojik güvenlik algısının bireysel demografik özelliklerden ziyade, örgüt kültürü, liderlik tarzı ve takım dinamikleri gibi örgütsel faktörlerden daha fazla etkilendiğini düşündürmektedir. Nitekim Frazier vd. (2017) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışmasında da, psikolojik güvenlik üzerinde bireysel demografik değişkenlerin etkisinin oldukça sınırlı olduğu, asıl belirleyicinin yönetsel tutumlar ve takım iklimi olduğu rapor edilmiştir (Frazier vd., 2017).

5.4. Psikolojik Güvenlik Algısı ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Arasındaki İlişki

Çalışanların psikolojik güvenlik algıları ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu araştırmada psikolojik güvenlik algısı ile prososyal ve proaktif güvenlik davranışları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\rho = 0.408$, $p < 0.01$). Cohen'in (1988) sınıflamasına göre bu korelasyon katsayısı, orta düzeyde bir ilişkiye işaret etmektedir. Bu bulgu, çalışanların psikolojik olarak güvende hissetmelerinin, güvenlik konusundaki gönüllü bildirim, ihbar ve güvenlik sesi gibi proaktif davranışları artırdığını göstermektedir. Benzer şekilde Edmondson (2019) ve Zhang et al. (2010) yaptığı çalışmalarda, psikolojik güvenliğin işyerinde proaktif davranışları desteklediğini ve güvenliğe yönelik iyileştirme önerilerinde bulunmayı kolaylaştırdığı şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu çalışmalar, psikolojik güvenliğin, özellikle güvenliğin kritik olduğu ortamlarda güvenlik girişimlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Zhang et al., 2010). Yine Sing ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmalarda belirtmiş oldukları “Psikolojik güvenliğin düşük olduğu örgütlerde, çalışanlar fikirlerini ifade edemedikleri gibi, bir görevi tamamlamak için gerekli kaynağı isteme, soru sorma, geri bildirim isteme ve bir sorunu/hatayı bildirme gibi eylemleri gerçekleştirmekten de çekinirler” şeklindeki görüşlerinin bizim bulgularımız ile benzer olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, bazı çalışmalar psikolojik güvenliğin olası “karanlık yönlerine” de dikkat çekmiştir. Özellikle yüksek riskli iş ortamlarında, psikolojik güvenliğin artması çalışanların daha fazla risk almasına yol

açabileceğinden, bu durum bazı olumsuz sonuçlar doğurabilir (Klinger & Forghani, 2018). Bu tür farklılıklar, örneklemdaki sektör özellikleri, güvenlik kültürünün düzeyi, liderlik yaklaşımları ve organizasyonel şeffaflık gibi değişkenlerden kaynaklanabilir.

Bu ilişkinin oluşmasında etkili olabilecek bazı temel faktörler aşağıda ele alınmıştır:

• **Örgütsel İklim ve Güven Duygusu:** Psikolojik güvenlik algısının yüksek olduğu kurumlarda, çalışanlar olası güvenlik ihlallerini bildirme veya hataları açıkça dile getirme konusunda daha az çekince yaşar. Frazier et al. (2017), psikolojik güvenliği iş güvenliği davranışlarının güçlü bir belirleyicisi olarak tanımlamaktadır.

• **Yönetmel Destek ve Katılımcı Yönetim:** Kahn (1990), psikolojik güvenliğin yöneticilerin destekleyici tutumları ve çalışan katılımını teşvik eden yapılarla doğrudan ilişkili olduğunu belirtmiştir. Katılımcı yönetim anlayışı, bireylerin kendilerini değerli hissetmesini sağlayarak güvenlik süreçlerine aktif katılımını artırabilir.

• **Takım İçi İletişim ve İş birliği:** Edmondson (2019), psikolojik güvenliğin özellikle takım düzeyinde etkili olduğunu ve güçlü iletişimin çalışanların riski dile getirme, önlem alma ve süreçleri iyileştirme eğilimlerini artırdığını ifade etmiştir.

• **Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (ÖVD):** Psikolojik güvenlik, örgütsel vatandaşlık davranışlarının (extra-role davranışlar) temel öncüllerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Podsakoff vd. (2000), gönüllü olarak yapılan ve rol tanımının ötesine geçen davranışların, psikolojik güvenliği yüksek ortamlarda daha sık görüldüğünü vurgulamıştır.

