



T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE
YÖNELİK KAMU ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kadir YAVUZEL

Tez Danışmanı
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Bilecik, 2019

10166254

T.C.
BİLECİK ŐEH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE
YÖNELİK KAMU ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kadir YAVUZEL

Tez Danışmanı
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Bilecik, 2019
10166254



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAVI
JÜRİ ONAY FORMU

BŞEÜ-KAYSIS Belge No	DFR-172
İlk Yayın Tarihi/Sayısı	03.01.2017 / 28
Revizyon Tarihi	
Revizyon No'su	00
Toplam Sayfa	1

Öğrencinin Adı Soyadı: Kadir YAVUZEL
Anabilim Dalı : İşletme
Programı : İşletme
Tez Danışmanı : Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Tezin Özgün Adı : Sürüşük İklimi ile İstet Ayrılmış Niyeti İlişkesine Yönelik Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma
Tezin İngilizce Adı : A Research at Public University on the Relationship between Safety Climate and Intention Turnover

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 21 / 08 / 2019

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışması ilgili EYK kararıyla oluşturulan jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Gürde KOCA

Üye : Doç. Dr. Hakan KARA

Üye :

Üye :

ONAY

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / / 20..... tarih ve sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

BEYAN

Güvenlik İklimi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma adlı yüksek lisans tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmını Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Kadir YAVUZEL

01.08.2019

İMZA

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim süresince çalışmamı titizlikle takip eden, yoğun iş temposu arasında bana değerli zamanını ayırarak beni destekleyen değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU' na, katkıları ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Savunma sınavı sırasında değerli görüşleriyle tezimin güçlenmesinde katkısı bulunan jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Hakan KARA'ya ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gözde KOCA'ya teşekkürlerimi sunarım.

İçten yaklaşımları ile beni cesaretlendiren ve tezimin sonuçlandırılmasında katkı sağlayan Sayın Kemal DEMİREL'e; önceden ve şu anda birlikte çalıştığım iş arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Sevgi ve sabırla kendi zamanından fedakârlık yaparak desteklerini hiç esirgemeyen ve daima yanımda olan değerli eşime ve biricik kızıma çok teşekkür eder, sonsuz şükranlarımı sunarım.

Kadir YAVUZEL

01.08.2019

ÖZET

Bu araştırmada, örgüt güvenlik iklimi ile çalışanların işten ayrılma niyeti ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca alt amaç olarak, çalışanların demografik değişkenlerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel olarak var olabilecek anlamlı farklılıklar tespit edilmek istenmiştir. Veri toplamak için, Bursa ilinde faaliyet gösteren bir kamu üniversitesindeki 513 çalışana anket formu uygulanmış; 366 adet formun sonucu değerlendirmeye alınmıştır. Güvenlik İklimi ölçeğine ait güvenilirlik katsayısının (Cronbach α değerinin) 0.914; Güvenlik İklimi ölçeğinin Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar faktörüne ait Cronbach α değeri 0,919; ve Güvenlik İklimi ölçeğinin İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimler faktörünün Cronbach α değeri 0.741; İşten Ayrılma Niyeti ölçeğine ait Cronbach α değeri 0.875 olarak gerçekleştiği gözlenmiştir. Bu veriler işığında, güvenlik ikliminin hem yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü hem de iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların işten ayrılma niyeti algıları arasında bir ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir. Her iki faktör ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönlü olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Ayrıca, alt amaçlara yönelik yapılan analizde çalışan özelliklerinden medeni hal ve eğitim durumu demografik değişkenlerinin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu gözlenmiştir. Bekâr katılımcıların evli olanlara göre; lise mezunu katılımcıların ise diğer mezuniyet gruplarına göre yönetimin bakış açısı ve kurallar algılarının daha olumlu oldukları gözlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların herhangi bir demografik değişkenlerinin iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü algıları ve işten ayrılma niyeti algıları yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermedikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik İklimi, Güvenlik Kültürü, İşten Ayrılma Niyeti, İş Sağlığı ve Güvenliği, Psikososyal Risk Etmenleri.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to find the relationship between organizational safety climate and employee turnover intention. In addition, as a sub-objective, it was aimed to find a statistically significant difference in the perceptions of employees' demographic characteristics, safety climate, and turnover intention. In order to collect data, a questionnaire applied to 513 employees in a public university operating in the education sector in Bursa; 366 questionnaire results were evaluated. The validity and reliability analysis of the questionnaire was conducted, and the reliability coefficient of the safety climate scale was 0.914; and the reliability coefficient of management perspective and rules dimension of the safety climate was 0.919; and the reliability coefficient of colleagues and safety training dimension of the safety climate scale was 0.741; and the reliability coefficient of the turnover intention scale was 0.875. In the light of these data, it was observed that the safety climate has a relationship between both the perspective of management and the rules dimension, and the dimensions of colleagues and safety training, and the respondents' perceptions of turnover intention. Both two dimensions of safety climate are negatively associated with respondents' turnover intentions.

In addition, it was observed that there were statistically significant differences in employee perceptions of marital status and educational status characteristics in terms of management perspective and rules dimension. According to respondents' perceptions of management perspective and rules, singles were more positive than married, and the high school graduates were more positive than the other graduation groups. In addition, it was determined that the demographic characteristics of the participants did not show statistically significant differences in terms of perceptions of colleagues and safety training dimension and perceptions of turnover intentions.

Key Words: Safety Climate, Safety Culture, Turnover Intention, Occupational Health and Safety, Psychosocial Risk Factors.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ

1.1. KÜLTÜR, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ.....	3
1.1.1. Kültür.....	3
1.1.2. Örgüt Kültürü.....	5
1.1.2.1. Örgütün Tanımı.....	5
1.1.2.2. Örgüt Kültürünün Tanımı.....	7
1.1.2.3. Örgüt Kültürünün Görünümü.....	8
1.1.3. Örgüt İklimi.....	9
1.1.3.1. Örgüt İkliminin Tanımı.....	9
1.1.3.2. Örgüt İkliminin Görünümü.....	11
1.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ.....	12
1.2.1. Güvenlik Kültürü.....	12
1.2.1.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı.....	12
1.2.1.2. Güvenlik Kültürünün Görünümü.....	13
1.2.2. Güvenlik İklimi.....	16
1.2.2.1. Güvenlik İkliminin Tanımı.....	16
1.2.2.2. Güvenlik İkliminin Boyutları.....	19
1.2.2.3. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	27
2.1.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı	27
2.1.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler.....	28
2.1.3. İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları.....	33
2.2. GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ.....	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK KAMU ÜNİVERSİTESİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	37
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	37
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	38
3.3.1. Verilerin Toplanması ve Ölçme Aracı.....	39
3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	40
3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ	42
3.5.1. Demografik Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	42
3.5.2. Araştırmada Yer Alan İfadelere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Düzeyleri.....	44
3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Testi	46
3.5.4. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Testi Sonuçları	47
3.5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi.....	48
3.5.6. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler.....	53
3.5.7. Araştırmada Kullanılan Faktörlerin Normallik Testleri	54
3.5.8. Araştırmada Kullanılan Faktörlerin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi.....	55

3.5.8.1. Güvenlik İklimi Ait Faktörlerin İkili Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi	55
3.5.8.2. İşten Ayrılma Niyeti Faktörünün İkili Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi	56
3.5.8.3. Güvenlik İklimi Alt Boyutlarının İki'den Fazla Olan Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi	57
3.5.8.4. İşten Ayrılma Niyeti Faktörünün İki'den Fazla Olan Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi	62
3.5.9. Güvenlik İklimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye İlişkin Hipotezlerin Testi	63
3.6. BULGULARIN YORUMLANMASI	63
SONUÇ VE ÖNERİLER	71
KAYNAKLAR.....	77
EKLER.....	86
EK-1: ANKET FORMU	86
EK-2: ARAŞTIRMAYA KATILANLARA AİT FREKANS DEĞERLERİ SPSS ÇIKTISI	89
EK-3: İFADE ORTALAMALARINA AİT SPSS ÇIKTISI.....	91
EK-4: ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİNE AİT SPSS ÇIKTISI.....	92
EK-5: FAKTÖR ANALİZİNE AİT SPSS ÇIKTISI.....	97
EK-6: ÖLÇEKLERİN NORMALLİK ANALİZİNE AİT SPSS ÇIKTISI.....	103
EK-7: ÖLÇEKLERİ İFADELERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKEN GRUPLARINA GÖRE OLUŞAN ORTALAMALARA AİT SPSS ÇIKTISI.....	111
EK-8: DEMOGRAFİK DEĞİŞKEN GRUPLARININ ÖLÇEK DEĞERLENDİRMELERİNDE OLUŞAN FARKLILIK TESTLERİNE (MANN-WHITNEY U VE KRUSKAL WALLIS) AİT SPSS ÇIKTISI.....	144
EK-9: HİPOTEZ TESTİ KORELASYON ANALİZİNE AİT SPSS ÇIKTISI.....	161
EK-10 : ÖZGEÇMİŞ SAYFASI	162

KISALTMALAR

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
df./sd. : Serbestlik derecesi
GİK : Güvenlik iklimi
İAGE : İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri
İAN : İşten ayrılma niyeti
İK : İnsan kaynakları
İSG : İş sağlığı ve güvenliği
KKD : Kişisel koruyucu donanım
p : Anlamlılık derecesi
std. : Standart
YBAK: Yönetimin bakış açısı ve kurallar
vb. : Ve benzeri
vd. : Ve diğer

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Demografik değişkenlere ilişkin frekanslar	42
Tablo 2: Araştırmada yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapma dağılımları.....	44
Tablo 3: Çalışmaya ait Crobach α değerleri	46
Tablo 4: Güvenlik İklimi Faktör Analizi Sonuç Tablosu	50
Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi Sonuç Tablosu.....	51
Tablo 6: Ölçeklerin oluşan faktörlerine ait değerler.....	52
Tablo 7: Güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ölçekleri normallik testi	54
Tablo 8: Güvenlik iklimi değişkeni Mann Whitney U testi sonuçları.....	56
Tablo 9: İşten ayrılma niyeti değişkeni Mann Whitney U testi sonuçları	57
Tablo 10: Personel Türü, Yaş, Eğitim Durumu, Gelir Durumu, Kurumda Çalışma Süresi ve Toplam Çalışma Süresi Değişkenleri ile YBAK Faktörü Arasındaki İstatistiksel Anlamlı Farklılıklarının Kruskal Wallis Testi Analizi Bulguları	58
Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Durumu Grupları ile YBAK Faktörü Arasındaki İstatistiksel Anlamlı Farklılıklarının Mann Whitney U Testi Analizi Bulguları	59
Tablo 12: Personel Türü, Yaş, Eğitim Durumu, Gelir Durumu, Kurumda Çalışma Süresi ve Toplam Çalışma Süresi Değişkenleri ile İAGE Faktörü Arasındaki İstatistiksel Anlamlı Farklılıklarının Kruskal Wallis Testi Analizi Bulguları	61
Tablo 13: Personel Türü, Yaş, Eğitim Durumu, Gelir Durumu, Kurumda Çalışma Süresi ve Toplam Çalışma Süresi Değişkenleri ile İAN Faktörü Arasındaki İstatistiksel Anlamlı Farklılıklarının Kruskal Wallis Testi Analizi Bulguları	62
Tablo 14: Güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti alt boyutları arasındaki korelasyon analizi.....	63
Tablo 15: Hipotez testleri sonuçları.....	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Güvenlik Kültürü Olgunlaştırma Modeli..... 16

Şekil 2: Araştırmanın Kavramsal Modeli 53



GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) dünya genelinde her yıl yaklaşık 340 milyon iş kazası yaşandığını, 160 milyon kişi meslek hastalığı mağduru olduğunu ve her gün 6000'den fazla ölümlerle karşılaştığını bildirmektedir (Erişim:29.01.2019). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM) raporunda (2017), Türkiye'de 2015 yılında, 240 binden fazla iş kazası meydana geldiği; 500'den fazla meslek hastalığı ile karşılaştığı; 1.200'den fazla çalışan iş kazalarında hayatını kaybettiği; 3.400'ün üzerinde çalışana sürekli iş göremez raporu verildiği; iş kazası nedeniyle 1 milyon çalışma saatinde 565 gün ve çalışılan her 100 saatte 0.45 saat kaybedildiği bildirilmektedir. Bu olumsuz tablonun giderilmesi, daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı elde edilmesi için; küresel, bölgesel ve ulusal ölçekte faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri ile kamu kurum ve kuruluşları, çalışma ortamlarında İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) iyileştirme faaliyetleri yürütmektedir. Bu kapsamda örgütlerde iyileştirilmeye çalışılan, çalışanların güvenli davranışları, iş kazası oranları, örgütsel güvenlik performansı, güvenlik yönetimi sistemi çalışmaları, Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanımı vb. hususlar güvenlik çıktıları olarak adlandırılmaktadır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi; oluşabilecek ölüm ve hastalıklar sonucu çalışan kayıplarının engellenmesi; çalışanların güvensiz çalışma ortamından kaynaklı işten ayrılmaları ve işten ayrılmalar sonrasında oluşabilecek çeşitli maliyetlerin önlenmesi yüksek rekabet ortamında faaliyetlerini sürdürmek zorunda kalan tüm örgütler için önem arz etmektedir. Nitelikli ve yetenekli çalışanlardan uzun sürelerle faydalanamayan örgütler, verimlilik, etkililik, kârlılık ve performans açısından bir takım problemlerle karşılaşabilmekte; bu tür vb. problemler uzun vadede örgütlerin varlık sorunu haline dönüşebilmektedir.

Güvenlik çıktılarına neden olan fiziksel ve psikolojik çalışma ortamındaki güvenlik kültürüne; ve ayrıca güvenlik kültürünün yansıması olan çalışanların güvenlik iklimi algılarına ait durum belirli aralıklarla tespit edilmesi gerekmektedir. Güvenlik çıktılarıyla güvenlik iklimine ait ilişkilerinin belirlenmesi tüm örgütler için gerekli bir husustur. Güvenlik iklimi çalışmaları, örgüt çalışanlarının inançlarını, değerlerini, tutumlarını ve algılarını ölçer; zaman içinde örgüt çalışanlarının anlaşılmasını sağlar.

Güvenlik kültürünün gelişimine önemli katkısı olduğu düşünülen, çeşitli güvenlik boyutlarını içeren güvenlik iklimi tespiti çalışmaları örgütlerde ve alanyazında yaygınlaşmaktadır. Zohar (1980)'ın güvenlik iklimi kavramını alanyazına kazandırmasının sonrasında, çalışanların güvenlik davranışlarıyla; demografik yapıyla; işyeri kaza oranlarıyla; güvenlik performanslarıyla; örgüt güvenlik yönetimi sistemleriyle; güvenlik uyumuyla; çalışanların iş tatminleriyle; örgütsel bağlılıkla; KKD kullanım durumuyla; liderlik türleriyle ve lider davranışlarıyla; çalışma arkadaşları desteğiyle örgütsel güvenlik iklimi arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar alanyazında bulunmaktadır. Güvenlik ikliminin durumunu tespit edilmesi, analiz edilmesi ve güvenlik ikliminin örgüte etkileri dünyada olduğu kadar Türkiye'de de çeşitli çalışmalarla ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Her ne kadar Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalar sayıca ve nitelikçe dünya genelindeki kadar kapsamlı olmasa da, günümüzde önemli sayıda çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir. Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalarda; Zohar tarafından oluşturulan güvenlik iklimi ölçeğinin sınındığı; güvenlik iklimi ile çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirildiği; bireysel ve örgütsel faktörlerin kişisel koruyucu donanım kullanımı ve güvenli davranışlar üzerindeki etkilerinin değerlendirildiği; çalışanların güvenlik iklimi algılarıyla iş tatmini ve iş performansları arasındaki ilişkinin incelendiği; çalışanların demografik değişkenler ile güvenlik iklimi algıları arasındaki ilişkinin değerlendirildiği görülmektedir.

Bu araştırmayla, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca, çalışanların demografik değişkenlerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklarını tespit etmek alt amaç olarak belirlenmiştir.

Bu kapsamda, araştırmanın ilk bölümünde kültür, örgüt kültürü, örgüt iklimi, güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi ile ilgili alanyazında yer alan bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde, işten ayrılma niyeti ile ilgili bilgileri yer almaktadır. Üçüncü bölümde, araştırmanın gerçekleştirilme yöntemi, bulguları ve tartışma kısmı yer almaktadır. Araştırma sonuç ve öneriler bölümü ile bitirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ

1.1. KÜLTÜR, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

1.1.1. Kültür

Kültür terimi, Latince'de yer alan “cultura” ya da “colere” fiilinden türediği ifade edilmektedir. Bu fiil, bakmak ya da yetiştirmek anlamına gelmektedir (Tutar, 2016:166). Kültür terimi, köklerini Alman Romantizmine ve Adolf Bastian tarafından antropolojik kullanım için uyarlanan Herder'in Volksgeist (bir halkın “ruhu”) fikrine dayanmaktadır. Bu terim Edward B. Tylor aracılığıyla İngiliz antropolojisine ve Franz Boas aracılığıyla da Amerikan antropolojisine Bastian'dan yayılmıştır. Tylor kültür terimini, insanlar tarafından oluşturulmuş dünyanın, maddi kültürden ve siyasi, dini, ekonomik vb. örgütlerden yardım alarak bilgisine ulaşmak ve anlamak için kullanmıştır. Bununla birlikte, Tylor'un tanımı en sık alıntılanan ve klasik olarak belirtilen tanım olarak ifade edilmektedir. Tylor'un tanımı hala geniş çapta şu şekilde alıntılanmaktadır (www.anthrobase.com, 2019):

Kültür veya medeniyet, geniş ve etnografik anlamda, toplumun bir üyesi olarak insanın edindiği bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, gelenek ve diğer yetenek ve alışkanlıkları içeren karmaşık bir bütündür (Tylor 1958 [1871]:1).

Kültür kavramı, milletin değişmeyen ancak gelişen; başka milletlerden alınamayan duyguları olarak tanımlanır. Bu duygular milletin geleneklerinden; teamüllerinden; sözlü ya da yazılı edebiyatından; dilinden; müziğinden; ahlakından, dininden; sanatsal ve ekonomik ürünlerinden oluşur (Gökalp, 2004:145; Güngör, 2007:10-15). Kaplan (2003:11), insanların ürettikleri eşyalar, yiyeceği-içeceği, silahları ve diğer aletleri ile yaşanan toplumun edebiyatı, güzel sanatları, müziği, resmi, dansı, mimarisi gibi hususların tümünü kültürün anlamı içinde görür. Bir başka ifadeyle kültür, toplumsal yapıda insanların fikir, duygu ve davranışlarını anlamlandıran sembolik şekiller denebilir.

Sembolik şekiller kullanarak insanlar, kendilerine has yapılar oluşturur ve zaman içerisinde bunların nesiller arasında aktarımını sağlar (Kroeber ve Kluckhohn, 1952; Aytac, 2011:1). Kültür bir yaşam tasarımıdır; içeriği ve yapısı zaman içerisinde oluşur (Billington, Strawbridge, Greensides ve Fitzsimons, 2010:35).

Giddens (1989), belirli bir grup üyelerinin benimsediği değerleri, takip ettikleri normları, sosyal davranışlardan nelerin kabul edilip nelerin kabul edilmeyeceğine karar veren kuralların bütününe kültür olarak tanımlamaktadır (Nordlöf, Wiitavaara, Winblad ve Wijk, 2015:127). İçinde bulunulan toplumu birlikte tutmak için insan hareketlerini düzenleyen normlar, toplumsal yapıda bireylerin davranışlarına yön veren örf ve adetler olarak adlandırılan bir takım hazır kurallar da kültür olarak ifade edilmektedir (Bahar, 2011:95).

Fitcher (2006), kültürün 4 özelliğinin bulunduğunu bildirir. Bunlardan ilki, kültürün içerdiği işaretlerin ve sembollerin toplumların birbirinden ayrılması sağlamasıdır. Bir diğeri, kültürün kendi içerdiği değerleri yorumlamasıdır. Üçüncü özelliği, kültürün toplumsal dayanışmanın yapısını meydana getirmesidir. Dördüncü ve son özelliği ise, toplumsal gelişime yol açan boyutların kültür ile meydana gelmesidir (Tutar, 2016:168)

Kültür bir takım maddi ve manevi unsurlardan oluştuğu bildirilmektedir. Manevi unsurların vücut bulmuş halleri olarak nitelenen maddi unsurlar, kültürel etkileşim bağlamında manevi unsurlara oranla daha kolay benimsenmektedir. Buna somut olayların soyut olaylara göre daha kolay öğrenilmesi neden olduğu vurgulanmaktadır. Bunun yanında, kültürel değişimi isteyen toplulukların kendilerine daha çabuk uyarlayabilecekleri kültürel özellikleri seçerek değişimi gerçekleştirmesi olarak adlandırılabilen kültürel seçicilik kavramı, kültürel etkileşim söz konusu olduğunda öne çıkmaktadır. Buna, Kuzey Afrika kabilelerinin Arap yarımadasından doğan İslamiyet'in getirdiği manevi kültürel öğeleri kabul ederek, Araplara ait somut kültürel öğelerin kabul etmemeleri örnek olarak verilebilir (Güngör, 1999:16).

Yaşam sürecinde, kültürü oluşturan değerler ve normlar sosyalleşme yoluyla öğrenilir (Nordlöf vd., 2015:127). İçerisinde bulunulan kültür, doğumdan itibaren öğrenilir, deneyimlenir ve tekrar anlamlandırılır. Toplumdaki diğer bireylerin onayladıkları ve onaylamadıkları hususlara göre davranış kalıpları belirlenir. Bu

kalıplarla birey, kendi içinde davranışlarını kontrol edebileceği mekanizmaları oluşturur. Bunun yanında toplumsallaşma sürecinde kültür, kuşaklar arasında, bireyden bireye iletilir ve geçmiş kuşakların mirası olarak aktarılır (Bahar, 2011:97). Toplumsal sistemin devamlılığında öncü rol oynar. Yeni katılan bireylerin toplum içinde kabul edilen değerleri ve kuralları öğrenmesine; genel olarak kabul edilen eylemlerin gerçekleşmesine önemli katkı sağlar (Billington vd.,2010:36-37).

Toplumda egemen olan kültür ana kültür olarak ifade edilmektedir. Ana kültür dışında kendine has bazı özellikleriyle farklılaşan toplum kesimine ait kültüre de alt kültür denir. Alt kültür, ailesel farklılıklardan oluşabildiği gibi meslek kollarından ya da etnik grup farklılıklarından da oluşabilmektedir. Alt kültürlerin, ana kültürden farklı olarak bir takım toplumsal kuralları ve yaşam tarzları da bulunabilmektedir. Bunlara polislik ve askerlik meslek grupları örnek olarak verilebilir. Bu gruplar, toplum ana kültüründe bir takım yaşam şartları ve kuralları yönünden farklılıklara sahiptir. Bunun yanı sıra, bazı şartlarda ana kültürün egemen kurallarını kabul etmek istemeyen grup ya da gruplar da karşıt kültür ismi verilen bir alt kültür grubunu oluşturmaktadır. Kimi zaman biyolojik benzerlikteki kişiler ya da gruplar dahi ana kültür değerlerine veya kurallarına ters düşerlerken; doğru ya da yanlış olarak tanımlamalarda ana kültürle farklılaşabilmektedir. Karşıt kültür, tüm karmaşık toplumlarda var olan bir olgudur ve ana kültür kurallarından tamamen ya da kısmen farklılaşmaktadır. Farklıların bulunmasına karşın, genel anlamda alt kültür kurallarında ana kültür kurallarıyla ters düşülmemekte, çok büyük oranda benzerlikler bulunmaktadır (Bahar, 2011:97–98).

1.1.2. Örgüt Kültürü

1.1.2.1. Örgütün Tanımı

Örgüt kültürünün tanımlanmasından önce örgütü tanımlamakta yarar bulunmaktadır. Şişman (1994:39), sosyoloji, antropoloji, psikoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi gibi çeşitli bilim dallarının örgüt kavramı ile ilgilenmiş olması ve her birinin kendi bakış açısına göre örgütü anlamlandırmasıyla, bu kavramın birden fazla tanımının ortaya çıktığını belirtmektedir. Etzioni (1964) örgütü, belli amaçlara ulaşmak için kurulan toplumsal birimler olarak tanımlar. Bursalıoğlu (1987) örgütü, üyeleri

arasındaki ilişkilerden örülmüş bir koalisyon olarak kabul eder. Başka bir tanımda örgüt, “*toplumsal ihtiyaçların bir bölümünü karşılamak için önceden belirlenmiş amaçlara yönelik görev ve rolleri yerine getirecek güçlerin eylemlerini eşgüdümleyen işgörenlerden oluşan toplumsal açık bir sistem*”dir (Başaran,1984:56).

Dereli (1976), bir insan grubunun belli amaçlara varmak üzere yürüttüğü faaliyetleri koordine eden yapıya örgüt ismini vermektedir. Farklı tanımlardan hareketle Karcıoğlu (2001:267) ise örgütü, insanların tek başlarına karşılayamayacakları ihtiyaçları nedeniyle bir araya gelerek oluşturdukları; ortak bir amacı olan ve bu amaca yönelik maddi, manevi güç, yetenek, bilgi ve beceri gibi kaynakları belirli bir düzene göre paylaştıkları dinamik ve açık sosyal bir birim olarak tanımlar.

Modern anlamda örgüt, belirlenen amaçları yerine getirmek için bir araya gelmiş; yapısı ve iş yapma süreçleri belirli; örgüt içi sosyal ilişkileri tanımlı; bir takım hukukî kurallarca yetki, sorumluluk ve çalışma ilişkileri belirli; yasal otorite tarafından tanınan bir yapıdır (Zincirkıran,2018:3).

Örgütler genel olarak, geleneksel, modern ve post modern örgütler olarak sınıflandırılır. Geleneksel örgütlere devlet, ordu ve dini örgütler örnek olarak verilebilir. Yasal zorunluluklar, bir takım rasyonel ilkeler ve örgüt süreçlerinin yasal çerçevede belirlenmesi geleneksel örgütlerin toplum yaşamında modern yapıya evrilmesi ve yeni örgütlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Geleneksel örgütlerdeki kişiselliğe dayalı yönetim alışkanlıkları modern örgütlerde ortadan kalkarken; örgütsel yapılanmalar, görevlendirmeler ve ödül-ceza sistemleri formelleşmiş, hukukî bir zeminde ve rasyonel ilkelerle yapılmaya başlanmıştır. Post-modern örgütlerde ise, örgüt kuralları esnemiş ve örgüt yapıları küçülmüştür. Günümüzde daha çok bilgi teknolojileri sektöründe görülen post-modern örgüt yapısı daha bir çok sektörde de görülmeye devam etmektedir (Zincirkıran,2018:3-5). Günümüz dünyasında üç örgüt türünü de bir arada görmek mümkündür.

Bir başka örgüt sınıflandırmasında örgütler biçimsel örgüt ve doğal örgüt olarak iki grupta ifade edilmektedir. Biçimsel örgütlerde, belirli bir örgüt yapısında çalışanların ilişkileri düzenlenmektedir. Biçimsel örgütler çalışanları ortak bir amaç etrafında toplar, çalışanlar arasında işbirliği ve işbölümü oluşturur. Örgüt içinde yer alan unsurların eşgüdümü sağlanır. Örgüt içi yetkilendirmeler, sorumluluklar ve hiyerarşi belirgindir.

Doğal örgütlerin belirgin bir şekli yoktur. Biçimsel örgüt gibi planlanarak oluşmaz ve hiyerarşi planlı değildir. Doğal örgüt üyeleri birbirleriyle rahatlıkla iletişim kurabilirlerken, biçimsel örgüt üyelerinin iletişimleri belirli kurallara bağlıdır. Biçimsel örgütün lideri/liderleri görevlendirme usulüyle belirlenir, doğal örgütün lider/liderleri ise örgüt kendisi tarafından belirlenir. Biçimsel örgüt içerisinde bir ya da birden fazla doğal örgüt oluşabilir. Biçimsel örgüt liderleri, oluşan doğal örgütlerin de farkında olarak örgütü yönetmek durumundadır. Örneğin, bir okulda müdür, müdür yardımcıları ve yönetim hiyerarşisi gibi unsurlar biçimsel örgütü oluştururken; o okulda çalışan öğretmenlerin ve/veya idari personelin kendi aralarında oluşturdukları gruplar ise doğal örgütü ifade eder (Alıç,1995).

Bir başka kaynakta hizmet edilen insan unsuruna göre örgütler 4 grupta sınıflanmaktadır. Bu kapsamda örgütler, ortak yarara dayalı oluşturulan örgütler (dernekler, kulüpler vb.); kar amacıyla oluşturulan örgütler (bankalar, işletmeler vb.); kamu çıkarlarını korumaya yönelik oluşturulan örgütler (itfaiye, ordu, bakanlıklar, polis vb.); hizmet için oluşturulan örgütler (okul, hastane vb.) olarak sınıflanmaktadır (Blau ve Scott, 1962)

1.1.2.2. Örgüt Kültürünün Tanımı

Örgüt kültürü kavram olarak 1980'li yıllarda araştırmalara konu olmaya başlarken; alanyazında işletme yönetimi, örgütsel davranış, işletme kültürü, firma kültürü, kurum kültürü vb. kavramlarla benzer anlamlarda kullanılmaktadır. Örgüt kültürünün antropoloji disiplininden türediği bilinirken; psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji ve antropolojik siyaset gibi disiplinler de örgüt kültürünü etkilemekte ve geliştirmektedir (Erkmen,2018:253).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını şekillendiren değerler ve inançlar olarak ifade edilmektedir (Güçlü, 2003). Bitsani (2013), İşcan ve Timuroğlu (2007) konu ile ilgili çalışmalarında örgüt kültürünü, üyelerce benimsenen değerler, inançlar, normlar, algı ve semboller sistemi olarak tanımlamışlardır.

Örgüt kültürü, içerisinde bulunduğu topluma ait olan ana kültürün bir alt kültürü olarak ifade edilir. Peters ve Waterman alt kültürü, örgüt çalışanları, örgütsel yapılar ve örgütsel kontrol sistemleri arasındaki davranış kurallarını üretmek için örgütçe

paylaşılan değerler ve inanış sistemi olarak ifade ederken; Pettigrew ise, örgütün herhangi bir zaman ve yerde paylaştığı çeşitli semboller, dil, inanışlar, törenler ve hikayeler gibi anlamlar düzeni olarak ifade etmektedir (Dinçer,1991; Erkmen,2018:253).

Shein'e göre (1995) bir örgüte dâhil olan grupların keşfettiği ve geliştirdiği temel fikir ve düşünceler örgüt kültürünü oluşturur. Örgüt kültürü örgütün kendi içinde ve dışında ortaya çıkan sorunları çözümlemesine yardımcı olur. Dinçer (1991:234) de örgüt kültürünün bir alt kültür olduğunu vurgulayarak, bir örgüte mensup insanların eylemlerini yönlendiren kurallar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlamaktadır. Karcıoğlu (2001:266) örgüt kültürünü, örgüt üyeleri tarafından ortak olarak paylaşılan ve davranışlarını yönlendiren kurallar, değerler, davranışlar, inanışların oluşturdukları temel varsayımlar, şekiller ve faaliyetlerin bütünü olarak da tanımlamaktadır.

1.1.2.3. Örgüt Kültürünün Görünümü

Örgüt kültürü örgütlerce öğrenilir ya da sonradan kazanılır. Örgüt içerisinde oluşan değerler zaman içerisinde çalışanlar arasında paylaşılır; çalışanlar bu değerlere inanır; yaşanması ve yaşatılması için yeni katılan örgüt mensuplarına aktarır. Bu süreç, çalışma hayatında hem soyut hem de somut olarak kendini gösterebilir. Örgüt tarafından üretilen ve kullanılan davranış kalıpları çalışanlara örgüt kültürüyle aktarılırken; örgütte gerçekleşen ve kültürel değerleri geliştiren törenler; örgüt kültürünün algılanabilen, tanımlanabilen ve gözlemlenebilen davranış kalıpları; örgütün kuruluşundan itibaren gerçekleşen bir takım olaylar ile ağızdan ağıza aktarılan hikayeler ya da mitler; paylaşılan ahlaki değerler; emsallerine oranla örgüte hizmette katkısı daha fazla olan kahramanlar; yazılı ya da yazılı olmayan paylaşılan kurallar; tarihi birikim; örgüte ufuk çizen vizyon sahibi liderler; örgüte ait sembolik değerlere sahip sözler, sloganlar, renkler, desenler, flamalar; toplam kalite, sıfır hata gibi örgüt tarafından kabul edilen ve kullanılan sistemler; davranışlara yön veren temel kabuller; örgüt binalarının ve diğer yaşam alanlarının mimari özellikleri örgüt kültürünün ana unsurları olarak kabul edilir (Tutar, 2016:172-175).

Örgütler için önemli olan, örgüt kültürünün zayıf ya da güçlü olmasıdır. Örgüt yapısının örgütte yarattığı sinerjiye; amaçlara ulaşmada sağladığı kolaylıklara; performans ve verimlilik tablolarına; çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve iş tatminlerinin durumuna; örgütsel imajın durumuna göre örgüt kültürünün zayıf ya da güçlü olduğu anlaşılmaktadır (Erkmen,2018:253). Örgüt kültürü yöneticilerin stratejik yönetim faaliyetlerinde gerekli olan stratejik amaçların, politikaların, programların, hedeflerin ve diğer unsurların doğru ve zamanında hazırlanmasına ve uygulanabilmesine yardımcı olur. Bunların yanında; örgütsel verimliliği ve etkinliği destekler. Örgüt kültürü verimliliği desteklerken, çalışanlarının fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklarını koruyan bir ortam sağlar. Toplum tarafından kabul oranı yüksek olan örgüt, çalışanın aidiyet duygusunu olumlu etkiler; iş tatminini artırır ve çalışanın örgütsel kimlik oluşumunu olumlu yönde destekler. Örgüt kültürü, örgüt içerisinde kontrolü ve koordinasyonu kolaylaştırır ve kültürel öğelerin benimsenme durumuna göre örgütte istikrar sağlar (Tutar, 2016:171-177).

Örgüt kültürü, bir örgüte kimlik kazandırarak o örgüte mensup bireyleri örgüte bağlayan iç dinamikler sunar. Örgüte mekanizma veya canlı bir organizmadan farklı yeni bir anlam kazandırır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Örgüt kültürü kişi-grup ve kişi-çevre arasındaki ilişkilerin ve faaliyetlerin meydana getirdiği örgütsel yaşamı düzenleyerek örgütün geleceğini belirler (Köse, Tetik ve Ercan,2001).

1.1.3. Örgüt İklimi

1.1.3.1. Örgüt İkliminin Tanımı

Örgüt kültüründen daha kısa sürede örgütü ve örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen, örgüte kimlik kazandıran bir başka kavram daha bulunmaktadır. Çalışanlarca algılanan özelliklerin bütünü olarak ifade edilen bu kavrama örgüt iklimi denmektedir (Güçlü, 2003:155; Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmezci, 2014:173). Örgüt iklimi; çalışanların güven, tanınma, adalet ve destek gibi hususlarda geliştirdikleri ortak algılarla ilgili örgütten örgüte değişebilen kalıcı özelliklerdir. Örgüt içinde meydana gelen bir durum örgüt ikliminin özelliklerine göre yorumlanır; geçerli olan kurallar ve

örgütsel kültürde yer alan yaklaşımlar çalışanların davranışlarını belirlemede önemli rol oynar (Aydoğan'dan akt. Türen vd., 2014:173).

Örgüt iklimi, örgütlerde karşılaşılan olaylar hakkında çalışanların paylaştıkları anlayışlar olup, çok boyutlu ve kolektif bir yapıdır (Nixon, Lanz, Manapragada, Bruk-Lee, Schantz ve Rodriguez, 2015:43). Kültür yazılı olmayan kurallar olarak ifade edilirken, iklim ise örgütsel bir alana yönelik (güvenlik, sağlık, iletişim, adalet vb.) çalışanların algılarından oluşur. Örgüt iklimi, örgüt içinde desteklenme, ödüllendirilme ve davranışların algılanması gibi yönetim tarafından uygulanan eylemleri içermektedir (Türen vd.,2014:174). Silver (1983) örgüt ikliminin örgütün bütününe etki ettiğini savunur. Payne ve Mansfield (1973) örgüt iklimini bireysel ve örgütsel düzeyler arasında çözümlenmeyi sağlayan bir bağ olarak kabul etmektedir. Örgüt iklimi ile ilgili betimleme aracı geliştiren Halpin (1966), örgüt ikliminin örgütün kişiliği olduğunu belirtmiştir. Bir başka çalışmada örgüt iklimi bir örgütün iç çevresine özgü katlanılır nitelikler olarak tanımlanmıştır (Tagiuri ve Litwin, 1968). Ertekin (1978:6) örgüt iklimi ile ilgili yaptığı çalışmada örgüt ikliminin bir örgüte egemen olarak kimlik kazandıran, o örgütün üyeleri tarafından algılanan ve üyelerinin davranışlarını etkileyen özellikler dizisi olduğunu ifade etmektedir.

Can (1996) örgüt iklimini, örgütün psikolojik ortamı olarak tanımlamaktadır. Benzer bir görüş de Aranof ve Baskin'e ait olup çalışmalarında örgüt iklimi "örgütte işleyen ortak psikolojik güçlerin görünümü" olarak nitelendirilmiştir (Varol, 1989:221). Paknadel'e göre de (1988:27) örgüt iklimi, örgütteki her şeyden etkilenir ve örgütteki her şeyi etkiler. Varol'a göre (1989) örgüt iklimi, bir örgüt içinde o örgütün kültürüne bağlı oluşan hava, atmosferdir. Başka bir çalışmada sürekli, kararlı ve değişmez ve soyut nitelikteki örgüt iklimi örgüt üyeleri tarafından hissedilen, onlardan etkilenen ve onların davranışlarını etkileyen psikolojik bir kavram olarak tanımlanır (Bitsani,2013). Güçlü (2003) örgüt iklimini bireysel ve çevresel değişkenler arasındaki etkileşim olarak tanımlamaktadır. Farklı tanımların sentezini olarak örgüt iklimi şu şekilde de tanımlanmaktadır:

Örgüt iklimi, örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak elle

tutulup gözle görülemeyen, ancak örgüt üyelerince hissedilip algılanabilen psikolojik bir kavramdır (Karcıoğlu, 2001).

Örgütsel hedeflere ulaşılmasında ve sürdürülebilirliğin sağlanmasında örgüt iklimi önemli bir yere sahiptir. Hedeflerine ulaşma süresince ve sonrasındaki sürdürülebilirliğin sağlanması esnasında istenen faaliyetlerin yapılabilmesi için bir takım örgütsel kültürel özelliklere gereksinim duyulmaktadır. Bu özelliklerin örgüt yapısı, politikaları, süreçleri, çalışma yöntemleri ile uyumlu olması gerekmektedir. Örgüt iklimi, gerekli olan bu özelliklerin çalışanlarla paylaşılmasında ve örgütsel kabulünde önemli rol oynamaktadır. Bir başka deyişle, uygun ve istenen örgüt kültürünün oluşturulması için uygun örgüt iklimi sağlanması gerekmektedir. İstlenen özelliklerdeki örgüt iklimi zaman içerisinde istenen örgüt kültürünün oluşumunda etkili olacaktır (Türen vd., 2014:173).

1.1.3.2. Örgüt İkliminin Görünümü

Örgüt kültürü, örgüt yönetiminde farklı yönetim metodu kullanarak kısa sürede değişmeyen bir olgu olduğu alanyazında belirtilmekte; iklimin, kültüre oranla daha hızlı değiştiği ve liderden/liderlikten daha çabuk etkilendiği vurgulanmaktadır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007; TÜREN vd., 2014:172-173).

Owens, örgüt kültürü araştırmalarında örgütte yer alanların düşüncelerin, inançların, paylaşılan değerlerin belirlendiğini; örgüt iklimi araştırmalarında ise, örgüt kültürünün algılanma biçiminin tespit edildiğini söyler. Örgüt kültürünün inançları ve değerleri ele aldığı, örgüt ikliminin ise değerlerin ve inançların algılanma şeklini ele aldığını belirtir. Örgüt kültürü örgüt ikliminden daha geniş bir konuyu ele alıyor gibi görünse de; örgüt iklimi, örgüt kültüründen daha geniş anlam içermektedir. Örgüt iklimi, bireyler arasındaki ilişkilerin yanı sıra gruplar arasındaki ilişki ve iletişimi de kapsamakta, bu durum da örgüt iklimine daha geniş bir alanı kapsama yeteneği kazandırmaktadır (Van Houtte, 2005).

1.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ VE GÜVENLİK İKLİMİ

1.2.1. Güvenlik Kültürü

Güvenlik kültürü, örgüt kültürünün bir alt kültürüdür. HSE (2005)'nin bildirdiğine göre, güvenlik kültürü terim olarak ilk defa Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın Çernobil felaketinden sonraki yayınladığı ilk raporda yer almaktadır. King's Cross yangını soruşturması, Piper Alpha ve Herald of Free Enterprise gibi bazı büyük kaza araştırmalarında bazı örgütsel yapı ve güvenlik yönetim sistemi hatalarına rastlanmış olup, araştırmalar neticesinde örgütlerde güvenlik kültürünün önemi vurgulanmıştır. Genel olarak günümüzde örgütlerin İSG yönetimi, çalışma çevresi, ekipman, sistem ve kurallarla örgüt çalışanlarının etkileşimini kapsamaktadır. Bu nedenle, bir örgütsel güvenlik kültürü örgütsel faaliyetlerde riski kabul etme ya da kabul etmeme eğilimini; tehlikeleri kontrol etme şeklini; iş kazaları ve ramak kala olayları değerlendirme şeklini içerir. IOSH (2015:03), çalışanların güvenlik algıları ile örgüt politikaları ve kuralları doğrultusunda çalışanların yaptıkları işlerin birleşimini güvenlik kültürünü olarak ifade etmektedir.

1.2.1.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı

HSE (2005)'nin raporunda güvenlik kültürüyle ilgili evrensel olarak tanınan ya da kabul gören bir güvenlik kültürü modelinin ya da tanımının bulunmadığı ifade edilmektedir. Genel bir tanım olmasa da, güvenlik kültürüyle ilgili alanyazında bazı tanımlara rastlanmaktadır. ACSNI ve HSC (1993) bir örgütün güvenlik kültürünü, örgütün değerlerinin, tutumlarının, algılarının, yeterliliklerinin, sağlık ve güvenliğe yönelik davranış kalıplarının, iş sağlığı ve güvenliği yönetim şeklinin ve yeterliğinin bir ürünü olarak tanımlar. Çalışanların risk ve risk yönetimi ile ilgili davranışlarına karar vermede faydalanacakları paylaşılan kurallar, değerler, tutumlar, algılar ve inanışlara güvenlik kültürü denmektedir (Hale, 2000). Richter ve Koch (2004), güvenlik kültürünü paylaşılan ve öğrenilen anlamlar olarak tanımlar. Fang, Chen ve Louisa (2006), güvenlik kültürünü örgütlerde iş güvenliğini sağlamak için yaygın olarak paylaşılan değerler, göstergeler ve inanışlardan yararlandığını vurgulamaktadır.