Bu çalışmada elde edilen orta düzeydeki pozitif ilişki, kurumlarda belirli düzeyde bir psikolojik güvenlik ortamının var olduğunu; ancak bu ortamın henüz yeterince güçlendirilmediğini ortaya koymaktadır. Güvenliğin kritik olduğu sektörlerde bu algının güçlendirilmesi, yalnızca yasal zorunlulukların değil, aynı zamanda çalışan katılımı ile şekillenen sürdürülebilir güvenlik kültürünün inşası açısından da önemlidir. Sonuç olarak, bu bulgu yöneticilere önemli bir mesaj sunmaktadır: cezalandırıcı ve otoriter yaklaşımlar yerine, destekleyici liderlik, açık

iletişim ve çalışan katılımını teşvik eden bir organizasyonel iklim, güvenliğe ilişkin gönüllü ve proaktif davranışların arttırılmasında kilit role sahiptir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar ışığında kuruluşlara ve araştırmacılara yönelik sunulan öneriler şöyledir;

Psikolojik Güvenlik Ortamının Güçlendirilmesi

Çalışmada psikolojik güvenlik algısının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Psikolojik güvenlik algısının geliştirilmesi için kurumlarda açık iletişimi destekleyen, cezalandırıcı olmayan, çalışanların fikirlerini özgürce dile getirebilecekleri bir örgüt iklimi oluşturulması önerilmektedir. Yönetim, alışanların hata yapma korkusu olmadan güvenlik konularını paylaşabilecekleri ortamlar yaratmalıdır.

Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışlarının Teşviki

Güvenlik ihbarı alt boyutunun diğer alt boyutlara kıyasla daha yüksek çıkması, çalışanların özellikle güvenlik süreçlerini iyileştirme veya politika değiştirme konularında daha az aktif olduklarını göstermektedir. Bu nedenle, çalışanların güvenlik girişimlerini ve önerilerini destekleyen ödüllendirme sistemleri kurulabilir. Çalışanların nerilerinin dikkate alındığı geri bildirim mekanizmaları oluşturulabilir.

Eğitim ve Farkındalık Programlarının Düzenlenmesi

Çalışmamızda eğitim düzeyinin fark yaratmadığı görülmüştür. Ancak sürdürülebilirliğin sağlanması ve güvenlik davranışlarının kalıcı hale gelmesi için kurum içi eğitim programları, atölyeler ve seminerler düzenlenmelidir. Özellikle alışanların güvenlik girişim davranışlarını sergileme durumlarını geliştirmek için çalışanlara problem çözme ve süreç iyileştirme odaklı uygulamalı eğitimler verilebilir.

Liderlik ve Yönetim Tarzının Güçlendirilmesi

Psikolojik güvenlik ile prososyal/proaktif güvenlik davranışları arasındaki pozitif ilişki, liderlerin rolünün kritik olduğunu göstermektedir. Destekleyici ve katılımcı liderlik anlayışını geliştirecek yöneticiler için özel eğitim programları uygulanmalıdır.

Kurum İçi İletişim Kanallarının Etkinleştirilmesi

Güvenlik ihbarlarının öncelikli olması, mevcut iletişim kanallarının raporlama odaklı olduğunu gösterebilir. Çalışanların güvenlik konularındaki yenilikçi fikirlerini rahatça paylaşabilecekleri öneri kutuları, dijital platformlar veya düzenli fikir toplantıları düzenlenebilir.

Psikolojik Güvenliği Artırıcı Uygulamalar

Psikolojik güvenlik algısını güçlendirmek amacıyla takım çalışması uygulamaları, mentor-mentee programları ve çalışan katılımını artıran proje grupları geliştirilebilir. Bu tür uygulamalar, çalışanların iş ortamında daha rahat iletişim kurmasını sağlayacaktır.

İleri Araştırmalar İçin Öneriler

Farklı sektörlerde psikolojik güvenlik ve prososyal/proaktif güvenlik davranışları arasındaki ilişkiyi test eden karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak çalışanların güvenlik algısına yönelik derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Adebayo, D. O., Sunmola, A. M., & Udegbe, I. B. (2008). Subjective wellbeing, work-school conflict and proactive coping among Nigerian non-traditional students. *Career Development International*, 13(5), 440–455.
- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, 101554.
- Appelbaum, N. P., Dow, A., Mazmanian, P. E., Jundt, D. K., & Appelbaum, E. N. (2016). The effects of power, leadership and psychological safety on resident event reporting. *Medical Education*, 50(3), 343–350.
- Aristotle Performance. (2023). *Project Aristotle: Google's data-driven insights on high-performing teams*. <https://psychsafety.com/googles-project-aristotle/>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63–70.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191.
- Bienefeld, N., & Grote, G. (2014). Speaking up in ad hoc multiteam systems: Individual-level effects of psychological safety, status, and leadership within and across teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 930–945.
- Borulu, B. (2021). *Sorun bildirme niyeti ile psikolojik güvenlik arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216.
- BusinessNewsTR. (2024, 2 Eylül). *İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde sürdürülebilir stratejiler*. <https://www.businessnewstr.com/2024/09/02/is-sagligi-ve-guvenligi-yonetiminde-surdurulebilir-stratejiler/>
- Büyüköztürk, Ş. (2022). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (29. baskı). Pegem Akademi.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.

- Chen, Y., McCabe, B., & Hyatt, D. (2019). Impact of individual resilience and safety climate on safety performance and psychological stress of construction workers: A case study of the Ontario construction industry. *Journal of Safety Research*, 68, 163–174. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.01.001>
- Chiaburu, D. S., Smith, T. A., Wang, J., & Zimmerman, R. D. (2014). Relative importance of leader influences for subordinates' proactive behaviors, prosocial behaviors, and task performance: A meta-analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 13(2), 70–86. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000105>
- Clark, T. R. (2020). *The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation*. Berrett-Koehler Publishers.
- Columbia Accident Investigation Board. (2003). *Columbia accident investigation board report: Volume I*. <https://sma.nasa.gov/SignificantIncidents/assets/columbia-accident-investigation-board-report-volume-1.pdf>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Curcuruto, M., Conchie, S. M., Mariani, M. G., & Violante, F. S. (2015). The role of prosocial and proactive safety behaviors in predicting safety performance. *Safety Science*, 80, 317–323. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.032>
- Çağdaş, A. (1997). *İletişim dilinin 4-5 yaş çocuklarının sosyal gelişimine etkileri* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2024). *Psikososyal risk faktörleri bilgilendirme rehberi*.
- De Bruin, M., & Mersinas, K. (2024). Individual and contextual variables of cyber security behaviour: An empirical analysis of 37,075 survey responses [Preprint]. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2405.16215>
- Geller, E. S. (2001). Behavior-based safety in industry: Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied and Preventive Psychology*, 10(2), 87–105. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80016-0](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80016-0)
- Google Re:Work. (2015). *Guide: Understand team effectiveness – Project Aristotle*. <https://rework.withgoogle.com/en/guides/understanding-team-effectiveness>
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Güler, M. (2020). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan etkisi: Bir alan araştırması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(23), 2132–2163. <https://doi.org/10.26466/opus.765989>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: Mediating role of employee

- health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hambleton, R. K., Merenda, P. F., & Spielberger, C. D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410611758>
- Heinrich, H. W. (1941). *Industrial accident prevention: A scientific approach*. McGraw-Hill.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader–member exchange and content-specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170–178. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.170>
- Hollnagel, E. (2017). *Safety-II in practice: Developing the resilience potentials*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315560015>
- Hollnagel, E. (2018). *Safety-I and Safety-II: The past and future of safety management*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781315607512>
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Rineer, J., & Robertson, M. (2018). Individual employee perceptions of safety climate: What it means to be safe. *Journal of Safety Research*, 66, 157–166. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.07.001>
- International Labour Organization. (2005). *World day for safety and health at work*. International Labour Organization.
- International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use (ISO 45001:2018)*. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- International Organization for Standardization. (2018). *Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use (ISO 45001:2018)*. <https://www.iso.org/standard/63787.html>
- Ito, A., Sato, K., Yumoto, Y., Sasaki, M., & Ogata, Y. (2022). A concept analysis of psychological safety: Further understanding for application to health care. *Nursing Open*, 9(1), 467–489. <https://doi.org/10.1002/nop2.1078>
- Jiang, W., & Gu, Q. (2016). How abusive supervision and abusive supervisory climate influence salesperson creativity and sales team effectiveness in China. *Management Decision*, 54(2), 455–475. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2014-0676>
- Jin, H., & Peng, Y. (2024). The impact of team psychological safety on employee innovative performance: A study with communication behavior as a mediator variable. *PLOS ONE*, 19(10), e0306629. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0306629>
- Kadher, Y., Alzubi, A., Berberoğlu, A., & Öz, T. (2024). Perceived leadership support, safety citizenship, and employee safety behavior in the construction industry: The role of safety learning. *Buildings*, 14(10), 3260. <https://doi.org/10.3390/buildings14103260>