Antonsen (2009:243), güvenlik kültürünü deneysel bir varlıktan öte, analitik bir kavram olarak görür. Bir başka ifadeyle, güvenlik kültürü kendi başına ayrı bir varlık değil; kültür ve güvenlik arasındaki ilişkiyi temsil eden analitik bir olgu oldur. Mearns ve Flin ise, örgüt kültürü gibi güvenlik kültürünün de çalışılan ortamdaki güvenlikle ilgili normatif inançlardan, temel değerlerden, varsayımlardan, beklentilerden, felsefeden ve kurallardan oluştuğunu ifade etmektedir (Nordlöf vd., 2015:127).

1.2.1.2. Güvenlik Kültürünün Görünümü

Örgütlerde güvenlik kültürü, pozitif ya da negatif olarak bir görünüm arz eder. Pozitif güvenlik kültürüne sahip örgütlerde, iletişim karşılıklı güven üzerine kurulmakta; güvenliğin önemi üzerine paylaşılan algı ve koruyucu önlemlerin etkililiğine yönelik güven bulunmaktadır. Negatif güvenlik kültürüne sahip örgütlerde ise, örgüt içi iletişimde güven sorunlarının var olabileceği, yönetim ve çalışanlar tarafından güvenliğin önemsiz sayılabileceği ve örgütte güvenliği koruyucu önlemlerin etkililiğine yönelik güvensizlik algısının oluşabileceği bildirilmektedir (ACSNI ve HSC, 1993; HSE, 2005).

Örgütlerde pozitif güvenlik kültürünün üç ana unsuru, örgüt içindeki tehlikeleri kontrol eden uygulamalar ve kurallar; risk yönetimine ve kontrol süreçlerinin uyumuna yönelik bir olumlu tutum; yaşanmış kazalar, ramak kala olaylar ve güvenlik performansı ölçütlerinden öğrenme kapasitesi ile süreçleri sürekli geliştirmeye yönelim olarak ifade edilir. Negatif güvenlik kültürü ise, kabul edilen güvenlik uygulamalarına uymamaya ve güvenlik problemlerine yönelik etkili çözümler üretmemeye neden olur. Negatif güvenlik kültürüne sahip örgütlere ait bütün süreç ve kurallarda, benzer sorunlu tutumlar yer alabilir. Bu tutumların neticesinde güvenlik sorunları kadar yetersiz ürün kalitesi ve yetersiz mali kontrol sonucuyla da karşılaşılabilir (IOSH, 2015:03).

ACSNI ve HSC (1993)'nin raporunda, örgüt içinde güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik bir takım çabalar olarak; örgüt içinde uygulanan anketler; güvenlik durumunu içeren raporlar; yolcu ve çalışan personele yönelik düzenlenen güvenlik mesajları; güvenlik ile ilgili hususların anlatıldığı toplantılara üst yöneticilerin katılımı; güvenlikle ilgili değişim ve aksiyon programı kitapçıkları ve çalışanları bilgilendiren programlar yer almaktadır. Bu çabalar, iş kazalarının gerçekleşme sıklığında

azalmalara; uzun vadede yapılan işin niteliğinde kazanım sağlamasına; mali yapıya yönelik çeşitli faydalara; sağlık ve güvenlik yatırımlarındaki azalmalara neden olur. İngiliz Güvenlik Konseyi güvenlik kültürü iyileştirme çabalarının, hastalık izinlerinde; mahkeme dava masraflarında; yaşam ve sağlık sigortası için sigorta primleri dâhil tüm sağlık giderlerinde; işçi tazminatlarında; oluşan maddi hasarlarda; eğitim ve geliştirme maliyetlerinde azalmalar şeklinde avantajlar sağlanabileceğini bildirmektedir. Bunların yanında, iş performansında ve örgüt verimliliğinde; çalışanların iyilik hallerinde ve moral düzeyinde; çalışan sadakatinde ve örgüt imajında da benzer şekilde iyileştirmeler görülebileceği ifade edilmektedir (HSE, 2005:14-15).

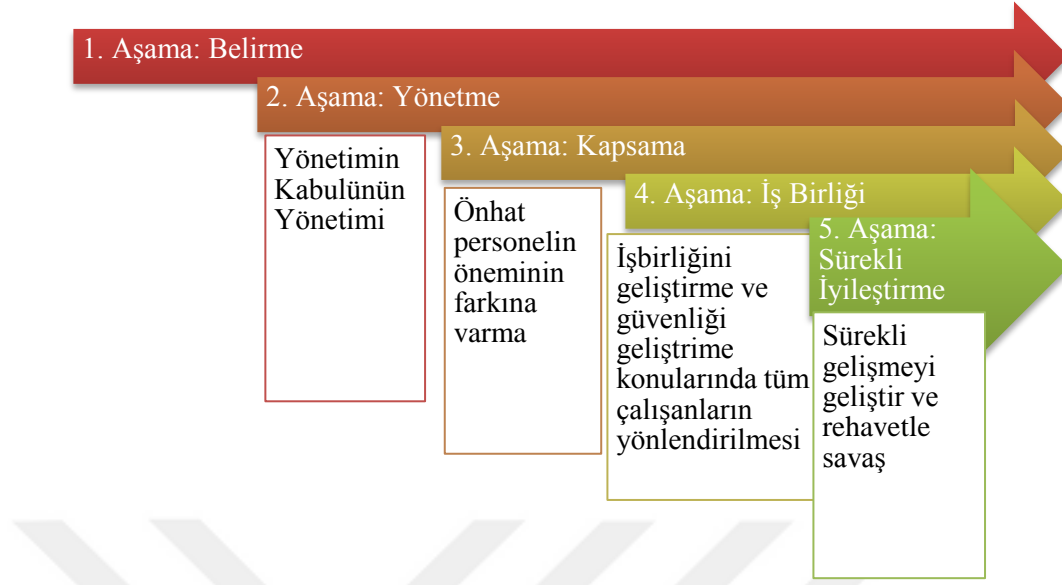
Örgütlerde güvenlik kültürünü geliştirilme faaliyetlerinin çeşitli örgütsel unsurların bilinçli şekilde yönlendirilmesiyle mümkün olabileceği ileri süren Cooper, güvenlik kültürünün birbiriyle ilişkili yönlerinin birbirinden ayrılması gerektiğinin altını çizmiştir. Bu kapsamda, örgütlerde güvenlik kültürünün, psikolojik (genellikle güvenlik iklimi olarak anılan), davranışsal (veya örgütsel) ve durumsal (veya kurumsal) olmak üzere üç görünüme sahip olduğunu belirtmektedir. Belirli bir zaman diliminde işgücünün tutumlarını ve algılarını ortaya koymayı amaçlayan; insanların güvenlik ve güvenlik yönetim sistemleri hakkındaki hislerini olarak ifade edilen; genellikle örgütün güvenlik iklimi olarak da anılan; örgütün her seviyesindeki bireyin ve grubun güvenlikle ilgili inançlarını, tutumlarını, değerlerini ve algılarını kapsayan görünümü psikolojik görünüm olarak adlandırılır. Çalışanların güvenlikle ilgili sergiledikleri faaliyetler, eylemler ve davranışların yer aldığı; örgütsel faktörler olarak da ifade edilen görünüme davranışsal görünüm denmektedir. Bir diğer görünüm olan durumsal görünüm, örgütün neye sahip olduğunu tanımlar; işletme faktörleri olarak da ifade edilir. Örgüt politikalarını, kurallarını, yönetim sistemlerini, kontrol sistemlerini, iletişim akışlarını ve iş akış sistemlerini içerir (Cooper, 2000:120-121; HSE, 2005:12–13).

Bu üç görünümün tespit edilmesi için nitel ve nicel veri toplama araçları kullanılmaktadır. Örneğin psikolojik görünümün tespitinde; güvenlik kültürü gelişimine önemli katkısı olduğu düşünülen; çeşitli güvenlik boyutlarını içeren güvenlik iklimi anketlerinin kullanımı çok yaygındır. Ankette kullanılan ifadeler, çalışanların inançlarını, değerlerini, tutumlarını ve algılarını ölçmekte; zaman içinde örgüt

çalışanlarının anlaşılması için kullanılmaktadır. Bu ankete aynı zamanda psikolojik güvenlik iklimi anketi de denmektedir. Psikolojik görünümün tespitinde ankete alternatif başka yöntemler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, Buchan'ın "Kültürel Ağ" (Cultural Web)'ı, La Porte'un "arşiv verileri" (archival data), Locatelli ve Wes'in "Repertuar Izgaraları ve Yirmi İfade Testleri" (Repertory Grids, and Twenty Statement Tests) ve Kabanoff'un "belge analizi" (document analysis) olarak ifade edilmektedir. Güvenlik kültürünün davranışsal görünümü, akran gözlemleri, kendi kendini raporlama ve/veya sonuç önlemleri yöntemleriyle belirlenebilmektedir. Güvenlik kültürünün davranışsal görünümü, akran gözlemleri, kendi kendini raporlama ve/veya sonuç önlemleri yöntemleriyle belirlenebilmektedir. Davranışsal görünüm tespit edilirken öncelikle risk analizi dokümantasyonu, standart çalışma prosedürleri, çalışma izinleri, grup tartışmaları vb. "güvenli davranışları" içeren kaynaklar elde edilmektedir. Bu kaynaklardan tespit edilen "güvenli" davranışlar daha sonra gözlem yapılmak üzere kontrol listeleri haline getirilmekte ve eğitimli gözlemciler tarafından çalışanlar kontrol listelerine göre düzenli olarak takip edilmektedir. Yapılan gözlem sonuçları, gözlenenlere bildirilmektedir. Bunun yanında, çalışanların kendi kendilerini gözlemleyebilmeleri amacıyla kendi-gözlem formları şeklinde de düzenlenmeler yapılmaktadır (Cooper, 2000:124-125).

Peponis (1985), gürültü, ısı, ışık ve çalışma ortamını etkileyen diğer fiziksel faktörlerin haftalık teftişler ve/veya çevresel araştırmalar yoluyla değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca, güvenlik kültürünün durumsal görünümü, güvenlik yönetim sistemi denetimleriyle ölçülebilmektedir (Glendon, A.I., McKenna, 1995; Waring, 1996).

The Keil Centre Ltd. tarafından bir güvenlik kültürü olgunlaştırma modeli geliştirilmiştir. Model'in yapısı, Şekil 1'de yer almaktadır (IOSH, 2015:5).



Şekil 1: Güvenlik Kültürü Olgunlaştırma Modeli

Yukarıdaki modelde ilk aşama yönetim tarafından geliştirilecek güvenlik hususunun/hususlarının belirlenmesidir. Örgütler ihtiyaç duyulan hususları gözlem metodu ile birlikte çeşitli nitel ve nicel metotlar kullanarak bunu tespit edebilir. Tespit edilen hususların yöneticiler tarafından kabul edilmesi ve yapılacak faaliyetlerin planının oluşturulması ikinci aşamayı oluşturur. Üçüncü aşamada ilgili tüm örgüt personelinin bu plana dâhil edilerek eğitilmesi yer almaktadır. Dördüncü aşamada, yürütülen planlı faaliyetler arasında yönetim tarafından koordinasyon ve iş birliği sağlanır. Son aşamada ise yapılan çalışmalar değerlendirilir ve geliştirilecek hususlar tespit edilerek gerekli iyileştirmeler yapılır (IOSH, 2015:5).

1.2.2. Güvenlik İklimi

1.2.2.1. Güvenlik İkliminin Tanımı

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi terimleri ile ilgili alanyazında vurgulanan ana hususlardan biri, terimlerle ilgili olarak evrensel bir uzlaşımın bulunmadığıdır (HSE, 2005:12). ACSNI ve HSC (1993) tarafından düzenlenen raporda, birçok durumda güvenlik kültürü terimi ile güvenlik iklimi teriminin birbirine çok benzediği ifade

edeilmektedir. Cox ve Flin, bu iki terimin literatürde birçok yerde sıkça birbirlerinin yerine kullanıldığını ileri sürmektedir (HSE, 2005:12).

Güvenlik kültürü ve güvenlik iklimi, aslında tek bir kavram değildir. Birbirlerini tamamlayıcı bağımsız kavramlardır. Güvenlik iklimi çalışanların algılarını kapsarken, güvenlik kültürü ise bu algılar doğrultusundaki çalışma yaşamının tamamını kapsar (Yule, 2008:3–5).

Alanyazında güvenlik iklimi terimini ilk kullanan Zohar (1980:99)'dır. Zohar, güvenlik iklimini örgütsel iklimin bir faktörü olarak ifade ederken; "*çalışanların çalışma ortamlarında paylaştığı bütüncül algıların özeti*" olarak tanımlamaktadır. Niskanen'e ise güvenlik iklimini, örgütlerin çalışanlarına dayattıkları politikalar ve uygulamalar gibi algılanabilen özellikler olarak tanımlamaktadır. Cabrera vd. güvenlik iklimini, örgüt üyelerinin çalışma ortamı ve örgütsel güvenlik politikaları hakkındaki paylaşılan algıları olarak ifade eder (Yule, 2003:3).

Zohar (1980) güvenlik iklimini, örgütlerde olması beklenen verimlilik gibi sonuçlarla güvenlik kuralları arasında rekabetin değerlendirilmesi olarak da değerlendirir. En kısa süre içerisinde, örgütte verimlilik, üretimin ve performans artışının gerçekleşmesi örgütlerin istediği sonuçlardır. Örgüt güvenliği için gerekli şartların sağlanarak, ortamda güvenlik açığı oluşturmadan üretim ve hizmetin sağlanması beklenen hızda gerçekleşmeyebilir. Verimlilik ve hızlilik adına güvenlik kurallarından örgüt yöneticileri tarafından sapmalar yaşatabilecek talimatlar verilebilir. Bu sapmalar bahsedilen rekabetin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Buna karşın, çalışanların kaza geçirmemesi ve hastalanmaması da örgüt yönetimi tarafından istenen bir başka husustur. Bu rekabet ve aslında çelişki, yöneticilerin zihninde ve kararlarında karmaşaya yol açabilir. Karmaşanın çözümü için güvenlik iklimi çalışmaları uygulanabilir. Ayrıca, güvenlik iklimi çalışmalarının yürütülmesi, örgüt yönetiminde de bir takım beklentiler oluşturabilir. Bu beklentiler; iş yerlerinde alınan güvenlik önlemlerinde, tehlike oluşturan durumlarda, çalışma ortamından kaynaklı yaralanmalarda, işle ilgili sağlık sorunlarında ve yaşam kayıplarında bir takım azalmalar olarak ifade edilebilir (Nixon vd., 2015:402-403).

Örgütlerde iş kazaları da dâhil birçok iş güvenliği probleminin altında yönetimin güvensiz tutumunun yer aldığı; bu problemlerin giderilmesine yönelik, örgütlerde iş

güvenliği faaliyetlerinin planlanması, programlanması ve etkinliğinin değerlendirilmesi açısından da güvenlik ikliminin tespitinin önemli olduğu belirtilmektedir (Johnson 'dan akt. Coyle, Sleeman ve Adams, 1995:247). Güvenlik iklimi genellikle üç seviyede tespitinde edilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir. İlk olarak bireysel seviyede algıların; ikinci seviyede bölümler seviyesindeki algıların; üçüncü seviyede ise genel örgüt seviyesindeki algıların değerlendirilmesinin altı çizilmektedir (Leitão ve Greiner, 2016:72). Bu sayede örgütün genel güvenlik iklimi hakkında daha sağlıklı bilgi edinilebileceği düşünülebilir.

Geçmişten günümüze kadar yaygın olarak, iş kazası/meslek hastalığı sayıları, iş kazası sıklık oranları, kayıp iş saati süreleri, meydana gelen olumsuzluklardan kaynaklı oluşan doğrudan ve/veya dolaylı maliyetler göz önünde tutularak örgütlerin iş güvenliğine yönelik durumları anlaşılmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının temelinde yer alan öncüllere (tutumlara ve algılara) yönelik analizler yaygın olarak kullanılmamaktadır (Wigglesworth, 1978; Coyle, Sleeman ve Adams, 1995:247). Ancak, alanyazındaki çalışmaların yoğunluğu, bu tespitlerden günümüze kadar güvenlik iklimi konusundaki çalışmaların artarak devam ettiğini göstermektedir. Günümüzde güvenlik iklimi konularında çalışmaların yoğunlaştığı, güvenlik ikliminin güvenlik çıktılarına yönelik destekleyici kanıtlara sahip en kuvvetli gösterge olduğu ifade edilmektedir (Huang, Jeffries, Tolbert ve Dainoff, 2017:29).

Mühendislik önlemlerinin iş kazalarını önlemede yetersiz kaldığı için, kazalara neden olan çalışan tutumlarının da anlaşılması özel önem arz etmektedir. Çalışan beklentileri, örgütteki güvenli davranışları etkile bilinmektedir (Margolis,1973; Feldman,1983; Coyle vd., 1995:247–248). Bu tür beklentiler ve tutumların tespit edilebilmesiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları önenebilir.

Huang vd. (2017:28-29), örgütlerdeki risk ve güvenlik yöneticileri tarafından geleneksel güvenlik sağlama yaklaşımlarının (mühendislik tasarımı, kişisel koruyucu donanım, güvenlik eğitimi vd.) tamamlanması amacıyla, örgütsel ve psikososyal faktörlerin keşfedilmeye başlandığını; bu faktörlerin keşfedilebileceği en önde gelen yöntemlerden birinin güvenlik iklimi olduğunu ifade etmektedir. Güvenlik iklimi, güvenli davranış ve yönetimden güvenlikle ilgili umulan hareket beklentilerinin

geliştirilebilmesi için çalışanlarca kaynak bir çerçevedir. Çalışan beklentileri ve algıları, çoğunlukla orta ve üst kademe yöneticilerine ait hareketler gözlemlenerek gelişmekte; iş arkadaşları ile birlikte ortaklaşa geliştirilen sosyal ilişkiler vasıtasıyla da güçlenmektedir. Ayrıca, tüm kademelerdeki yöneticilerin güvenlikle ilgili tutumları da çalışanların güvenlik algılarını etkilemektedir. Güvenlik iklimi kapsamlı olarak tespit edilirken, çalışanlar ile birlikte tüm kademelerdeki yöneticilerin güvenlik tutumlarına yönelik algıları da tespit edilmelidir.

1.2.2.2. Güvenlik İkliminin Boyutları

Zohar (1980), İsrail'deki endüstriyel örgütler için gerçekleştirdiği çalışmasında; güvenliğe yönelik algılanan yönetim tutumlarını; ödüllendirmede güvenli çalışma uygulamalarının etkisini; çalışanların sosyal durumunu; güvenlik sorumlularının rolünü; güvenlik kurullarının rolünü; güvenlik eğitimlerinin önemini/etkilerini; işyerindeki riskleri; çalışanların güçlendirilmesinin yönlendirilmelerine karşı durumunu araştırmıştır. Bu çalışma güvenlik ikliminin güvenlik kayıtlarıyla doğrudan ilişkili olabileceğini; algılanan güvenlik iklimi ile örgüt içerisinde güvenlikle ilgili geliştirilecek alanların tespitinin yapılabileceğini ortaya koymuştur.

Dedobbeleer ve Beland, güvenlik iklimini iki ana boyuta bağlı olduğunu; bunlardan ilkinin yöneticilerin güvenlik konularına yönelik bağlılıkları ve ikincisini çalışanların güvenlikle ilgili iş ve işlemlere katılımı olduklarını ifade etmiştir. Griffin ve Neal çalışmalarında, güvenlik iklimini iki temel boyuta dayandırmış; bunlardan ilki örgüte ait güvenlik politikaları, prosedürleri ve verilen ödüllerin algılanış biçimi; bir diğeri ise, çalışanların örgütte güvenliğe verilen değerle ilgili algılarıdır (Türen vd. 2014:174)

Varonen ve Mattila iki farklı zamanda yaklaşık 1000 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, güvenlik iklimi ile güvenlik uygulamaları, çalışılan çevredeki güvenlik seviyesi ve yaşanan iş kazaları arasındaki ilişkiyi dört güvenlik iklimi faktörüyle değerlendiren çalışmalar yapılmıştır. Örgütsel sorumluluk, çalışanların güvenlik tutumları, güvenlik gözetimi ve firma güvenlik önlemleri çalışmalarda kullanılan boyutlar olarak ifade edilmiştir (Dursun, 2012).

Huang vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, güvenlik iklimi ölçeği toplamda 40 ifadeyi içeren iki boyutlu anket kullanmıştır. Ölçeğin iki faktörü grup-seviyesinde ve örgüt-seviyesinde olmak üzere iki faktörü bulunmaktadır. Anketin uygulandığı her iki örgüt için de boyutların güvenilirlikleri yeterli düzeylerde bulunmuştur (2016:251).

Cooper ve Philips tarafından 540 çalışan ile yapılan araştırmada, çalışanların güvenlik iklimi algılarıyla güvenlik davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla; yönetimin güvenliğe yönelik tutumları; yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri; işyerinde algılanan risk seviyesi; sosyal yapı ve teşvik; istenen iş akışının güvenlik üzerine etkisi; güvenlik eğitiminin önemi; güvenlik komitesi ve güvenlik temsilcisi olmak üzere toplam yedi boyut kullanılmıştır (Dursun, 2012).

Pousette vd. (2017:190)'nin hasta güvenlik iklimi ve hastane güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada kullanılan ankette toplamda 7 boyut kullanılmıştır. Bunların 3'ü örgütsel düzeydeki yönetim boyutlarını oluştururken; 4'ü de çalışan boyutlarını oluşturmaktadır. Yönetimi ilgilendiren boyutlar; yönetimin güvenlik öncelikleri, kabulü ve uyumu; yönetimin güvenlik yetkilendirmesi; yönetimin güvenlik adaletidir. Çalışanları ilgilendiren boyutları ise; çalışanların güvenlik uyumu; çalışanların güvenlik öncelikleri ve risk kabul etmemesi; güvenlik iletişimi, öğrenmesi ve çalışma arkadaşlarının güvenlik uyumuna güvendirir.

Zahoo, Chan, Utama, Gao ve Zafar (2017:353) gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Hong Kong İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'ne ait 38 ifade içeren 4 boyutlu anketi kullanmıştır. Bu boyutlar, yönetimin kabulü ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bağlılığı; güvenlik güçlendirmesi ve ödüllendirmesi; güvenlik kuralları ve güvenli çalışma uygulamalarının; güvenlik bilinci ve sorumluluğudur.

Milijic vd. (2013:631) tarafından, Sırbistan'daki örgütlerin güvenlik iklimini ölçmek üzere Zohar (1980)'in oluşturduğu güvenlik iklimi ölçeğinden esinlenerek geliştirilen güvenlik iklimi ölçeğinde yedi boyut kullanılmıştır. Bu boyutlar, güvenlik bilinci ve yetkinliği; güvenlik iletişimi; örgütsel çevre; yönetimin desteği; risk kararı ve yönetimin tepkisi; güvenlik önlemleri ve kaza önleme; güvenlik eğitimidir.

Türen vd. (2014), Türkçe dilinde örgütlerin güvenlik iklimlerini ölçmelerini sağlamak üzere, sağlık ve imalat sektörlerinde bir çalışma yapmışlardır. Ölçek, yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktöründen oluşmaktadır.

1.2.2.3. Güvenlik İklimi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Alanyazında güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun yabancı dilde yazıldığı görülmektedir. Güvenlik iklimi çalışmaları genel olarak, güvenlik iklimi ölçeklerinin güvenilirliğini ve geçerliliğini sınavan; güvenlik iklimi ve örgütsel güvenlik çıktıları arasındaki ilişkileri inceleyen; güvenlik iklimi ve örgütsel diğer çıktılar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Güvenlik çıktılarıyla güvenlik iklimi arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar, çalışanların güvenli davranışlarının; çalışanların demografik faktörleriyle ilgili güvenlik iklimi algılarının, örgüt kaza oranlarının, örgüt güvenlik performansının güvenlik yönetimi sisteminin çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımı davranışlarının güvenlik iklimiyle ilişkilerini inceler. Güvenlik çıktıları olarak adlandırılabilen sonuçların yanında, güvenlik iklimi ile iş tatmini ilişkisini; güvenlik iklimi ve örgütsel bağlılık ilişkisini; güvenlik iklimi ve liderlik türleri ilişkisini; güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ve/veya eylemi ilişkisini inceleyen çalışmalar da alan yazında bulunmaktadır.

Ancarani vd (2017:341–351), güvenlik ortamının ve iş arkadaşları desteğinin çalışanların güvenlik davranışlarına etkisini 166 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında; güvenlik alanında çalışanların suçlanmayacağı ve sıkılmadan güvensiz olayları söyleyebilecekleri ortamın oluşabilmesi için, lider desteği ve bireysel güvenli davranışlar arasındaki ilişkiyi destekleyen işyeri arkadaşları desteğinin olumlu etkilerinin olduğunu gözlemlenmiştir. Araştırmada; işyeri kurallarının, prosedürlerinin ve iletişim protokollerinin yanı sıra yöneticilerin güvenlik konularını öncelikli hususlar olarak görmeleri ve bu yönde bir iklim oluşturmaları gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, çalışanlar arasında problem çözümü için takım çalışmasının desteklenmesi; iletişim, paylaşım ve birbirinden öğrenme kapasitelerinin artırılması; yöneticilerin, çalışanların güvenlik konularıyla ilgili yöneticileri bilgilendirmeleri ve güvenlik uygulamalarının hayata geçirilmesi konusunda iklimle ilgili gerekli cesaretlendirmeyi sağlamaları gerektiği bildirilmektedir. Bu hususlara dikkat edildiğinde iş kazalarının ve

ramak kala olayların kayıt altına alınmasının kolaylaşabileceği; istenmeyen olayların önlenmesi amacıyla hataların söylenmesinden utanılmayan bir ortamın oluşabileceği ileri sürülmektedir

Smith (2018;27–34), ABD’de ulusal düzeyde çok çeşitli sektörlerde çalışan işçilerle gerçekleştirilen 1525 kişilik örneklem üzerinde, güvenlik ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Çalışmada güvenlik ikliminin 4 ifadeyle, iş tatmininin ve işten ayrılma niyetinin birer ifadeyle değerlendirilmesi istenmiş; neticede hem güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında, hem de güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Güvenlik ikliminin işten ayrılma niyetini negatif etkilediği sonucuna varılmıştır. Bir başka deyişle, güvenlik iklimi algısının işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür. Çalışma, yöneticilerin ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin örgütlerde uyulması zorunlu kuralların belirlenmesinin yanında; çalışanların işlerinde gerekli olan yetkinlik ve yeterliliklerin artırılmasının da güvenlik iklimini olumlu etkileyeceği ve dolayısıyla iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltabileceğini bildirmektedir. Çalışma sonucunda İK ve İSG yöneticilerinin, işten ayrılmayla önemli derecede ilişkili olan çalışanın yer değişikliği, yeni çalışanın işe alıştırılması ve eğitimleri gibi olası maliyetler nedeniyle, örgütsel güvenlik iklimini geliştirme çalışmalarına katılımının zorunluluğu bildirilmektedir.

Huang, Lee, McFadden, Murphy, Robertson, Cheung ve Zohar (2016:248-257) tarafından, A ve B örgütleri olarak ifade edilen kamyon sürücüsü olarak çalışan 6207 kişiyle gerçekleştirilen araştırmada; güvenlik ikliminin iş tatmini ve bazı insan kaynakları çıktılarıyla (psikolojik sözleşme ve işten ayrılma eylemine) ilişkisi incelenmek istenmiştir. Çalışanların grup ve örgütsel seviyedeki güvenlik iklimi algılarındaki olumlu artışının, çalışanların iş tatminini artırdığı; işten ayrılma niyetini azalttığı; psikolojik sözleşme algısına olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak, azalan güvenlik ikliminin işten ayrılma eylemini azaltırken; dolaylı olarak iş tatminini de azaltarak işten ayrılma eylemini artırdığı neticesine varılmıştır. Araştırmanın bir diğer önemli sonucu ise, güvenlik iklimi faaliyetlerinin olağan güvenlik ikliminin çıktıları olan iş kazası ve meslek hastalığı sonuçlarının dışındaki örgütün verimliliğini ve etkililiğini etkileyebilecek örgütsel çıktılar için dahi önemli etkileri olabilecektir.

DeJoy vd. (2010) çalışmalarında, olumlu güvenlik ikliminin çalışanların işten ayrılma eylemlerini azaltabildiğini; çalışanların psikolojik sözleşme algılarını artırabildiği ve işte kalmalarını sağlayabildiğini ifade etmektedir.

Yücebilgiç örgütsel güvenlik iklimini tespit etmeyi amaçladığı çalışmada, Zohar'ın 40 soru ve 7 boyuttan oluşan güvenlik iklimi ölçeğini uygulamıştır. Çalışma sonucunda; güvenlik iklimi ile güvenlik kurallarına uyma sıklığı arasında; güvenlik iklimi ile çalışanların kadercilik anlayışları arasında; güvenlik iklimi ile çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanma sıklığı arasında; güvenlik iklimi ile risk alma davranışı arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Ayrıca Türkiye'de tersane çalışanlarının güvenlik iklimi ile güvenli davranışları arasındaki ilişkileri; işyerindeki yönetici ve çalışanlar ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arasındaki ilişkileri; tersanelerde güvenlik iklimi ile çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkileri; bireysel ve örgütsel faktörlerin kişisel koyucu donanım kullanımı ve güvenli davranışlar üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Dursun, 2012:83–110).

Özdemir vd. (2016:59–69)'nin, Malatya ilinde yer alan 451 kamu çalışanının güvenlik iklimi algılarıyla iş tatmini ve iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Türen vd. (2014)'nin Türkçe diline uyarladığı güvenlik iklimi ölçeğini kullanarak, katılımcıların güvenlik iklimi puanlarının ortalamasının 3.35 olarak bulmuş ve ölçeğin güvenilirliğinin (Cronbach $\alpha= 0.957$) yeterli olduğunu değerlendirmiştir. Ortaya çıkan yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörlerinin faktör yüklerinin (0.68 ve 0.87) yeterliliğinin yanında faktörlerle toplam varyansın %72.55'inin açıklanabildiğini gözlemlemiştir. Neticede, güvenlik iklimi ile iş tatmini ve iş performansları arasında anlamlı bir ilişki gözlemlemiştir. Çalışanların güvenli bir işyerinde çalışmalarına yönelik duyguların, işyeri performansı ile iş tatminlerini artırabileceği sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş tatmininin iş performansını artırabileceği; ancak güvenlik iklimi ile iş performansı arasında iş tatmininin aracılık rolünün bulunmadığı sonucuna da varılmıştır.

Tüzüner ve Özaslan (2011:138–154), 120 hastane çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada; güvenlik ikliminin demografik değişkenlerle ilişkileri tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışma neticesinde, çalışanların güvenlik iklimi puanının orta düzeyde

olduğu görülmüş; %44 oranındaki katılımcının güvenlik iklimi algısının genel ortalamanın üzerinde (ortalama puan 3.37) bulunduğu; çalışmada kullanılan faktörler bakımından en yüksek puana sahip faktörün katılım faktörü (3.78) olduğu; en düşük puana sahip faktörün ise riski kişisel değerlendirme faktörünün (3.04) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demografik değişkenlerden sadece çalışan grupları ve çalışılan birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklarla karşılaşmıştır. Göreceli olarak doktorların ve hizmetlilerin hemşirelere göre; idari ve destek birimlerinde çalışanların tıbbî birimlerde çalışanlara göre güvenlik iklimi algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, cinsiyet, yaş, eğitim, iş deneyimleri (toplamda ve kurumda) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın oluşmadığı ifade edilmiştir.

Şantaş vd. (2017), sağlık çalışanlarının çalışılan işyerine yönelik güvenlik iklimi algılarını belirlemeye ve demografik yapıya göre algılarında bir farklılık bulunup bulunmadığının öğrenilmesi amacıyla 244 çalışanla gerçekleştirdiği çalışmada; genel olarak işyerindeki çalışanların güvenlik iklimi algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörünün ortalamasının (3.13), iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörünün ortalaması (3.19) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışmada çalışanların demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara da rastlanmıştır. Yaşı 24 ve üzeri olan çalışanların 24 yaş altında olanlara göre güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada yaş ve deneyim ilişkisinden de bahsedilmiştir. Örgütte ve sektörde çalışılan süreye göre de algılarda anlamlı bir farklılık görüldüğü ifade edilmiştir. Sektörde 5 yıl ve daha üzerinde çalışan kişilerin güvenlik iklimi algılarının diğer çalışanlara göre daha olumlu olduğu; mevcut çalışılan birimde 2 yıl ve daha fazla süreden beri çalışanların 2 yıl altında bir süredir çalışanlara göre daha olumlu güvenlik iklimi algısıyla karşılaşmıştır. Çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre güvenlik iklimi algılarının daha olumsuz olduğu belirtilmiştir. Çalışanların eğitim farklılıklarının ve medeni durumun güvenlik iklimi algılamalarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bildirilmiştir.

Zohar (1980)'ın güvenlik iklimi kavramını ilk olarak tanımladığı, ölçtüğü ve test ettiği ilk çalışmanın üzerinden yaklaşık 38 yıl geçmiştir. Bu süre içerisinde güvenlik iklimi ile ilgili çeşitli metodolojik ve teorik çalışmalar yürütülmüştür. Güvenlik çıktılarını ölçmek için geliştirilen ölçeklere yönelik yapı ve geçerlilik faaliyetleri bu

çalışmaların önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Sonuç olarak sadece üretim sektöründe, 20'den fazla deneysel olarak test edilmiş güvenlik iklimi ölçeği ve 50'ye yakın değişken geliştirilmiştir (Zohar, 2010:1517).

Örgüt çalışanlarının güvenlik iklimi algıları, çoğunlukla anket yöntemiyle belirlenmektedir. Güvenlik iklimi anketlerinin çalışanların işyerindeki güvenlik ile ilgili tatminlerini ölçen tutumsal, etkililik, davranışsal ve yorumlayıcı boyutlar içeren yapılardan oluşmaktadır. Güvenlik ikliminin örgütten örgüte farklılaştığı; buna güvenlik iklimi ölçüm yapıları içerisinde yer alan tutum ifadeleri yol açtığı bilinmektedir. Bu farklılaşma, sonuçların sektörel bazda genelleştirilmesi sorunlarına ve hatta aynı örgütün farklı birimlerinde bile farklılaşmalara neden olabilmektedir. Ayrıca, anket sonuçları tam anlamıyla gerçekleri yansıtmaması gerçeğine; ankete katılan çalışan sayısının tüm örgüt için genelleme yapılabilmesinde yeterli olup olmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle güvenlik iklimi anketi sonuçları, tek başına tüm örgütün güvenlik iklimini temsil etmede anlamlı görünmediği için gözlem ve diğer incelemelerle desteklenmelidir (Cooper, 2000:128).

Güvenlik iklimi anketi sonuçlarında sektörel, örgütsel ya da birimsel bir takım farklılaşmalar bulunabilmektedir. Bunlara anketin yapılma zamanı, anketin uygulandığı sektörler, örgütlerde hâlihazırda çalışan iş güvenliği profesyonellerinin bulunma durumu gibi şartların neden olabileceği göz önüne alındığında, farklılıkların normal olduğu kabul edilmektedir. Güvenlik algısı zaman içerisinde aynı örgüt içinde bile farklılaşabileceği için belirli aralıklarla tekrar ölçülmesi gerekmektedir (Coyle, Sleeman ve Adams, 1995:250–253). Huang vd. (2017:35), güvenlik iklimi anketi uygulamasının yılda en az bir ya da iki defa yapılmasını tavsiye etmektedir.

Glennon (1982), Zohar (1980)'ın çalışmasına benzer sonuçlar elde ettiği çalışmasında, güvenlik ikliminin standart hale getirilemeyecek hususlara bağlı olduğu sonucuna varmıştır. Brown ve Holmes'un (1986) gerçekleştirdikleri çalışmada ise, işyerinde önceden yaralanmış çalışanlarla hiç yaralanmamış çalışanlar arasındaki güvenlik iklimi algı farklılıklarına ulaşılmıştır. Bu algı farklılıklarının iş kazalarını önlemede önemli olabileceği değerlendirilmiştir. Lutness (1987), Dupont örgütü tarafından geliştirilen güvenlik iklimi anketini kullandığı çalışmasında; çalışanların algılarını rakamlar vererek boyutların yüksek-düşük olarak değerlendirilmesinden çok,

boyutlar arasında ilişkinin kurulmasını amaçlamıştır. Basit güvenlik problemlerinin ciddi sonuçlar doğuran iş kazaları ve hastalıklarına dönmeden, önceden öngörülebileceği göstermek istemiştir (Coyle, Sleeman ve Adams, 1995:248–249).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Örgütsel ortam çalışanların, işten ayrılmaya niyetine sahip olmalarına ve hatta işten ayrılmalarına neden olabilecek çeşitli etkilere neden olabilmektedir. Çalışanlar, işten ayrılma eylemi öncesinde bir niyet geliştirebilmekte; çeşitli iş alternatifleri arayarak ya da aramadan, geleceğe dair bir takım değerlendirmeler yapmakta ve neticede örgütte kalıp kalmama kararını verebilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, çalışan hayatı açısından önemli olduğu gibi, örgüt hayatı açısından da çok önemli bir husustur. İşinden ayrılmaya niyet etmiş çalışanın tespit edilmesi, örgütte meydana gelebilecek bir takım olumsuzlukların oluşmadan önlenmesi açısından örgütler için de önem arz eden bir husustur (Yıldız, 2014:139). Rekabetçi dünyada örgütler daha uzun süreler varlıklarını sürdürebilmeleri için verimliliklerini ve etkililiklerini sağlamak durumundadır. Bu da ancak verimliliği olumlu etkileyen, yetkin ve yetişmiş çalışanların daha uzun süreler örgüt içerisinde kalması sağlanarak yapılabilir. Bu tür çalışanların işten ayrılmaması için gerekli tedbirlerin alınması örgütler açısından gerekli bir durumdur.

2.1.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

İşten ayrılma niyetiyle ilgili alanyazında birçok tanım bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işyerinde kalmayı istememesi olarak tanımlanmaktadır (Porter vd.,1974;Karavardar, 2015:142). Bir çalışanın var olan işinden ayrılana kadar geliştirdiği planlar ve tasarılar da işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Fong ve Mastura, 2013:35; Yenihan, Öner ve Çift Yıldız, 2014:40). Çalışanların işten ayrılma niyeti kısa bir süre içinde oluşabileceği gibi uzun bir sürede de oluşabilir. Ancak alanyazında, işten ayrılma niyetinin kısa bir süre içinde çalışanın işine son verme fikri

(Mobley, 1982; Karacaoğlu, 2015:14) ve çalışanın hâlihazırdaki işinden ayrılarak yeni iş arama isteği (Uslu ve Aktaş,2017:143) olarak tanımlanmaktadır.

İşten ayrılma ise, çalışma şartlarından tatmin olunmadığı için geliştirilen, işyeri için bir takım olumsuz sonuçlar doğuran eylem olarak tanımlanmaktadır (Baltacı, Caner ve Çeliker,2014:358). İşten ayrılma niyetinin sonucu gerçekleştirilen eylem olarak da ifade edilebilir.

Uslu ve Aktaş (2017:143–144)'a göre, işten ayrılma niyeti iş değişikliği için bilinçli ve planlı olarak gelişmektedir. Bu süreçte çalışanlarca farklı iş olanakları araştırılır. Gerek fiziksel ortamlarda, gerekse sanal ortamlarda farklı bir örgütlerde ya da aynı örgüt içinde bile başka bir iş aranabilir. Bu arayış esnasında işinden ayrılmaya niyetli çalışan, bu isteğini sürekli ve canlı tutmak ister (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014:585). Canlı ve sürekli tutulmayan işten ayrılma isteği bazı zorluklar karşısında kaybolabilir ve çalışanın mevcut işinde devam etmesine yol açabilir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın ortamla ilgili algılamalarından kaçma hareketleri ve ortama yönelik geliştirdiği bir savunma şeklidir olarak da ifade edilebilir (Akgündüz, Akdağ, Güler ve Sünnetçioğlu, 2015:517). Ortamda algılan örgütsel adalet, güven, değer gibi örgütsel davranışların olumsuz değerlendirilmesi, çalışanlarda örgüte ait fiziksel ve psikolojik ortamdan kaçma davranışlarına neden olabilir. Bu tür olumsuz sonuçlar doğuran hususların engellenmesi için çalışanın iş tatminin artırılması suretiyle işten ayrılma niyetinin azaltılabileceği ifade edilmektedir (Seyrek ve İnal, 2017:64). Bazı durumlarda iş tatmininin düşüklüğü vb. olumsuz durumların dışında, çalışma ortamında farklı iş fırsatlarının bulunması ve çalışanlarca bunların değerlendirmesi amacının varlığı da çalışanlarda işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (Zincirkıran, Çelik, Ceylan ve Emhan, 2015:61). Bu tür durumlarda örgüt yöneticileri, çalışanlarının piyasada hangi iş fırsatlarını değerlendirebileceğini tahmin edebilmeli; çalışanlarının mevcut örgüt ortamına yönelik algılarını ve hissiyatını öğrenebilmelidir.

2.1.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

Yıldız (2014;s.139) işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri, çalışanın iş tecrübesi, çalışma ortamından kaynaklananlar ve çalışma ortamı dışından

kaynaklananlar olmak üzere üç grupta toplamıştır. Çalışma ücretinin çalışana az gelmesi, işyeri terfi problemleri, işveren-çalışan ilişkilerinde yaşanan problemler, işle ilgili çeşitli imkânsızlıklar, sağlık ve güvenlik sorunları, emeklilik ve atama sorunları gibi sorunlar işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden bazılarıdır.

Örgütsel bağlılığın (Gül vd., 2008; Babajide ve Olabisi, 2010); tükenmişlik hissinin (Telli vd., 2012; Yıldız vd., 2013); iş tatmininin (Gül vd., 2008; Lambert vd., 2011); örgütsel vatandaşlık algısının ve aşırı iş yükünün (Çelik ve Çıra, 2013); örgütsel adalet algısının (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013); örgütsel özdeşleşmenin (Polat ve Meydan, 2010); yeni iş fırsatı algıları ile çalışma arkadaşlarının sosyal desteğinin (Özel, 2015) ve lider-üye etkileşiminin (Şahin, 2011) işten ayrılma niyetine etki eden faktörler oldukları ifade edilmektedir (Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2014:40).

Hayes vd. çalışanların iş tatminini; stres düzeyini; hissedilen iş yükünü; tükenmişlik durumlarını; işletmelerin yönetim şeklini; personel güçlendirme durumunu; işletme içi kariyer olanaklarını; çalışma programını ve örgüt faaliyetlerini işten ayrılma niyetine etki eden faktörler olarak ifade etmektedir (Hayes vd.'den akt. Uslu ve Aktaş, 2017:144).

İş stresi, çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen çok önemli bir faktördür. Çalışanın iş stresi düzeyindeki artış, işe yönelik tutumunu olumsuz etkilemekte; iş performansında ve verimliliğinde düşmelere neden olmaktadır (Yenihan ve Öner, 2014:45). Karacaoğlu (2015:19), çalışanların yasal ya da yasal olmayan yollardan işini kaybetme durumu olarak ifade ettiği iş güvencesizliğinin de, işten ayrılma niyetine etki eden önemli faktörlerden biri olduğunu belirtmektedir.

Karavardar (2015:147), işyerindeki örgütsel adaletin de işten ayrılma niyetini etkilediğini ifade etmektedir. Çalışanlarda örgütsel adalet algısının azalışında işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel adalet algısının olumlu yönde artışında ise işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Örgütsel adalet alt boyutlarının işten ayrılma niyetini etkileme durumunun araştırıldığı çalışmada; özellikle dağıtım adaletinin işten ayrılma niyetini etkilediği; işlemsel, etkileşimsel ve bilgisel adalet alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde kısmen etkili oldukları ifade edilmektedir (Colquitt vd., 2001; Karavardar, 2015:140). Örgütsel adaletin yanında, düşük örgütsel yapının da işten ayrılma niyetini tetiklediğini bildirmektedir (Akgündüz vd., 2015:517–518).