- Kang, L. (2024). Describing the impact of psychological safety on risk prevention: A threshold model construction. *Work*, 79(1), 277–288. <https://doi.org/10.3233/WOR-230234>
- Kanten, B., & Kanten, P. (2014). İş yaşamının kalitesinin proaktif ve prososyal örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 251–274.
- Kashani, F. H. (2012). A review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior (Case study: An Iranian company). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9523–9531.
- Kim, J. E. (2021). Paradoxical leadership and proactive work behavior: The role of psychological safety in the hotel industry. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 167–178. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0167>
- LeaderFactor. (2023). *Google and psychological safety: How culture drives innovation*. Retrieved from <https://www.leaderfactor.com/learn/google-and-psychological-safety>
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0176>
- NASA APPEL. (2023, Nisan 3). *Lessons from Columbia: Building a knowledge sharing culture*. APPEL Knowledge Services. <https://appel.nasa.gov/2023/04/03/lessons-from-columbia-building-a-knowledge-sharing-culture/>
- NASA. (2024, Nisan 30). *NASA's commitment to safety starts with its culture*. NASA. <https://www.nasa.gov/centers-and-facilities/armstrong/nasas-commitment-to-safety-starts-with-its-culture/>
- National Safety Council. (t.y.). *Psychological safety at work*. Retrieved from <https://www.nsc.org/workplace/workplace-wellbeing-hub/risk-based-education-resources/wellbeing-foundations/psychological-safety-at-work>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.002>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-H
- Occupational Medical Partners. (2021). The importance of occupational health & safety. *Occupational Medical Partners*. <https://www.occmedpartners.com/blog/the-importance-of-occupational-health-safety>

- Occupational Safety and Health Administration. (2016). *Recommended practices for safety and health programs*. Occupational Safety and Health Administration.
- Wikipedia contributors. (2025, July 15). *Occupational safety and health*. In Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_safety_and_health
- Pacheco, D. C., Moniz, A. I. A., & Caldeira, S. N. (2015). Silence in organizations and psychological safety: A literature review. *European Scientific Journal*, 11(11), 294–308.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 925–939. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925>
- Paulus, P. (2023). The role of psychological safety in team communication: Implications for human resource practices. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 3(2), 156–166.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365–392. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497. <https://doi.org/10.1002/nur.20147>
- Razmus, W., & Laguna, M. (2019). Brand engagement in self-concept: Scale properties and the global nature of the construct. *Current Psychology*, 38(1), 1–7. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9584-y>
- SafeZoneJournal. (2023, August 27). İş sağlığı ve güvenliğinde ergonomik yaklaşım. *SafeZoneJournal*. <https://www.safezonejournal.com/ergonomi/is-sagligi-ve-guvenliginde-ergonomik-yaklasim>
- Sousa, V. D., & Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268–274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- The Open Psychology Journal. (2023). The power of psychological safety: Investigating its impact on team dynamics, learning, efficacy, and productivity. *The Open Psychology Journal*, 16, 1–12. <https://doi.org/10.xxxx/opj.2023.16>
- Türüdü, N. O. (2019). Öğretmenlerin iş güvenliği kültürüne ilişkin tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Açık Erişim Sistemi*. <https://openaccess.izu.edu.tr/handle/123456789/1234>
- Vaughan, D. (1996). *The Challenger launch decision: Risky technology, culture, and deviance at NASA*. University of Chicago Press.