İşten ayrılma niyetini artıran bir başka neden ise, çalışanların işyerlerindeki rollerini gerçekleştirirken algılanan zaman yetersizliğidir. Zaman baskısı altında sorunlarla baş edemeyen çalışanlar işlerinden ayrılmaya niyet ettikleri bildirilmektedir (Carbery vd., 2003:649; Akgündüz vd., 2015:530).

Alanyazında işyerinde grup çalışmalarında bireysel olarak çalıştığından daha az emek harcaması eğilimi olarak ifade edilen sosyal aylaklığın (kaytarmanın), bir işten ayrılma niyeti göstergesi olduğu bildirilmektedir. Sosyal aylaklığın uzun dönemde işyeri iklimini olumsuz etkilediği ve grup içindeki diğer bireysel çabalarda düşüşlere neden olduğu bildirilmektedir. Bu nedenle, işyerinde sosyal aylaklık gösteren çalışanların tespit edilmesi ve sosyal aylaklığa sebep olan hususların etraflıca araştırılması gerekliliği ifade edilmektedir (Karau ve Williams, 1993:683).

Duygusal emek, bir örgütte hizmetlerin arzı sırasında örgüt yönetimince istenen müşteriye sergilenen duygulardır (Güngör, 2009:170). Yürür ve Ünlü tarafından, çalışanların duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için gerçekleştirilen çalışmada; duygusal yüzeysel davranış ve derinlemesine davranış olmak üzere duygusal emeğin iki faktörünün olduğu belirtilmektedir. Çalışanların, kişisel sorunları olsa bile örgüt kuralları gereği bunları müşterilere yansıtmadan sürekli güler yüzlü ve ilgili davranmak zorunda kalması olarak ifade edilen yüzeysel davranışın işten ayrılma niyetine neden olabileceği; çalışanın örgütsel kuralları içselleştirerek müşteri ve diğer çalışanlarla ilişkilerinde bu kurallar yönünde iletişim kurması olarak ifade edilen derinlemesine davranışın ise işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişkisine rastlanılmadığı ifade edilmiştir (2011:81–104).

Günlük vd. (2013:57–76) tarafından, 1085 çalışan ile yapılan ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi incelenen çalışmada; iş tatmininin işten ayrılma eğilimine ters yönde etkisinin bulunduğu; örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın işten ayrılma eğilimine ters yönde etkisinin bulunduğu; bir diğer örgütsel bağlılık faktörü olan devam bağlılığının ise işten ayrılma eğilimine herhangi bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çakar ve Ceylan'ın (2005:52–66) gerçekleştirdiği çalışmada; işten ayrılma niyetinin çalışmaya konu olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle tüm faktörlerde ters yönlü ilişkilerinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre,

çalışanların örgütsel (duygusal, normatif ve devam) bağlılık algıları ve işe katılımları arttıkça işten ayrılma niyetleri azaldığı görülmüştür.

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesini amaçlayan bilgi teknolojileri sektöründe çalışanlarla gerçekleştirilen bir başka çalışmada, çalışanların işyerine bağlılıklarının artması işten ayrılma niyetlerini azalttığı; çevrede iş alternatiflerindeki artışın ise işten ayrılma niyetlerini arttırdığı belirtilmektedir. İşyerinde ödenen ücretin çalışanın işten ayrılma niyetine önemli bir etkisinin bulunmadığı; ama çalışmanın bilgi teknolojileri sektöründe yapılmasının böyle bir sonucu çıkarmış olabileceği; diğer sektörlerde bu değişken için işten ayrılma niyetlerine etki açısından anlamlı ilişkiler bulunabileceği belirtilmektedir (Seyrek ve İnal, 2017:63–73).

Zincirkıran vd. (2015:59–71), işyerinde örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatminin örgütsel performans üzerine etkileri incelemek üzere bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın en önemli ölçütlerden biri olarak ücret seviyesinin öne çıktığı görülmüştür. 1000TL üzerinde (1000TL dahil) ve 1000 TL altında ücret alan çalışanlar arasında iş tatmini ve diğer araştırılan hususlarda anlamlı farklılıklar ortaya çıktığı belirtilmiştir. Ayrıca, işten ayrılma niyeti ile örgütsel performans arasında anlamlı ilişki saptanamamış; iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltması yönünde etkide bulunduğu; iş stresinin işten ayrılma niyetini arttırdığı bildirilmiştir.

Yenihan, Öner ve Çiftyıldız (2014:38–49), iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek istemiş ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, mavi-beyaz yakalı çalışanlar, 1001-3000TL gelire sahip olanlar ve daha yüksek gelire sahip olanlar arasında iş stresi açısından anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Mavi yakalı çalışanların iş stresi puanının beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek olduğu; buna benzer olarak 1001-3000TL gelire sahip olan çalışanların iş stresi puanının daha yüksek gelire sahip çalışanların iş stresi puanından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar bu çalışmanın sonuçları tüm sektörler için genellenemese de; örgütlerde mevcut olan iş stresinin genel olarak azaltılmasıyla ve işten ayrılma niyetlerinin azalabileceği düşünülebilir.

Erkuş ve Fındıklı (2013:302–318), işten ayrılma, iş tatmini ve iş performansı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri tespit edilmesini amaçladıkları araştırmada; psikolojik sermayeyi oluşturan öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve optimizm faktörlerinden sadece umut faktörünün anılan değişkenlerle negatif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Baltacı vd. (2014:353–370)'nin liderlik davranışının örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesini amaçladıkları çalışmada; vizyoner, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik türlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Her üç liderlik türünün örgütte görülmesindeki artışın çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacağı yönünde etkisinin olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, çalışanlar tarafından işyerindeki çalışma sürelerinin fazla ve alınan ücretin az olması yönündeki algıların çalışanların işten ayrılma niyetini arttırması yönde etkilediği neticesine ulaşılmıştır.

Breukelen vd. (2004:893–914) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş tatmini ve örgütsel kabul ile demografik değişkenlerin (yaş ve çalışma süresi) işten ayrılma davranışına ve işten ayrılma niyetine etkileri Planlı Davranış Teorisi (PDT) zemininde test edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, PDT boyutlarının ve dış değişkenlerin (yaş, çalışma süresi, iş tatmini ve örgütsel kabul) işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışını tahmin etmeleri açısından çok önemli oldukları ifade edilmektedir. Çalışmada, PDT'nin üç faktörünün işten ayrılma niyetini açıklamak konusunda yeterli ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışmada iş tatmininin ya da tatminsizliğinin işten ayrılma planı oluşturmada önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bunların yanında, bir çalışanın işten ayrılmasının işte kalmasından daha zor tahmin edilebileceği; çevresel iş fırsatlarının plansız davranışlara neden olabileceği saptanmıştır. Çalışmanın önemi açısından, örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin tespit/tahmin edilmesi için itici faktör olan iş tatmini ve çekici faktör olan iş fırsatlarının yanında; PDT'nin faktörleri olan tutum, normatif algı ve davranış kontrolü yaklaşımının da kullanılmasının anlamlı olacağı sonucuna varılmıştır.

Walsh vd. (1985:23–46) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; örgütlerde bilgisel çevrede var olan geribildirim engellerinin, çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Kendi kendine geribildirim, görevsel geribildirim, çalışma

arkadaşları geribildirim, yönetici geribildirim ve örgütsel geribildirim engelleri ile bu engellerin iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Çalışmada ilk olarak, geribildirim engeli boyutlarıyla iş tatmini ve iş stresi ilişkisi kurulmuş, sonrasında ise işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışına etkileri değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda, iş tatmini ve iş stresinin işten ayrılma niyetini arttıran güçlü ilişkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Kendi kendine geribildirim engeli ve yönetici geribildirim engelinin işten ayrılma niyetine doğrudan olduğu ifade edilmiştir. Kişisel geribildirim engelinin işten ayrılma niyetini durdurma ya da azaltma yönünde; yönetici geribildirim engelinin ise işten ayrılma niyetini artırma yönünde etkisi olduğu belirtilmiştir. Diğer geri bildirim engellerinin işten ayrılma niyetine doğrudan herhangi bir etkisinin olmadığı ifade edilmiştir.

2.1.3. İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları

İşinden ayrılmaya niyetlenen ve sonrasında işinden ayrılan çalışan, çalıştığı örgütü doğrudan ve/veya dolaylı olarak etkileyen olumsuz sonuçlara ve/veya maliyetlere sebep olmaktadır. Örgüt yönetimi, ayrılan çalışanın yerine yeni personel aramak; bulmak; işe almak; yeni işe uyumunu sağlamak; yeni çalışana uyum eğitiminin ve çeşitli işbaşı eğitimlerinin verilmesini sağlamak durumunda kalmaktadır. Bunlara örgütü doğrudan etkileyen sonuçlar denebilir. Bu sonuçların yanında örgütü dolaylı olarak etkileyen hususlar da bulunmaktadır. Çalışanın işten ayrılmasıyla, kalan çalışma arkadaşlarında meydana gelen moral bozuklukları; çalışanların iş yüklerinde meydana gelen artışlar ile işyerine ait örtük bilginin kayıt altına alınmaması sonucu oluşan kurumsal hafıza kayıpları gibi sonuçlar da işyerini dolaylı etkileyen sonuçlara örnek olarak verilebilir (Staw, 1980; Yıldız, 2014:139).

Uslu ve Aktaş (2017:141) da gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışanların işten ayrılmaları neticesinde örgüte ait kurumsal hafızanın kaybolduğunun altını çizmekte; örgütlerdeki yetişmiş çalışanların gereksiz yere işten ayrılmalarını engelleyici tedbirlerin alınarak kurumsal hafızanın yok olmasına yönelik önlemlerin alınmasını tavsiye etmektedir.

İşten ayrılma niyeti, devamında işten ayrılma eylemini doğurması neticesiyle işletmelerin çalışan devir hızının artışına neden olmakla birlikte, yeni alınan personele yönelik çeşitli maliyetlerini de doğurmaktadır. Ayrıca, işe alınan yeni personel ve mevcut personel arasında çeşitli uyum sorunları meydana geldiği bildirilmektedir (Kaur, Mohindru ve Pankaj, 2013:1220; Yenihan, Öner ve Çiftyıldız, 2014:40).

Her ne kadar işten ayrılma niyeti işten ayrılmanın bir öncülü gibi görünse de, her işten ayrılma niyeti olan çalışan işi bırakmadığı/bırakamadığı bilinmektedir. Yaşanılan bölgede işsizliğin yaygınlığı ve yeni iş bulmanın zorluğu, işten ayrılmayı ya geciktirmekte; özellikle kamuda sektöründe çalışanların özel sektör çalışma hayatındaki iş güvencesizliğini de değerlendirerek, mevcut işinden memnun olmasa bile işten ayrılma niyetine girilse bile, zorunda kalınmadıkça işten ayrılmadıkları; mevcut işin kaybedilmemesi amacıyla çalışmaya devam ettikleri bilinmektedir. İşten ayrılmayan ve işinden memnun olmayan çalışanların bulunduğu bir kuruluştaki sosyal aylıklık (kaytarma), presenteeism (sözde var olma) ve absenteeism (devamsızlık) gibi örgütler için verimlilik, etkililik ve performans açılarından bir takım olumsuz neticeler doğuran durumlarla karşılaşılabilir (Yürür ve Ünlü, 2011:89–90).

Piyasalarında sürekliliği ve yüksek rekabet gücünü hedefleyen örgütler, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldırmaya ya da azaltmaya önem vermeleri gerekmektedir (Jang ve George, 2012; Yıldız, 2014:139; Akgündüz vd., 2015:516). Ayrıca örgüt yöneticileri, çalışanların işte kalmalarına yardımcı olacak verimli insan kaynakları faaliyetlerine yönelmelidir (Yenihan ve Öner, 2014:40).

2.2. GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

Huang vd. (2016:248–257)'nin Sosyal Değişim Teorisi bağlamında güvenlik ikliminin iş tatmini, çalışan bağlılığı ve işten ayrılma davranışı üzerine etkilerini inceledikleri çalışmada; 6207 kişiden oluşan iki farklı işletmenin kamyon nakliye çalışanlarına güvenlik iklimi anketleri uygulanmış ve anket uygulamasından bir yıl sonra çalışanlarına ait işten ayrılma sayıları kullanılmıştır. Çalışmada, işten ayrılma eylemi ile güvenlik iklimi arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Sonuç olarak daha olumlu güvenlik ikliminin daha az işten ayrılmaya ilişkili olabileceği belirtilmiştir.

Çalışmanın yapıldığı işletmelerden birinde hem grup hem de örgütsel seviyede yüksek derecede güvenlik iklimi ve işten ayrılma ilişkisi ortaya çıkmış; diğer işletmede ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İşletmelerin olumlu güvenlik ikliminin işten ayrılma oranlarını önemli derecede düşürdüğü; hem örgütsel hem de grup seviyesinde düşük derecede güvenlik iklimi puanı olan çalışanların yüksek seviyede güvenlik iklimi puanına sahip olan çalışanlara göre daha kısa süre içinde örgütten ayrılmayı düşündükleri belirtilmiştir.

Wang ve Chia-Dai (2015:255–270) liderlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisini güvenlik ikliminin aracılığıyla ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada, dönüşümsel ve pasif liderlik boyutlarıyla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçta, dönüşümsel liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü negatif bir ilişki; pasif liderlik ile işten ayrılma niyeti ile olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Kuralları olan, çalışanlarını devamlı takip eden ama bunları baskılamadan yapan bir liderin, çalışanlarındaki işten ayrılma niyetini düşüreceği neticesine ulaşılmıştır. Bununla birlikte güvenlik ikliminin aracılık etkisi de değerlendirildiğinde, pasif liderlik davranışlarının artışında güvenlikte ve işten ayrılma niyetinde azalma olabileceği belirtilmektedir. Dönüşümsel liderlik ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı bildirilmektedir. Çalışmanın sonucunda, olumlu güvenlik ikliminde baskıcı olmayan bir lider ile çalışan kişilerin işten ayrılma niyetinde önemli bir azalma yaşanabileceği ileri sürülmektedir.

Smith (2018:27–34), güvenlik eğitimi ve güvenliğin sağlanması için gerekli şartların güvenlik iklimine; güvenlik ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine ilişkisini araştırdığı çalışmada; eğitim imkânlarının ve kaynak yeterliliğinin güvenlik iklimini ve iş tatminini olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Güvenlik ikliminin önemli derecede iş tatminine olumlu katkısının bulunması neticesinde, çalışanların yeni iş arayışlarının azaldığı bildirilmektedir. Güvenlik eğitimi imkânının yanında, işin yapılış şekli ve genel yetkinliğin de artırılması gerekliliğinin altı çizilmektedir. Birden çok sektörün bir arada değerlendirilmesine imkân veren bu çalışmada, olumlu olarak artan güvenlik iklimi algısının işten ayrılma niyetini düşürdüğü görülmüştür. İşten ayrılma sonrasında işe alınan yeni çalışanın oluşturduğu maliyetler ve olası diğer

sorunlar, insan kaynakları görevlileri ile iş güvenliği sorumluları açısından önem arz ettiği ifade edilmektedir.

Nixon vd. (2015:401–419), hemşirelerin güvenlik ortamında karşılaştıkları tehlike deneyimleri ve yaralanmalar gibi olumsuz olaylara yönelik tutumlarının güvenlik iklimi algılarını ne derecede etkilediklerini tespit etmeyi amaçladıkları çalışmada; duygu merkezli iş stresi modeli kullanılmıştır. Bu modele göre, psikolojik iklimdeki azalma sonucunda, çalışanların bilişsel yeteneklerinin ve dikkatlerinin zayıflayabileceği; örgütteki tehlikelere ve kazalara maruziyetlerin artabileceği ileri sürülmektedir. Sonuç olarak, işyerinden kaynaklı olumsuz etkilerin ve psikolojik güvenlik ikliminin işten ayrılma niyetine etkisine aracılık ettiği; psikolojik güvenlik iklimi ve iş tatmini arasında kısmî bir aracılık etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir. Geçmiş çalışmaların aksine, işyeri ortamının yaralanmalara etki eden bir değişken olmadığı ifade edilmektedir (Halbesleben, 2010; Wheeler, Halbesleben ve Harris, 2012; Nixon vd., 2015:412–413). Çalışan tutumlarının incelenmesi sonucu, çalışanların psikolojik iklim algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş tatmininin aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜVENLİK İKLİMİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK KAMU ÜNİVERSİTESİNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmayla, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca, çalışanların demografik değişkenlerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklarını tespit etmek alt amaç olarak belirlenmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Üniversiteler buldukları ülkenin ve şehrin kalkınmasında; nitelikli insan gücünün piyasalara sağlanmasında, çalışma hayatının önemli aktörlerinden biridir. Diğer tüm örgütler gibi üniversiteler de yüksek rekabetin bulunduğu ve verimliliklerinin en üst seviyelere çıkarılması istenen ortamda faaliyetlerini sürdürürler. Bu faaliyetlerinin sürekliliğini de yetmiş ve yetenekli çalışanlarını uzun süreler bünyelerinde çalışmalarını sağlayarak; insan kaynağını ve diğer kaynakları etkili kullanarak; çalışanlarının işten ayrılmalarını engelleyici tedbirler alarak yapmak zorundadır. İşten ayrılma eyleminin çok önemli bir göstergesi olan işten ayrılma niyetinin, güvenlik ikliminden etkilenme kapasitesinin araştırılması örgüt faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Bu çalışma, örgüt kaynaklarının daha etkin kullanılmasına yardımcı olmasına katkı sağlaması açısından önemli bir çalışmadır. Bunun yanında bu çalışma, üniversitelerde güvenlik iklimi ve örgütsel çıktılar arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalardan biri olması nedeniyle de çalışmanın önemi artmaktadır.

Üniversiteler, mevcut insan kaynaklarının yönetiminde çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının tespitine ve yönetilmesine giderek artan bir şekilde ihtiyaç duymaktadır. Uygulamalardaki güvenlik iletişimi; yönetimin desteği; güvenlik eğitimleri; mevcut ya da olası güvenlik risklerine yönelik alınan tedbirler; yönetimin risklere yönelik tutumu; kaza ya da hastalık meydana gelmesi sonrasında karşılaşılan olaylar; çalışma arkadaşlarının güvenlik desteği gibi hususlar çalışanların işyerinde bulunmaya devam etme niyetlerini etkileyen önermeleri, araştırmanın ana çerçevesini oluşturmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni, Bursa ilinde hizmet veren bir kamu üniversitesidir. Üniversite akademik personel sayısı yaklaşık 2 bin civarında, idari personel sayısı da yaklaşık 4 bin kişi civarında, üniversite öğrencilerinin sayısı ise yaklaşık 75 bin kişi civarındadır. Üniversitede kısmi zamanlı öğrenci çalışan olarak bulunanlar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör örgütlerinden geçici süreli Üniversite’de çalışmaya devam eden kişiler de bulunmaktadır.

Kamu kaynaklarının kıt olması; diğer tüm kaynaklar gibi insan kaynağının da etkili ve verimli kullanılması gerekliliği; yükseköğretim kurumlarının İSG açısından birden fazla tehlike sınıfını bünyesinde bulundurması; çok çeşitli (2547 sayılı Yükseköğretim Kanuna tâbi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tâbi, 4857 sayılı İş Kanununa tâbi) çalışan türünün bir arada bulunması; ileri uzmanlık seviyelerindeki çalışanların rekabetçi ortamdaki üniversitelere önemli katma değerler sağlaması; idari kısımda yer alan çalışanların uzun yıllar boyunca kuruma hizmet edebilme imkânlarının bulunması; kurumsal hafızanın örgüt için önemli olması gibi nedenlerden dolayı bir kamu üniversitesi evren olarak belirlenmiştir.

Örneklem ise, evrende yer alan kamu üniversitesinin çalışanlarından (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde çalışan Akademik personel ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışan memurlar ve sürekli işçilerden) belirlenmiştir. Öğrenciler kısmi zamanlı öğrenci çalışanlar ve geçici görevle diğer örgütlerden çalışmak üzere üniversitede bulunan çalışanlar örneklem seçiminden hariç tutulmuştur. Çalışanların genel özelliklerini daha fazla yansıtmaya amacıyla, olasılığa dayalı olmayan

örnekleme yöntemlerinden biri olan kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kota olarak çalışan personel türü belirlenmiştir.

3.3.1. Verilerin Toplanması ve Ölçme Aracı

Araştırmada veriler, ölçek ifadelerini içeren bir form ile toplanmıştır. Form, hem bir otomasyonla, hem de kâğıt çıktı olarak dağıtılarak doldurulmak suretiyle uygulanmıştır. Öncelikle, Üniversite e-posta sistemine kayıtlı personel e-postalarının tümüne formun otomasyonda bulunduğu yer ve araştırmanın kapsamı hakkında bilgi gönderilmiştir. Sonrasındaki 1 ay boyunca bu formun otomasyon üzerinde değerlendirilmesi otomasyon üzerinden takip edilmiştir. Otomasyon vasıtasıyla formu ay sonunda, formu değerlendiren çalışan sayısı 313 kişi olarak gerçekleşmiştir. Bunlardan 147 adedinin değerlendirmeye alınabileceğinin görülmesi üzerine, devamındaki iki hafta süre içinde, çıktı halindeki form belirlenen kotanın doldurulması amacıyla çalışanlara dağıtılmıştır. Bu usulle değerlendirilen geçerli formların sayısı 200 adet olmuştur. Formlarının tamamında hatalı kaydedilenler ve eksik veriler bulunanlar analiz ve değerlendirme dışında tutulmuş; geçerli form sayısı toplam 366 adet olarak belirlenmiştir. Kurumda yaklaşık 6600 kişinin çalıştığı bilindiğine göre, %95 kesinlik düzeyinde homojen dağılım gösteren bir örneklem yaklaşık 234 kişiden, homojen olmayan bir örneklem yaklaşık 360 kişiden oluşmalıdır (Can, 2013:30). Bu bilgi ışığında belirlenen örneklem ana kültesi analiz için yeterli büyüklüğe ulaşmıştır.

Formda üç bölüm yer almaktadır. İlk bölümde, form doldurulurken dikkat edilmesi gereken hususlar ile demografik değişkenlerinin belirlenmesine yönelik 8 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, güvenlik iklimi ile ilgili 14 adet ifade; üçüncü bölümde ise, işten ayrılma niyeti ile ilgili 5 adet ifade yer almaktadır.

Her iki değişkene ait ölçeklerin tespitinde gerekli alanyazın taraması yapılarak; Türkiye’de uygulanabilme; güvenilirlik ve geçerlik gibi özelliklere sahip olma özelliklerine dikkat edilmiştir. Araştırmada kullanılan güvenlik iklimi algısı ölçeği, Türen vd. (2014) tarafından sağlık ve imalat sektörlerinde uygulanmasını müteakip uygunluğu onaylanan bir ölçektir. Bu ölçek, Choudhry vd. (2009) tarafından ana dili İngilizce olarak geliştirilmiş; Türen vd. (2014), Brislin vd. (1973)’nin önerdiği usule

uygun şekilde Türkçeye çevrilmesini sağlayarak uygulamışlardır. Ölçeğin İngilizce aslında bulunan 22 ifade ölçek geliştirme metodolojisi açısından değerlendirilerek, ifade sayısı 14'e düşürülmüş ve uygulanmıştır. Türen vd.(2014)'nin iki örgüt içinde gerçekleştirdikleri çalışmada yapılan açımlayıcı faktör analizinde, güvenlik iklimi algısı ölçeği ifadelerinin iki faktörde toplandığı görülmüştür. İlk 10 ifadenin “Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar” (YBAK) faktörü, diğer 4 ifadenin ise “İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğilimleri” (İAGE) faktörü altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu araştırmada da kullanılan güvenlik iklimi ölçeği, toplamda 14 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için, Wayne, Shore ve Linden (1997:82-111) tarafından kullanılan ölçekten faydalanılmıştır. Wayne vd.(1997), Amerika Birleşik Devletlerinde kayıtlı 20 bin işçinin beş yıl ve üzerinde çalışma süresi bulunan 1413 maaşlı çalışan ve 505 yöneticiye e-posta göndererek çalışmaya katılmalarını istemiştir. Toplamda 570 çalışan ve 289 yönetici kendilerine gönderilen e-postayı cevaplayarak yapılan çalışmaya katılmıştır. Wayne vd. oluşturdukları ölçeğin üç maddesi Landau ve Hammer'dan alınmış; bir maddesi Michigan Kurumsal Değerlendirme Anketi'nden alınmış; diğer bir maddesi de Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısının (Cronbach α) 0.89 olmasından dolayı bu araştırmada da kullanılmasında karar verilmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği ifadeleri çeviri usullerine uyularak Türkçe'ye çevrilmiş, İngiliz dili uzmanlarına kontrol ettirilmiştir. Ölçeğe ait ifadelerin dil açısından sorunu olmadığına dair onay alınmasını müteakip, ifadeler Türkçe olarak bu araştırmada kullanılmıştır. Kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği, toplam beş ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçek 5'li likert ölçeğiyle değerlendirilmiştir. Likert ölçeğinde kullanılan rakamlar “1=Kesinlikle Katılmıyorum”a, “2=Katılmıyorum”a, “3=Ne katılıyorum - Ne Katılmıyorum”a, “4=Katılıyorum”a ve “5=Kesinlikle Katılıyorum”a karşılık gelmektedir.

3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma genel olarak, zaman, mekan, kullanılan ölçeklerin dili ve kapsamı gibi bir takım sınırlılıklara sahiptir. Bunlardan birisi algı ölçeklerinin ve tespitlerinin,

tespitin yapıldığı zaman için geçerliliğini ve güvenilirliğini korumalarıdır. Bu algı ölçeklerinin sonuçlarının değerlendirilmesinde, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman dilimi göz önüne alınması gerekmektedir. Farklı zaman dilimlerinde ve farklı koşullarda çalışan algılarının farklılaşabileceği, bunların da algı sonuçlarına yansiyabileceği unutulmamalıdır. Kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin katılımcılara ait bireysel algılar olması sebebiyle gerek örgütün tümüne gerekse evrenin tümüne sonuçların genellenebilirliğinin mümkün olmadığı bilinmelidir. Bu sınırlılığının yanında, elde edilen verilerle, örneklemin temsil kabiliyetiyle de ilgili olarak, örgüte hakim olan güvenlik iklimi hakkında da fikir sahibi olunabilir. Ancak bunun için olasılığa dayalı örneklem yöntemleri ile örnekleme yapılması ve örgüt birey, birim ve tüm örgüt seviyeleri için tespit yapılması gerektiğinden, bu araştırmayla örgüt tümü hakkındaki güvenlik iklimi algılarının bütününe ilişkin çıkarım yapılamayacağı anlaşılabilir. Ayrıca, katılımcılara değerlendirmelerinin öznel ve bireysel algı ifadeleri olması, genelleme yönünden sınırlılık sorunu oluşturmaktadır.

Araştırma, Bursa ilinde yer alan bir kamu üniversitesinde yapılmıştır. Seçilen evren, Türkiye'deki diğer tüm üniversiteleri ya da kurum ve kuruluşları temsil etme yönünden kısıtlı özelliklere sahiptir. Bu nedenle diğer üniversiteler ve kamu kurum ve kuruluşları için genelleme yapılması mümkün görünmemektedir. Ayrıca evrenin tamamı için de genelleme yapılması mümkün değildir.

Araştırmada kullanılan güvenlik iklimi ölçeği için; alanyazında kullanılabilir genel geçer bir ölçek bulunmamaktadır. Türen vd.(2014)'nin Türkiye'de iki örgüte uygulayıp, güvenilirliği ve geçerliğinin sağlandığı bir çalışmada yer alan güvenlik iklimi ölçeği bu araştırmada da kullanılmıştır. Kaynağı yabancı dilde olan ölçeğin Türkçe'ye çevrilerek uygulanmıştır. Bu usulde ise bir takım yanlış çeviri kaynaklı sınırlılıklar oluşabilir.

Araştırmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği, Wayne vd.(1997) tarafından yabancı dilde hazırlanmış bir ölçektir ve bu araştırmada Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Bu ölçeğin çeviri kaynaklı sınırlılığının yanında farklı bir kültüre ait olarak geliştirilmiş ölçeğin, Türk kültürü ile tam uyum sağlayamaması sorununu araştırma için bir sınırlılık olarak ifade edilebilir.

3.5. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ

3.5.1. Demografik Değişkenlerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın örneklemini oluşturan kamu üniversitesinde çalışan 366 çalışana (Akademik ve İdari personel ile diğer çalışanlara) ilişkin 8 adet demografik özellik incelenmiştir. Çalışmanın katılımcılarına ait demografik değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 1’de görülmektedir. Demografik değişkenlerin frekans değerlerinin toplamında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 1: Demografik değişkenlere ilişkin frekanslar

Özellikler	Kategoriler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	191	52.20
	Erkek	175	47.80
Yaş	20-29	68	18.60
	30-39	115	31.40
	40-49	119	32.50
	50 yaş ve üzerinde	64	17.50
Medeni hal	Bekar	314	85.80
	Evli	52	14.20
Eğitim durumu	İlköğretim	24	6.56
	Lise	58	15.85
	Önlisans	48	13.11
	Lisans	118	32.24
	Lisansüstü	118	32.24
Gelir durumu	2000 TL’nin altında	16	4.37
	2000-2999 TL arası	118	32.24
	3000-3999 TL arası	48	13.11
	4000-4999 TL arası	57	15.57
	5000-5999 TL arası	73	19.95
	6000 TL’nin üzerinde	54	14.75
Personel türü	Akademik Personel	89	24.32
	İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)	259	70.77
	Diğer	18	4.92

Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	123	33.61
	6-10 yıl	82	22.40
	11-20 yıl	96	26.23
	21-30 yıl	49	13.39
	31 yıldan fazla	16	4.37
Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	47	12.84
	6-10 yıl	75	20.49
	11-20 yıl	143	39.07
	21-30 yıl	60	16.39
	31 yıldan fazla	41	11.20

Tablo 1’de yer alan katılımcılar cinsiyetlerine göre %52.2 oranında kadınlardan (n=191), %48.8 oranında erkeklerden (n=175) oluşmaktadır. Yaş durumu açısından katılımcıların %18.60’ının 20-29 yaş arasında (n=68), %31.40’ının 30-39 yaş arasında (n=115), %32.50’sinin 40-49 yaş arasında (n=119), %17.50’sinin 50 yaş ve üzerinde (n=64) olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 85.80 oranında bekar (n=314) ve %14.20 oranında ise evli (n=52) oldukları görülmektedir. Katılımcıların %6.56’sı ilköğretim (n=24), %15.85’i lise (n=58), %13.11’i ön lisans (n=48), %32.24’ü lisans (n=118), %32.24’ü ise lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) (n=118) mezunudur. Son yasal değişikliklerle katılımcıların gelir durumlarında bir takım değişiklikler yaşansa da katılımcıların %4.37’si 2000 TL’nin altında (n=16), %32.24’ü 2000-2999 TL arasında (n=118), %13.11’inin 3000-3999 TL arasında (n=48), %15.57’sinin 4000-4999 TL arasında (n=57), %19.95’inin 5000-5999 TL arasında (n=73), %14.75’inin 6000 TL ve üzeri (n=54) gelire sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcılar personel türüne göre; akademik personel, idari personel ve diğer olmak üzere üç kategoride çalışmaktadır. Diğer kategorisi içinde, personel türünü belirtmek istemeyen akademik ve idari personel yer almaktadır. Bu doğrultuda katılımcıların %24.32’sini akademik personel (n=89), %70.77’sinin idari personel (n=259) ve %4.92’sinin diğer kategorisindeki çalışanlar (n=18) oluşturmaktadır. Katılımcı çalışanların üniversitedeki çalışma süreleri ve çalışma hayatındaki toplam çalışma süreleri 5 kategoride gruplandırılmıştır. Üniversitedeki çalışma süreleri açısından katılımcıların %33.61’inin 1-5 yıl arasında (n=123), %22.40’ının 6-10 yıl arasında (n=82), %26.23’ünün 11-20 yıl arasında (n=96) , %13.39’unun 21-30 yıl arasında

(n=49) ve %4.37'sinin 31 yıldan fazla (n=16) olduğu görülmektedir. Çalışma hayatındaki toplam çalışma süreleri açısından katılımcıların %12.84'ünün 1-5 yıl arasında (n=47), %20.49'unun 6-10 yıl arasında (n=75), %39.07'sinin 11-20 yıl arasında (n=143), %16.39'unun 21-30 yıl arasında (n=60) ve %11.20'sinin 31 yıldan fazla (n=41) olduğu görülmektedir.

3.5.2. Araştırmada Yer Alan İfadelere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Düzeyleri

Araştırmada yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapma dağılımları incelenmiş, bu incelemelere ait aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2:Araştırmada yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapma dağılımları

İfadeler	N	Ortalama	Std Sapma
İ1. Üniversitemizde çalışan sağlığı ve güvenliği için gerekli imkânlar bulunmaktadır.	366	2.89	1.08
İ2. Üniversite yönetimi çalışanların sağlık ve güvenliğini önemsemektedir.	366	2.87	1.05
İ3. Bence Üniversitemiz yönetimi, güvenlikle ilgili kontroller ile iş kazası sonrası soruşturmanın yapılarak elde edilen sonuçların takip edilmesi konularında yeterli çaba göstermektedir.	366	2.84	0.99
İ4. Üniversite yönetimi, güvenlik kontrolleri ve iş kazası soruşturmalarından elde edilen sonuçları çalışanlarla paylaşmaktadır.	366	2.34	0.92
İ5. Üniversite yönetimi, çalışan sağlığı ve güvenliğine dair görüşlerime önem verir.	366	2.81	1.06
İ6. Üniversitemiz çalışanları çalışırken, talimatlarda belirtilen sağlık ve güvenlik ile ilgili malzeme ve ekipmanı daima kullanır.	366	2.82	1.00
İ7. Üniversitemizde gerçekleşen iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin/ kontrollerinin, sağlık ve güvenlik seviyemizi artırmada yararlı olduğunu düşünüyorum.	366	3.16	1.12
İ8. Çalışırken sağlık ve güvenlikle ilgili talimatlara uygun, yeterli sayıda çalışan bulundurulmaktadır.	366	2.62	0.90
İ9. Üniversite yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği seviyesinin geliştirilmesi amacıyla, bizlerin önerilerde bulunulmamızı teşvik etmektedir.	366	2.69	1.00
İ10. Yönetim, iş sağlığı ve güvenliğini, iş verimliliğinden ve performanstan (bütçenin tutturulması, akademik başarı vb.) daha fazla önemsemektedir.	366	2.66	1.02
İ11. Çalışma arkadaşlarım tarafından saygı görebilmem için, çalışırken iş güvenliği tedbirlerini önemsemem gerektiğini düşünüyorum.	366	3.42	1.07
İ12. İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olduğunu düşünüyorum.	366	3.34	1.00

İ13. İş arkadaşlarımla neredeyse tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimseler olarak değerlendiriyorum.	366	2.93	1.00
İ14. İş arkadaşlarımla iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum.	366	2.67	0.94
İ15. Aktif olarak Üniversite dışında bir iş aramaktayım.	366	1.93	0.98
İ16. Daha iyi bir iş bulur bulmaz Üniversiteyi bırakacağım.	366	2.14	1.12
İ17. İşimden ayrılmayı ciddi olarak düşünüyorum.	366	1.99	1.03
İ18. Üniversitedeki işimden ayrılmayı sıkça düşünürüm.	366	2.07	1.10
İ19. Önümüzdeki 5 yıl boyunca Üniversitede çalışıyor olacağımı düşünüyorum.	366	2.53	1.15

Tablo 2 incelendiğinde, güvenlik iklimi ölçeğinden alınarak kullanılan ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip üç ifade sırasıyla İ11, İ12 ve İ7'dir. Bunlardan 3,42 ortalamaya sahip olan İ11 numaralı ifade, "Çalışma arkadaşlarımla tarafımdan saygı görebilmem için, çalışırken iş güvenliği tedbirlerini önemsemem gerektiğini düşünüyorum" ifadesi; 3,34 ortalamaya sahip olan İ12 numaralı ifade, "İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olduğunu düşünüyorum" ifadesi; 3,16 ortalamaya sahip İ7 numaralı ifade, "Üniversitemizde gerçekleşen iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin / kontrollerinin, sağlık ve güvenlik seviyemizi artırmada yararlı olduğunu düşünüyorum" ifadesidir. Yine en; güvenlik iklimi ölçeğinden alınarak kullanılan ifadelerden en düşük ortalamaya sahip üç ifade sırasıyla İ4, İ8 ve İ10'dur. Bunlardan 2,34 ortalamaya sahip İ4 numaralı ifade, "Üniversite yönetimi, güvenlik kontrolleri ve iş kazası soruşturmalarından elde edilen sonuçları çalışanlarla paylaşmaktadır" ifadesi; 2,62 ortalamaya sahip İ8 numaralı ifade, "Çalışırken sağlık ve güvenlikle ilgili talimatlara uygun, yeterli sayıda çalışan bulundurulmaktadır" ifadesi; 2,66 ortalamaya sahip İ10 numaralı ifade, "Yönetim, iş sağlığı ve güvenliğini, iş verimliliğinden ve performanstan (bütçenin tutturulması, akademik başarı vb.) daha fazla önemsemektedir" ifadesidir.

Tablo 2'de, işten ayrılma niyeti ölçeğinden alınan ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip ifade, 2,53 ortalamaya sahip İ19 numaralı, "Önümüzdeki 5 yıl boyunca Üniversitede çalışıyor olacağımı düşünüyorum" ifadesi iken; en düşük ortalamaya sahip ifade, 1,93 ortalamayla İ15 numaralı, "Aktif olarak Üniversite dışında bir iş aramaktayım" ifadesidir.

3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Testi

Yapılan çalışmada güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti olmak üzere 2 adet ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerin ölçek ve boyut bazında ayrı ayrı güvenilirlik analizleri ile ölçeklerin her ikisinin birlikte kullanılma durumunda güvenilirliğini analiz etmek amacıyla, 40 kadar çalışana rastgele dağıtılarak uygulanmıştır. Ölçeklerin yeterli geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin sağladığının tespitinin akabinde, araştırmada da kullanılmasına karar verilmiştir.

Bir araştırmada kullanılacak ölçeğin yapı geçerliliğinin analizine güvenilirlik analizi denmektedir. Alpha (α) çok sıklıkla kullanılan bir güvenilirlik analizi modelidir. Alpha modelinde, ifadeler ya da sorular arasındaki korelasyona bağlı uyum değerlerine Cronbach α denmektedir. Bir faktör altındaki ifadelerin/soruların toplamdaki güvenilirlik durumunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliği, Cronbach α değerinin 0.7 ve üzerinde olması durumunda oluşmaktadır. İfade/Soru sayısının azlığı durumunda ise, bu sınır 0.60 değeri ve üzeri olarak kabul edilmektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko,2011:89).

Güvenilirlik katsayısının (Cronbach α) korelasyona bağlı hesaplandığı; +1 ile -1 arasında değerler aldığı ifade edilmektedir. Ancak Cronbach α 'nın ekseriyetle 0 ile +1 arasında bir değer aldığı bildirilmektedir. Cronbach α değerinin 0.00-0.39 arasında olması ölçeğin güvenilir olmadığını; 0.40-0.59 arasında olması ölçeğin düşük derecede güvenilir olduğunu; 0.60-0.89 arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu; 0.90-1.00 arasında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Can,2013:341-343). Çalışmaya ait Cronbach α değerleri ise, Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Çalışmaya ait Cronbach α değerleri

Ölçek Adı	Cronbach α değeri
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	0.919
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	0.741
Güvenlik İklimi Ölçeği (Genel)	0.914
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0.875

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen güvenlik iklimi ölçeğinin Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar faktörünün güvenilirliği için hesaplanan Cronbach α 'nın 0.919 olduğu; İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri faktörünün Cronbach α 'sının 0.741 olduğu; güvenlik iklimi ölçeği (genel) Cronbach α 'sının 0.914 olduğu gözlenmiştir. Güvenlik iklimi ölçeğine ait her iki faktörün araştırmada kullanılmak için yeterli ve yüksek dereceli güvenilirliğe sahip olarak ifade edilebilir. Türen vd.(2014)'nin çalışmalarından elde edilen güvenlik iklimi ölçeğinin her iki faktörünün ilk örgütüne ait Cronbach α değerleri 0.848 ve 0.932 olarak; ikici örgüte ait iki faktörün Cronbach α değerleri 0.838 ve 0.911 olarak ifade edilmiştir. Özdemir vd.(2016)'nin çalışmasında elde edilen güvenlik iklimi ölçeğinin Cronbach α 'sı 0.957 olarak ifade edilmiştir. Şantaş vd. (2018), gerçekleştirdikleri çalışmada YBAK faktörü için Cronbach α değeri 0.882 olarak; İAGE faktörü için Cronbach α değeri 0.827 olarak ifade edilmiştir.

İşten ayrılma niyetini ölçen tek boyutlu ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde, Cronbach α = 0.875 olduğu gözlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin yeterli derecede güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir. İşten ayrılma niyeti ölçeği Cronbach α değeri 0.89 olarak tespit eden Wayne vd.(1997) 'nin çalışmasına benzer sonuç elde edildiği söylenebilir.

3.5.4. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Testi Sonuçları

Faktör analizi bir yapıyı ya da özelliği ölçmek amacıyla toplanan değişkenlerin en az faktörle bu amacı gerçekleştirilebilmesi için ölçme değişkenlerine uygulanan teknik çalışmaya denmektedir (Büyüköztürk,2005.123). Faktör analizi açımlayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere iki şekilde yapılabilmektedir. Bunlardan açımlayıcı faktör analizi yeni bir ölçme aracı geliştirildiğinde yapılırken; doğrulayıcı faktör analizi mevcut bir ölçeğin ya bir hipotezin yanlışlanmasında ya da kuramsal bir yapının sınanmasında yapılır (Can,2013:267). Bu çalışmada kullanılan ölçek ifadelerine açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizi yapılabilmesi için seçilen örneklem büyüklüğünün önemli olduğu; ölçekte kullanılan madde sayısının yaklaşık 10 katı örneklem büyüklüğüne sahip

olunması olması gerektiği; örneklem büyüklüğünün 300'ün altında olması durumunda ölçekte kullanılan madde sayısının yaklaşık 5 ila 10 katı arasında örneklem sayısının bulunması gerektiği; örneklem büyüklüğünün 300'ün üzerinde olması halinde karalı sonuçlara ulaşılabileceği için herhangi bir kat oranına gerek olmadığı bildirilmektedir (Can, 2013:271). Çalışmadaki örneklemin 366 kişiden oluşması nedeniyle, faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğu düşünülebilir.