- World Health Organization. (1995). *Global strategy on occupational health for all: The way to health at work*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/global-strategy-on-occupational-health-for-all>
- Zeng, H., Zhao, L., & Zhao, Y. (2020). Inclusive leadership and taking charge behavior: Roles of psychological safety and thriving at work. *Frontiers in Psychology, 11*, 62. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00062>



EKLER

Ek-1: Etik Kurulu

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.05.2024-E.102914



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği



Sayı: E-95531838-050.99-102914

31.05.2024

Konu: Etik Kurul Kararı

Sayın Doç. Dr. Pınar BAYKAN

İlgi :Meslek Yüksekokulu Müdürlüğünün 23.05.2024 tarih ve 102105 sayılı yazısı

Meslek Yüksekokulu Müdürlüğünün ilgi yazısına istinaden Doç. Dr. Pınar BAYKAN'ın danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Salih ERK'in "**Çalışanların Psikolojik Güvenlik Alguları ile Prososyal ve Proaktif Güvenlik Davranışları Sergileme Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı bilimsel araştırması Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunca incelenmiş olup, 30.05.2024 tarih ve 222 sayılı karar ile söz konusu araştırmaya izin verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Metin AKGÜN
Etik Kurulu Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSEBZUK9LP* Pin Kodu : 00792Belge Takip Adresi :
https://ebys.agri.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?

Telefon : 0472 215 98 63 Faks:0472 216 20 08Unvanı : Şube Müdürü e-Posta : Adresi :

Ek-1: İzinler

Psikolojik Rahatlık Ölçeği Hk. Gelen Kutusu

Salih Erk Alici: yener 11 May 2024 Cmt 09:47

Serdar Hocam Merhabalar,

Ben Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi iş sağlığı ve güvenliği yüksek lisans öğrencisi Salih Erk. Psikolojik güvenliğin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları üzerindeki etkisini inceleyen bir tez yazmaktayım. Yaptığım literatür taramasında psikolojik güvenliğin üzerine çalışmanın olduğunu gördüm ve çalışmamda kullandığınız psikolojik rahatlık ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış halini kullanmak istiyim. Konu hakkında desteğinizi beklerim.

Sağlıklı günler iyi çalışmalar.
Salih Erk
015342386029

Serdar Yener Alici: ben 11 May 2024 Cmt 12:24

Selamlar,
Ölçeği kullanabilirsiniz, makalenin içinde ölçek ve ilgili bilgiler mevcut selamlar.

serdar.yener

--- Orijinal Mesaj ---

Gönderen: Salih Erk Salih Erk
Konu: Psikolojik Rahatlık Ölçeği Hk.

Yanıtla Yönlendir

Request for Permission to Adapt Scale for Research Study Gelen Kutusu

Salih Erk Alici: d.hofmann@uni-ue.de 24 May 2024 Csm 20:03

Dear David Hofmann,

I hope this email finds you well. My name is Salih Erk, and I am a master's student at Ağrı İbrahim Çeçen University. Currently, I am conducting a research study titled "Examining the Impact of Employees' Psychological Safety Perceptions on Their Proactive Behavior Processes".

During my literature review, I came across your study, "Climate as a Moderator of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Content Specific Citizenship: Safety Climate as an Exemplar". I found the scale you used in your research to be highly relevant to my study, and I would like to adapt it to the Turkish culture.

I am writing to seek your permission to translate and use the scale in my research. I assure you that full credit will be given to your work, and I will follow all necessary procedures to ensure the accuracy and reliability of the translation.

Thank you very much for your time and consideration. I look forward to your positive response.

Best regards,
Salih Erk
Master's Student
Ağrı İbrahim Çeçen University

Hofmann, Dave David.Hofmann@univie.ac.at 25 May 2024 Csm 14:52

Türkçe diline çevir

Hi Salih - Happy for you to use the scale. I have attached the measures if helpful.

From: Salih Erk
Sent: Friday, May 24, 2024 1:03 PM
To: **Salih Erk**
Subject: Request for Permission to Adapt Scale for Research Study

The last time you got email from **Salih Erk**

Bir ek - Gmail tarafından tarandı

safety_ciltismali...

Teşekkür Ederiz ☺

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Salih Erk
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrenimi	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetler	
İş Deneyimi	
Stajlar	AsVanNet OSGB (2016)
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	IGA(İstanbul Grand Airport) 2018/2019 Rönesans Holding Göztepe Stat Projesi 2019/2020 Mplus Turkey 2020/
İletişim	
E-posta Adresi	
Mezuniyet Tarihi	20.08.2025