Gerçekleştirilen Bartlett testi değişkenler arasındaki yeterliliği ve anlamlılığı göstermektedir. Bartlett değeri $p < 0.05$ değerinden daha az ise değişkenler arasındaki ilişki faktör analizi yapmaya yeterlidir denilebilmektedir. Çalışmadaki güvenlik iklimi ölçeğine ait Bartlett anlamlılık değerinin $p = 0.001 < 0.05$ olmasından dolayı güvenlik iklimi ölçeğinin faktör analizi yapılmaya uygun olduğu değerlendirilebilir. Ancak uygunluğun derecesi KMO değerini değerlendirilmesiyle bulunabilir. Ölçeğin KMO değerinin 0.50'den aşağıda olması kabul edilmezken; 0.5 ve 0.60 arası kötü; 0.60 ve 0.70 orta; 0.70 ve 0.80 arası iyi; 0.80 ve yukarı mükemmel derecede faktör analizi yapılmaya uygun olarak değerlendirilmektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2011:79-80).

Tablo 4'te çalışmanın güvenlik iklimi ölçeğine ait KMO değerinin 0.904 olduğu; $p = 0.001 < 0.05$ anlamlılık seviyesinde mükemmel derecede faktör analizi yapılabileceği değerlendirilebilir. Ayrıca, güvenlik iklimi ölçeğine ait Bartlett testi (küresellik testi) sonuçları, varyansı açıklama oranı (%) ve faktör yükleri Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 5'te işten ayrılma niyetine ilişkin KMO değerinin 0,824, Bartlett küresellik testi anlamlılık değerinin ($p = 0.001 < 0.05$) olduğu görülmektedir. Ölçeğin mükemmel derecede faktör analizi uygulanabileceği değerlendirilebilir. Ayrıca, işten ayrılma niyeti ölçeğine Bartlett testi (küresellik testi) sonuçları, varyansı açıklama oranı (%) ve faktör yükleri Tablo 5'te görülmektedir.

3.5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Tablo 4'te güvenlik iklimi ölçeğine ait, Tablo 5'te işten ayrılma niyeti ölçeğine ait faktör analizi bulguları yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde, güvenlik iklimi ölçeğine ait ifadelerin iki faktör altında birleştiği görülebilir. Bu çalışmada 0.500'ün

altında faktör değerine sahip İ7 numaralı “Üniversitemizde gerçekleşen iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin/ kontrollerinin, sağlık ve güvenlik seviyemizi artırmada yararlı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi faktör analizinden çıkarılarak yeniden yapılan analiz sonucu güvenlik iklimi ölçeğinin oluşan faktör yapısı Tablo 4’te görülmektedir.

Ayrıca güvenlik iklimi ölçeğinde oluşan 1. faktör, varyansın %48.928’ını; 2. faktör ise, %11.053’ünü açıkladığı görülmektedir. Her iki faktör toplam varyansın yaklaşık %59’unu açıklamaktadır. 1.faktörünün özdeğeri 6.361 ve 2. faktörün özdeğeri 1.437 olarak belirlenmiştir. Alanyazındaki iki faktörlü yapı burada da oluşmuş; oluşan bu iki faktörün isimleri için Türen vd.(2014)’nin belirlediği faktör isimleri uygun bulunarak, 1. faktöre “Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar” faktörü ve 2. faktöre ise, “İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri” faktörü ismi verilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde, işten ayrılma niyetini ölçeğinin tek faktörden ve 5 ifadeden oluştuğu; işten ayrılma niyeti ölçeğinin varyansı açıklama oranının % 65.515 ve özdeğerinin 3.426 olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Güvenlik İklimi Faktör Analizi Sonuç Tablosu

Faktörün Adı	İfadeler	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	İ2.Üniversite yönetimi çalışanların sağlık ve güvenliğini önemsemektedir.	0,851			
	İ3.Bence Üniversitemiz yönetimi, güvenlikle ilgili kontroller ile iş kazası sonrası soruşturmaların yapılarak elde edilen sonuçların takip edilmesi konularında yeterli çaba göstermektedir.	0,797			
	İ5.Üniversite yönetimi, çalışan sağlığı ve güvenliğine dair görüşlerime önem verir.	0,815			
	İ1.Üniversitemizde çalışan sağlığı ve güvenliği için gerekli imkanlar bulunmaktadır.	0,755			
	İ4.Üniversite yönetimi, güvenlik kontrolleri ve iş kazası soruşturmalarından elde edilen sonuçları çalışanlarla paylaşmaktadır.	0,747	48,928	6,361	0,919
	İ9.Üniversite yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği seviyesinin geliştirilmesi amacıyla, bizlerin önerilerde bulunulmamızı teşvik etmektedir.	0,714			
	İ6.Üniversitemiz çalışanları çalışırken, talimatlarda belirtilen sağlık ve güvenlik ile ilgili malzeme ve ekipmanı daima kullanır.	0,719			
	İ10.Yönetim, iş sağlığı ve güvenliğini, iş verimliliğinden ve performanstan (bütçenin tutturulması, akademik başarı vb.) daha fazla önemsemektedir.	0,670			
İ8.Çalışırken sağlık ve güvenlikle ilgili talimatlara uygun, yeterli sayıda çalışan bulundurulmaktadır.	0,638				
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	İ13.İş arkadaşlarımdan neredeyse tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimseler olarak değerlendiriyorum.	0,808			
	İ12.İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olduğunu düşünüyorum.	0,732			
	İ14.İş arkadaşlarımdan iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,699	11,053	1,437	0,741
İ11. Çalışma arkadaşlarımdan saygı görebilmem için, çalışırken iş güvenliği tedbirlerini önemsemem gerektiğini düşünüyorum.	0,638				
		Toplam	59,981		
		Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği	0,904		
		Bartlett Küresellik Testi	Ki Kare 2596,418		
			sd 78		
			p değeri 0,001		

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi Sonuç Tablosu

Faktörün Adı	İfadeler	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Özdeğer	Güvenilirlik
İşten Ayrılma Niyeti	İ17.İşimden ayrılmayı ciddi olarak düşünüyorum.	0,923			
	İ18.Üniversitedeki işimden ayrılmayı sıkça düşünürüm.	0,901			
	İ16.Daha iyi bir iş bulur bulmaz Üniversiteyi bırakacağım.	0,881	68,515	3,426	0,875
	İ15.Aktif olarak Üniversite dışında bir iş aramaktayım.	0,814			
	İ19.Önümüzdeki 5 yıl boyunca Üniversitede çalışıyor olacağımı düşünüyorum.	0,571			
		Toplam	68,515		
		Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği	0,824		
		Bartlett Küresellik Testi	Ki Kare 1201,096		
			sd 10		
			p değeri 0,001		

Yapılan faktör analizi sonucu, güvenlik iklimi ölçeğinden İ7 numaralı ifadenin çıkarılması, aynı ölçekle çalışmalarını gerçekleştiren Türen vd. (2014), Özdemir vd. (2016) ve Şantaş vd. (2018)'den kullanılan ölçeğin yapısı bakımından bir fark oluşturmuştur. Tablo 6'da araştırmada kullanılan ölçeklere ait oluşan faktörlerin ortalama değerleri ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo 6: Ölçeklerin oluşan faktörlerine ait değerler

Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std Sapma
YBAK	366	1	5	2.73	0.782
İAGE	366	1	5	3.09	0.752
İAN	366	1	5	2.13	0.881

Tablo 6'ya göre, yönetimin bakış açısı ve kurallara ait ifadelerle ilgili ortalama algı puanının 2.73 iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine yönelik ortalama algı puanından 3.09 düşük olduğu görülmektedir. Her iki faktörün ortalama puanları arasındaki farkın yaklaşık olarak 0.36 olması aralarında çok ciddi bir fark olmadığını göstermekle birlikte; her iki ortalamanın değerlendirme seçeneklerinden “3=Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum” ifadesine karşılık gelmesi, her iki faktörün de ortalama seviyede birer puan sahibi oldukları görünmektedir.

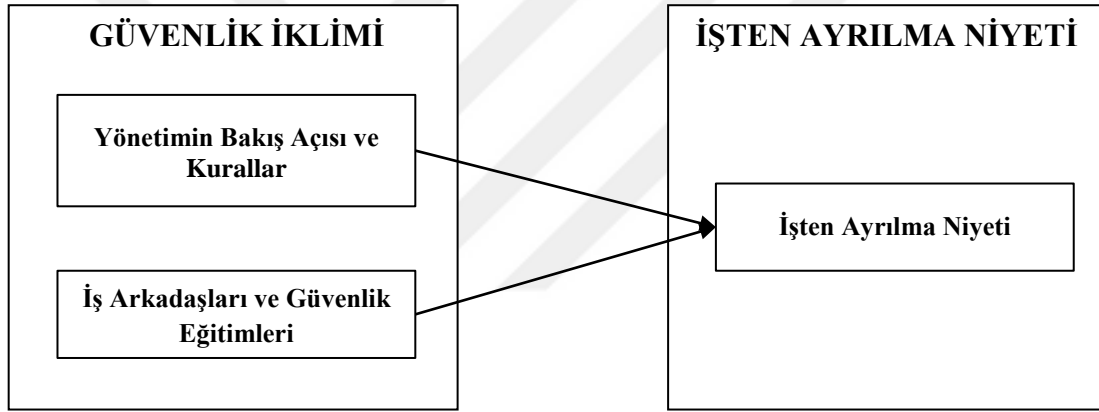
Tablo 6 incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ölçeğinin genel ortalama algı puanının 2.13 olduğu; katılımcıların genel olarak işten ayrılma niyeti ifadelerini “Katılmıyorum” seviyesinde değerlendirdikleri söylenebilir. Tablo 2'deki 19 numaralı ifade için “3=Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum”a yakın yapılan değerlendirmenin, araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetli olmayışına yönelik meydana gelen olumsuz görünümü destekler nitelikte olmadığı ifade edilebilir. Kamu sektöründe çalışmanın, Türkiye gibi iş güvencesizliğinin yoğun olduğu gelişmekte olan ülkelerde; çalışma şartlarının zorluğuna rağmen çalışanların işten ayrılma düşüncesinin az olabileceği; işten ayrılma düşüncesi çalışanların zihinlerinde bulursa dahi işin kaybedilmemesi adına birçok zorluğa katlanılarak çalışmaya devam edilebileceği değerlendirilebilir.

Özdemir vd.(2016), YBAK ve İAGE ortalama algı değerleri 3.25 ve 3.00 olarak; Şantaş vd.(2018), YBAK ve İAGE ortalama algı değerlerinin 3.13 ve 3.19 olarak tespit

etmiştir. Bu araştırmada ise bu değerler 2.73 ve 3.09 olarak belirlenmiştir. Özdemir vd. (2016) ve şantaş vd. (2018)'nin çalışmaları incelendiğinde, araştırmamızın yönetimin bakış açısı ve kurallar faktör ortalama değerinin her iki çalışmadaki aynı faktör ortalama değerinden daha düşük olduğu görülebilir.

3.5.6. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler

Elde edilen faktörler dikkate alınarak, araştırmanın kavramsal model şekil 2'de yer almaktadır. Devamında yapılan korelasyon analizleri bu modelde yer alan faktörler üzerinden gerçekleşmiştir.



şekil 2: Araştırmanın Kavramsal Modeli

şekil 2'de görüldüğü gibi araştırmanın kavramsal modeli, güvenlik iklimileğinin "yönetimin bakış açısı ve kurallar" ve "iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri" isimli iki faktörü ile işten ayrılma niyetileğinin tek faktörü arasında oluşturulmuştur.

Bu modelden hareketle oluşturulan hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H1: Katılımcıların güvenlik ikliminin yönetime bakış açısı ve kurallar faktörüne yönelik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.

H2: Katılımcıların güvenlik ikliminin iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörüne yönelik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.

Ayrıca katılımcıların demografik değişkenleri ile güvenlik iklimi algılarının ve işten ayrılma niyeti algılarının arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı çalışmanın alt amaçları olarak belirlenmiştir.

3.5.7. Araştırmada Kullanılan Faktörlerin Normallik Testleri

Normallik analizi, bir örneklemin geldiği evrenin normal dağılım gösterip göstermediğinin sınanmasıdır. Normallik testleri genellikle Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri olarak bilinir. Çalışmada gözlenen örneklem sayısı 30'un altında ise Shapiro-Wilk, 30'un üzerindeyse Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçlarının analizde kullanılması önerilmektedir. Ölçekler için tespit edilen p değerinin 0.05' den büyük olması durumunda dağılımın normallik gösterdiği; p değerinin 0.05'den küçük olması durumunda örneklemin dağılımının normal olmadığı sonucuna varılmaktadır (Can, 2013:88-89). Çalışmamızın örneklem sayısının 30'un üzerinde olması nedeniyle Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları değerlendirilmiş olup, Tablo 7'de Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi bulguları yer almaktadır.

Tablo 7:Güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ölçekleri normallik testi

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	p	İstatistik	df	p
YBAK	0.098	366	0.001	0.978	366	0.001
IAGE	0.133	366	0.001	0.977	366	0.001
IAN	0.149	366	0.001	0.932	366	0.001

Tablo 7 incelendiğinde, yönetimin bakış açısı ve kurallar; iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörleri ile işten ayrılma niyeti faktörünün tamamının Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testi anlamlılık değerleri p =0.001 olarak bulunmuştur. P değerlerinin 0.05'den küçük olması faktörlerin tamamının normal dağılmadığını göstermektedir (Can, 2013:88-89).

3.5.8. Araştırmada Kullanılan Faktörlerin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Çalışmanın bu kısmında, alt amaçlardan olan katılımcıların demografik değişkenlerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarındaki farklılaşma durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Ölçeklerin normal dağılım göstermediği normallik analizinden görülmüştür.

Katılımcılara ait demografik değişkenler; güvenlik iklimine ait yönetimin bakış açısı ve kurallar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ile işten ayrılma niyeti alt boyutlarının normal dağılım göstermemesi nedeniyle uygulanacak farklılık testleri için, non-parametrik analizlerden faydalanılmıştır. Bu kapsamda Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis analizleri kullanılarak farklılık analizleri yapılmıştır.

3.5.8.1. Güvenlik İklimi Ait Faktörlerin İkili Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi

Güvenlik iklimine ait faktörlerin demografik değişkenlerdeki ikili gruplarla karşılaştırmasında non-parametrik test olan Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. Bu test, bağımsız gruplar t-testinin parametrik olmayan alternatifi olarak kullanılır. Farklı iki grubun kıyaslaması yapılırken t-testine benzer şekilde iki grubun ortalamalarının değil ortanca değerlerinin karşılaştırılmasını esas alır. Burada iki grubun aldığı değerler sıralanır ve sıralamaların farklılığı değerlendirilir. Burada p değeri 0.05'ten küçük olduğunda gizli olan H_0 hipotezi reddedilerek grupların ortancalarının eşit olmadığına, iki grup arasında anlamlı bir farkın bulunduğuna karar verilecektir (Durmuş vd., 2011:188-190). Bu doğrultuda cinsiyet ve medeni hal değişkenlerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinde farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Güvenlik iklimine ilişkin yapılan Mann Whitney U Testi Tablo 8'de görülmektedir.

Tablo 8:Güvenlik iklimi değişkeni Mann Whitney U testi sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sırlamaların Toplamı	U	z	p	
YBAK	Cinsiyet	Kadın	191	190.45	36376.00	15385	-1.318	0.188
		Erkek	175	175.91	30785.00			
	Medeni Hal	Bekar	314	190.53	59826.50	5956.5	-3.135	0.002
		Evli	52	141.05	7334.50			
İAGE	Cinsiyet	Kadın	191	185.06	35347.00	16414	-0.298	0.765
		Erkek	175	181.79	31814.00			
	Medeni Hal	Bekar	314	186.78	58647.50	7136.5	-1.470	0.141
		Evli	52	163.72	8513.50			

Tablo 8 incelendiğinde, yönetimin bakış açısı ve kurallar algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (U:15385; z:-1.318; p:0.188>0.05).

Çalışmada, yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların medeni halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (U: 5956.5; z:-3.135; p:0.002<0.05). Bekar katılımcılar (190.53) yönetimin bakış açısı ve kuralları, evli katılımcılardan (141.05) istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahiptir. Bekar katılımcılar yönetimin bakış açısını ve kurallarını evli katılımcılardan daha olumlu algılamaktadır.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (U: 16414; z: -0.298; p:0.765>0.05). Ayrıca, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile medeni hal arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (U: 7135.5; z: -1.470; p:0.141>0.05).

3.5.8.2. İşten Ayrılma Niyeti Faktörünün İkili Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi

İşten ayrılma niyetine dair faktörün ikili gruplarla karşılaştırmasında non-parametrik test olan Mann Whitney U Testi kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetine ilişkin yapılan Mann Whitney U Testi Tablo 9'da ifade edilmiştir.

Tablo 9:İşten ayrılma niyeti değişkeni Mann Whitney U testi sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıralamaların Toplamı	U	z	p
Cinsiyet	Kadın	191	175.76	33570.50	15234.5	-1.473	0.141
	Erkek	175	191.95	33590.50			
Medeni Hal	Bekar	314	185.27	58176.00	7607	-0.948	0.427
	Evli	52	172.79	8985.00			

Tablo 9 incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ölçeğinin tek faktörü ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (U:15234.5; z:-1.473; p:0.141>0.05). İşten ayrılma niyeti ölçeğinin tek faktörü ile medeni hal arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı da görülmektedir (U: 7607; z:-0.948; p:0.427>0.05).

3.5.8.3. Güvenlik İklimi Alt Boyutlarının İki'den Fazla Olan Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi

Güvenlik iklimine faktörlerin ikiden fazla gruplarla karşılaştırma yapılabilmesi için non-parametrik bir test türü olan Kruskal Wallis test yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem tek yönlü varyans analizinin non-parametrik şeklidir. ANOVA yöntemi varsayımları geçerli olmadığında Kruskal Wallis test yöntemi kullanılır (Durmuş vd., 2011:194). Kruskal Wallis testinde anlamlı farkın bulunduğu tespit edilen değişkenin hangi grupları arasında anlamlı farklılaştığı Mann Whitney U testiyle bulunur. Kruskal Wallis analizi neticesinde meydana gelen p <0.05 değeri, gruplar arasındaki farklılaşmanın varlığı anlamına gelmektedir (Can, 2013: 157-158). Kruskal Wallis analiziyle güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti faktörlerinde katılımcıların yaş, personel türü, eğitim durumu, gelir durumu, kurumdaki çalışma süresi ve çalışma hayatındaki toplam süreleri açısından anlamlı farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiş; bu incelemelerde sıra ortalamaları esas alınmıştır.

Güvenlik iklimi faktörleri açısından bahsedilen değişkenler için yapılan analiz sonuçları Tablo 10 ve 12'de yer almaktadır.

Tablo 10: Personel türü, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleri ile YBAK faktöründeki istatistiksel anlamlı farklılıklarının Kruskal Wallis testi analizi bulguları

	N	Ki-Kare	df	p
Personel türü	366	4.034	2	0.133
Yaş	366	0.259	3	0.968
Eğitim Durumu	366	23.765	4	0.001
Gelir Durumu	366	4.611	5	0.465
Kurumda Çalışma Süresi	366	4.297	4	0.367
Toplamda Çalışma Süresi	366	1.830	4	0.767

Tablo 10 incelendiğinde, güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile personel türüne göre algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:4.034; df:2; p:0.133>0.05). Güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların yaşına göre algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:0.259; df:3; p:0.968>0.05). Güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların gelir durumuna göre algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare: 4.611; df:5; p:0.465>0.05). Güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:4.297; df:4; p:0.367>0.05). Güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların çalışma hayatındaki toplam çalışma sürelerine göre algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:1.830; df:4; p:0.767>0.05).

Bunların yanında, güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların eğitim durumlarına göre algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu gözlenmiştir (Ki-Kare:23.765; df:4; p:0.001>0.05). Katılımcıların eğitim durumlarına göre algıları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar, Mann Whitney U testi ile belirlenmiştir. Bu analize ait bulgular Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların eğitim durumu grupları ile YBAK faktörü arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıklarının Mann Whitney U testi analizi bulguları

Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıralamaların Toplamı	U	Z	p
İlköğretim	24	32.17	772.00	472.000	-2.295	0.022
Lise	58	45.36	2631.00			
Toplam	82					
İlköğretim	24	36.29	871.00	571.000	0.060	0.952
Önlisans	48	36.60	1757.00			
Toplam	72					
İlköğretim	24	76.50	1836.00	1296.500	-0.655	0.512
Lisans	118	70.48	8317.00			
Toplam	142					
İlköğretim	24	62.17	1492.00	1192.000	-1.226	0.220
Lisansüstü	118	73.40	8661.00			
Toplam	142					
Lise	58	60.64	3517.00	978.000	-2.636	0.008
Önlisans	48	44.88	2154.00			
Toplam	106					
Lise	58	112.63	6532.50	2022.500	-4.418	0.001
Lisans	118	76.64	9043.50			
Toplam	176					
Lise	58	100.66	5738.00	2717.000	-2.229	0.026
Lisansüstü	118	82.53	9738.00			
Toplam	176					
Önlisans	48	89.06	4275.00	2565.000	-0.953	0.340
Lisans	118	81.24	9586.00			
Toplam	166					
Önlisans	48	75.82	3639.50	2463.500	-1.318	0.188
Lisansüstü	118	86.62	10221.50			
Toplam	166					
Lisans	118	104.08	12282.00	5261.000	-3.255	0.001
Lisansüstü	118	132.92	15684.50			
Toplam	236					

Tablo 11 incelendiğinde, ilköğretim mezunu katılımcılarla (ortalaması 36.29) önlisans mezunu katılımcıların (ortalaması 36.60) yönetime bakış açıları ve kurallar algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (U=571;

$p=0,952>0.05$). İlköğretim mezunu katılımcılarla (ortalaması 76.50) lisans mezunu katılımcıların (ortalaması 70.48) yönetime bakış açıları ve kurallar algıları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($U=1296.50$; $p=0.512>0.05$). İlköğretim mezunu katılımcılarla (ortalaması 62.17) lisansüstü mezunu katılımcıların (ortalaması 73.40) yönetime bakış açıları ve kurallar algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($U=1192.00$; $p=0.220>0.05$).

Lise mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:45.36) ile ilköğretim mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:32.17) arasında ($U=472$; $p=0.022<0.05$); Lise mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:60.64) ile önlisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:40.48) arasında ($U=978$; $p=0.08<0.05$); Lise mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:112.63) ile lisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:76.64) arasında ($U=2022.5$; $p=0.001<0.05$); Lise mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:100.66) ile lisansüstü mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:82.53) arasında ($U=2717.00$; $p=0.026<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlenmiştir.

Önlisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:89.06) ile lisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:81.24) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($U=2565.00$; $p=0.340<0.05$). Önlisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:75.82) ile lisansüstü mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:86.62) arasında ($U=2463.50$; $p=0.188>0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Lisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması: 104.08) ile lisansüstü mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları (Sıra Ortalaması:132.92) arasında ($U=5261.00$; $p=0.001<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

Tablo 12’de personel türü, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenlerine göre iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktöründeki istatistiksel anlamlı farklılıklara dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 12: Personel türü, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleri ile İAGE faktörü arasındaki istatistiksel anlamlı farklılıklarının Kruskal Wallis testi analizi bulguları

	N	Ki-Kare	df	P
Personel Türü	366	0,429	2	0.807
Yaş	366	0.634	3	0.889
Eğitim Durumu	366	3.139	4	0.535
Gelir Durumu	366	1.004	5	0.962
Kurumda Çalışma Süresi	366	3.479	4	0.481
Toplam Çalışma Süresi	366	5.925	4	0.205

Tablo 12 incelendiğinde, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların personel türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:0.429; df:2; p:0.807>0.05). İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:0.634; df:3; p:0.889>0.05). İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:3.139; df:4; p:0.535>0.05). İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:1.004; df:5; p:0.962>0.05). İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:3.479; df:4; p:0.481>0.05). İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların çalışma yaşamındaki toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:5.925; df:4; p:0.205>0.05).

Elde edilen bulgulardan güvenlik iklimine ait iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların demografik değişkenlerine göre algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların bulunmadığı söylenebilir.

3.5.8.4. İşten Ayrılma Niyeti Faktörünün İki'den Fazla Olan Gruplar Açısından Farklılıklarının İncelenmesi

İşten ayrılma niyetine ait faktörün ikiden fazla gruplarla karşılaştırma yapılabilmesi için non-parametrik bir test türü olan Kruskal Wallis test yöntemi kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti açısından analizi yapılan demografik değişkenlere ait bulgular Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13: Personel türü, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleri ile İAN faktörünün Kruskal Wallis farklılık analizi sonuçları

	N	Ki-Kare	df	P
Personel Türü	366	3.943	2	0.139
Yaş	366	4.392	3	0.222
Eğitim Durumu	366	3.476	4	0.482
Gelir Durumu	366	5.417	5	0.367
Kurumda Çalışma Süresi	366	4.354	4	0.360
Toplam Çalışma Süresi	366	2.634	4	0.621

Tablo 13 incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ile katılımcıların personel türü algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:3.943; df:2; p:0.139>0.05). İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:4.392; df:3; p:0.222>0.05). İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:3.476; df:4; p:0.482>0.05). İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare: 5.417; df:5; p:0.367>0.05). İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:4.354; df:4; p:0.360>0.05). İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların çalışma yaşamındaki toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Ki-Kare:2.634; df:4; p:0.6214>0.05).

3.5.9. Güvenlik İklimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye İlişkin Hipotezlerin Testi

Çalışmada katılımcıların güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ifadeleri arasındaki ilişkiye ilişkin oluşturulan hipotezlerin testi, korelasyon analizi ile yapılmıştır. Test neticesinde elde edilen bulgular Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14:Güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti alt boyutları arasındaki korelasyon analizi

		YBA	IAGE	IAN
YBAK	Korelasyon Değeri	1	0.530	-0.365
	P	-	0.001	0.001
IAGE	Korelasyon Değeri	0.530	1	-0.271
	P	0.001	-	0.001
IAN	Korelasyon Değeri	-0.365	-0,271	1
	P	0.001	0.001	-

Tablo 14 incelendiğinde, güvenlik iklimini oluşturan yönetimin bakış açısı ve kurallar alt faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir (r: -0.365. p: 0.001<0.05). Güvenlik iklimini oluşturan diğer faktör olan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (r: -0.264. p: 0.001<0.05).

3.6. BULGULARIN YORUMLANMASI

Yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip ifadenin (İ7) 3.16 ortalamayla, “Üniversitemizde gerçekleşen iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin / kontrollerinin, sağlık ve güvenlik seviyemizi artırmada yararlı olduğunu düşünüyorum” olduğu; en düşük ortalamalı ifadenin (İ4) 2.34 ortalamayla, “Üniversite yönetimi, güvenlik kontrolleri ve iş kazası soruşturmalarından elde edilen sonuçları çalışanlarla paylaşmaktadır.” ifadesi olduğu görülmektedir. Yapılan güvenlik kontrollerinin önemli olduğuna yönelik algının, yönetimin yapılan kontrol ve kaza soruşturmalarından elde edilen sonuçları çalışanlarıyla paylaşmalarına yönelik algısından daha olumlu olduğu görülmekte olup; bu farklılığa, yönetimin

güvenlikle ilgili hususlara yönelik sonuçlardan çalışanlarını bilgilendirme konusunda bir takım sorunların bulunması sebep olmuş olabilir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ifadelerinden en yüksek ortalamaya sahip ifadenin (İ11) 3.42 ortalamayla, “Çalışma arkadaşlarım tarafından saygı görebilmem için, çalışırken iş güvenliği tedbirlerini önemsemem gerektiğini düşünüyorum” ifadesi olduğu; en düşük ortalamaya sahip ifadenin (İ14) 2.67 ortalamayla, “İş arkadaşlarımla iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesi olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş güvenliği tedbirlerini önemsemelerinin kendi aralarında saygı görebilmeleri için önemli olduğuna dair algıları; iş arkadaşlarının güvenliği çalışma eğitimlerinin yeterliliğinde dair algılarından daha olumlu olduğu değerlendirilebilir.

En yüksek işten ayrılma niyeti algı puanı ortalamasına sahip ifadenin (İ19) 2.53 ortalamayla, “Önümüzdeki 5 yıl boyunca Üniversitede çalışıyor olacağımı düşünüyorum.” ifadesi olduğu görülmektedir. Bu ifadeyle katılımcıların “Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum” seviyesinde, ilerleyen 5 yıl boyunca üniversitede çalışmak istediklerine dair düşüncelerinin bulunduğunu anlaşılabilir. “Aktif olarak Üniversite dışında bir iş aramaktayım” ifadesi (İ15) en düşük ortalama algı puanına (1.93) sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların aktif bir iş arayışında olmadıkları söylenebilir.

Yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörüne ait ifadelere ait ortalama algı puanının 2.73, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörüne ait ifadelere ait algı puan değerinin ise 3.09 olduğu görülmektedir. Her iki faktörün ortalama puanları arasındaki farkın yaklaşık olarak 0.36 olması aralarında çok ciddi bir fark olmadığını göstermekle birlikte; her iki ortalamanın da katılımcıların çalışmayı değerlendirme seçeneklerinden “Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum” değerlendirmesine karşılık gelmesi, her iki boyut da ortalama seviyede birer algı puanı sahibi oldukları değerlendirilebilir. Başka bir deyişle, katılımcılar örgüt güvenlik iklimini olumlu ya da olumsuz değerlendirmede kararsız kalmış denebilir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin genel ortalama algı puanının 2.13 olduğu; bu doğrultuda katılımcıların genel olarak işten ayrılma niyetlerini “Katılmıyorum” seviyesinde değerlendirdikleri söylenebilir. Bu bulgu, araştırmanın bir kamu

üniversitesinde gerçekleştirilmesi ve çalışılan örgütün toplum içindeki prestiji nedenlerinden dolayı, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde iş güvencesizliğinin bulunması ve çalışma şartlarının zorluğuna rağmen çalışanların işten ayrılma düşüncesi zihinlerinde bulursa dahi, mevcut işin kaybedilmemesi adına birçok çalışanların güvenlik problemine katlanarak örgüt içinde çalışmaya devam etmeleri sonucuyla karşı karşıya bırakabilir.

Özdemir vd. (2016), YBAK ve İAGE ortalama algı puanları 3.25 ve 3.00 olarak; Şantaş vd.(2018), YBAK ve İAGE ortalama algı puanlarını 3.13 ve 3.19 olarak tespit etmiştir. Şantaş vd.'nin çalışmalarını sağlık sektörü çalışanlarıyla gerçekleştirdiği ve Özdemir vd. ise çalışmalarını kamu çalışanlarıyla gerçekleştirdiği bilinmektedir. Çalışmaların sonuçları incelendiğinde, araştırmamızın YBAK faktörü algı değerinin Özdemir vd. ile Şantaş vd.'nin aynı faktör değerinden daha düşük olduğu görülebilir. Bu da araştırma yapılan üniversitedeki bir takım örgütsel yapı, yönetim ve güvenlik kurallarının belirsiz olması ya da var olan kuralların takip edilmesi sorunlarından kaynaklanmış olabilir.

Yapılan faktör analizi sonucu, güvenlik iklimi ölçeğinden “Üniversitemizde gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin/kontrollerinin, sağlıklı ve güvenlik seviyemizi artırmada yaralı olduğunu düşünüyorum” ifadesinin çalışmadan çıkarılması, aynı ölçek ifadelerinin tümüyle çalışmalarını gerçekleştiren Türen vd. (2014), Özdemir vd. (2016) ve Şantaş vd. (2018)'den, ölçek yapısı bakımından bir fark oluşturmuştur. Diğer üç çalışmada ölçek bütün yapıda kullanılabilmişken, bu araştırmada faktör yükünü dolduramayan bu ifadenin araştırmadan çıkarılması gerekmiştir.

Katılımcıların güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörüne yönelik algısı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak, Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada katılımcıların cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu ifade edilmektedir. Erkek katılımcıların yönetim bakış açısı ve kurallar faktörüne yönelik algılarının istatistiksel olarak daha olumlu olduğu ifade edilmektedir.

Bu çalışmada, yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların medeni halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bekar

katılımcıların yönetimin bakış açısı ve kuralları faktörünü evli katılımcılardan anlamlı derecede olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Bu sonuca göre, yönetimin bakış açısı ve güvenlik kurallarına yönelik algının bekar katılımcılarda daha olumlu görüldüğü değerlendirilebilir. Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada, yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların medeni halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmediği bildirilmektedir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Cinsiyetin, güvenlik ikliminin iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Ayrıca, medeni hal değişkeni ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların cinsiyeti ($t=1.963; p<0.05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu; katılımcıların medeni halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ifade edilmektedir. Erkek katılımcıların iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörüne yönelik algılarının istatistiksel olarak daha olumlu olduğu bildirilmektedir.

Güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile personel türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmese de; akademik personelin güvenlik ikliminin sağlanması, gerekliliklerin yapılması gibi hususlar açısından yönetime bakışı, idari personele ve diğer türdeki çalışanlara göre daha olumlu görülmektedir. Kurumdaki kritik yöneticilerin çoğunlukla bu türden personel arasından görevlendirilmesi bu sonuca neden olabilir. Ayrıca, güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilse de; kurumda 6-10 yıl arasında çalıştığı bilinen katılımcıların yönetime bakışları diğer gruplardan görece olarak olumsuzdur. Kurumda ilk çalışma yıllarında gelişen yönetime olumlu bakış açısının azaldığı, 10'uncu yıldan itibaren de ortam şartlarına alışarak algının olumlu yönde geliştiği söylenebilir. Katılımcıların genel çalışma süreleri için de ilk çalışma yıllarında gelişen yönetime olumlu bakış açısının

azaldığı, 10'uncu yıldan itibaren de ortam şartlarına alışarak algının iyileştiği söylenebilir. Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada katılımcıların yaş, cinsiyet, mevcut birimdeki çalışma süreleri ve sektördeki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 24 yaş ve üzerinde olan, erkek, mevcut birimde ve sektöründe 5 yıl ve üzerinde çalışan katılımcıların yönetim bakış açısı ve kurallar faktörüne yönelik algılarının istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Güvenlik ikliminin yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlenmiştir. Lise mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algılarının diğer ilköğretim, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu katılımcılara göre daha olumlu algılara sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca Lisansüstü mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algılarının lisans mezunu katılımcılardan daha olumlu oldukları söylenebilir. Yönetime bakış açıları ve kurallara yönelik algılarda en olumlu grubun lise mezunları olduğu; olumludan olumsuz doğru sırasıyla lisansüstü mezunlar, önlisans ve ilköğretim mezunları ile lisans mezunları oldukları görülebilir. Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada katılımcıların eğitim durumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı ifade edilmektedir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmese de, 30-39 yaş arasındaki katılımcıların diğer yaş gruplarından olumsuz yönde farklılaştığı görülebilir. Ayrıca, Lise mezunu katılımcılar, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörünü de diğer katılımcılara göre daha olumlu değerlendirmişlerdir.

İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri ve genel çalışma hayatındaki süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların cinsiyet ($t=1.963$; $p<0.05$), mevcut birimdeki çalışma süreleri ($t=9.331$; $p<0.05$) ve sektördeki çalışma sürelerine ($t=9.287$; $p<0.05$) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 24 yaş ve üzerinde olan, erkek, mevcut birimde ve sektöründe 5 yıl ve üzerinde çalışan katılımcıların iş

arkadaşları ve güvenlik faktörüne yönelik algılarının istatistiksel olarak daha yüksek olduğu bildirilmektedir.

Bu araştırmanın güvenlik iklimi ölçeğine ait her iki faktöründe de kurumda ve çalışma hayatında çalışma sürelerine göre gruplanan katılımcıların benzer algı eğilimine sahip oldukları gözlenirken; çalışma hayatlarına olumlu izlenimlerle başlayıp ilk 10 yıl içerisinde olumlu izlenimlerin önemli bir kısmının kaybolduğu ve ortam şartlarına yeniden alışarak zamanla tekrar olumlu izlenim kazandıkları görülebilir.

Hastane çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının tespit edilmesini amaçlayan bir başka çalışmada; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumdaki ve toplam iş tecrübesi ile güvenlik iklimi algıları arasında istatistiksel anlamlı bir farklılıkla karşılaşmadığı; ancak çalışan türlerine ve çalışılan birime çeşitlerine yönelik istatistiksel anlamlı farklılıkların gözleendiği bildirilmektedir (Tüzüner ve Özasan, 2011).

Bu çalışmada erkek katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin kadın katılımcılara göre daha fazla olduğu görülse de; cinsiyet değişkeni ile işten ayrılma niyetinin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu sonuca benzer, medeni hal değişkeni ile işten ayrılma niyetinin arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

İşten ayrılma niyeti ile katılımcıların personel türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmese de, akademik personel türündeki katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarının diğer iki personel türündeki katılımcılardan göreceli olarak düşük olması, bu türdeki personelin hem ekonomik hem de sosyal statü olarak daha diğer personellerden iyi durumda olmalarıyla açıklanabilir.

İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmese de, işten ayrılma niyeti algı ortalamalarının en yüksek olduğu ilköğretim mezunları ve lise mezunları oldukları görülmektedir. Mezun olunan okul ilerledikçe işten ayrılma niyetinin azaldığı söylenebilir.

İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmese de, gelir durumu 2000 TL'den az, 2000-2999 TL arası ve 3000-3999 TL arası olan katılımcıların işten ayrılma niyeti birbirine yakın ve

diğer gruplara göre daha yüksek görülmektedir. Çalışanın gelir durumu arttıkça işten ayrılma niyetinin azalabileceği söylenebilir.

İşten ayrılma niyeti faktörü ile katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak görüldüğü üzere, en yüksek işten ayrılma niyeti 1-5 yıl arasında kurumda çalışan gruptayken; en düşük işten ayrılma niyeti 31 yıl ve üzerinde kurumda çalışan gruptadır. Kurum şartlarına alışmanın zaman içerisinde çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği söylenebilir. Çalışma hayatı içerisinde de, çalışılan şartlara alışmanın zaman içerisinde çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği söylenebilir.

Yapılan hipotez testi sonucunda, çalışanların yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılarak; yönetimin bakış açısı ve kurallara yönelik olumlu yönde gelişen algının, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği söylenebilir. Bu doğrultuda, “Hipotez 1” kabul edilmiştir. Aynı şekilde, çalışanların iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılarak; iş arkadaşlarına ve güvenlik eğitimlerine yönelik olumlu yönde gelişen algının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği söylenebilir. Böylece, “Hipotez 2” de kabul edilmiştir. Bu sonuçlar Tablo 15’te ifade edilmiştir.

Tablo 15: Hipotez testleri sonuçları

HİPOTEZ		SONUÇ
H1	Katılımcıların yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü algılarıyla ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H2	Katılımcıların iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü algılarıyla ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.	Kabul edildi

Bu sonuçlar, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyetinin negatif ilişkisinin olduğu sonuçlarına varan Nixon vd. (2015), Huang vd.(2016), Smith (2018) ve Wang ve Chia-Dai (2015) gibi araştırmacıları destekler niteliktedir.

Ayrıca, güvenlik ikliminin her iki faktörü arasında da güçlü pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir (r: 0.530. p: 0.001<0.05). Her iki alt boyuttaki algıdaki artışın

ya da azalışın her iki faktörü de artırabileceği veya azaltabileceği sonucuna varılabilir. Bu sonuçlar Türen vd. (2014) ve Şantaş vd. (2018)'nin sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmanın alt amaçları olarak belirlenen, çalışanların demografik değişkenlerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılıkların varlığının tespit edilmesine yönelik elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

1. Güvenlik iklimine ait yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörüyle katılımcıların medeni hal ve eğitim durumları değişkenleri dışındaki diğer hiçbir değişkende istatistiksel anlamda farklılık gözlenmemiştir. Bekar katılımcıların yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörünü evli katılımcılardan daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür. Ayrıca, eğitim durumu değişkeni açısından lisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları ile lisansüstü mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Lisansüstü mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre, yönetime bakış açıları ve kurallara yönelik algılarının daha olumlu olduğu söylenebilir. Yönetime bakış açıları ve kurallara yönelik algılarda en olumlu eğitim durumu grubunun ise, lise mezunları olduğu; en olumlu algı değerlerinden dan en olumsuz doğru sırasıyla lise, lisansüstü, önlisans, ilköğretim mezunları ve lisans mezunları oldukları gözlenmiştir.

2. Katılımcıların demografik değişkenleri ile diğer iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü algılarının istatistiksel anlamda farklılık göstermedikleri gözlenmiştir.

3. Ayrıca, katılımcılara ait hiçbir demografik değişken ile işten ayrılma niyeti algıları arasında da istatistiksel açıdan herhangi bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak, cinsiyet ($p=0.141$) ve personel türü ($p=0.139$) değişkenlerinin %95 güvenilirlik seviyesinde işten ayrılma algılarında istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık gözlenmese de; bu özelliklerin % 80 üzerinde güvenilirlik seviyesinde farklılık göstermeleri önemle incelenmeye muhtaçtır. Örneğin bu çerçevede işten ayrılma niyetinde akademik ve idari personel arasında önemli bir farklılık gözükmektedir. Bu veriler örgüt için anlamlı bilgi üretilmesinde yardımcı olabilir. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre daha fazla işten ayrılma niyeti algı puanına sahiptir. Bu farklılıkların örneklem açısından önemsizliği ve üzerinde düşünülmesi gerekebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Güvenlik ikliminin ile işten ayrılma niyetine ilişkisini tespit etmek amacıyla, bir kamu üniversitesi çalışanlarına güvenlik iklimi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan iki ölçekli bir anket uygulanmıştır. Bu doğrultuda, elde edilen bulgular yorumlanarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, güvenlik iklimi ölçeğine ait yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü tespit edilmiştir. Bu bulgular, önceki çalışmaları desteklemektedir. Ancak, önceki çalışmalardan farklı olarak ölçekten bir ifade yeterli faktör yükünü sağlayamadığı için değerlendirme dışı tutulmuştur.

Katılımcılara ait bazı demografik değişkenlerde güvenlik iklimi faktörlerinden yönetimin bakış açısı ve kurallar faktöründe istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklarla karşılaşmıştır. Çalışmada, katılımcıların medeni hal değişkeni ile yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiş; yönetimin bakış açısı ve güvenlik kurallarına yönelik algının bekar katılımcılarda daha olumlu olduğu görülmüştür. Bu duruma iki husus neden olmuş olabilir. İlk olarak bekar katılımcıların toplam sayıca evli katılımcılardan fazla olması neden olmuş olabilir. İkinci olarak ise, evli katılımcıların bekar katılımcılara göre göreceli olarak daha güvenli bir hayat sürme beklentilerinin varlığı bu sonuca neden olmuş olabilir. Başka bir deyişle bekar çalışanlar etrafındaki eksiklikleri sorun etmiyor olabilir. Bekar katılımcıların işten ayrılma niyeti değerlendirme puanı (2.147), evli katılımcıların değerlendirme puanından (2.038) fazla olmadığı görülmektedir. Anlamlı farklılığa bekar katılımcıların sayıca fazlalığı sıra ortalamalarının farklılığına sebep olmuş olabilir. Ayrıca katılımcılar arasında lise mezunu olanların ilköğretim, önlisans, lisans ve lisansüstü mezunu katılımcılara göre yönetime bakış açıları ve kurallara yönelik daha olumlu algılara sahip oldukları görülmektedir. Bu gruptaki çalışanların algılarında ilerleyen sürelerde oluşabilecek değişimin takibi ve diğer mezun grupların algılarını iyileştirici faaliyetlerin gerçekleştirilmesi örgüt açısından önem arz edebilir. Ayrıca lisansüstü mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre, yönetime bakış açıları ve kurallara yönelik daha olumlu algılara sahip olmaları, lisansüstü mezunu

katılımcı büyük çoğunluğun akademik personel türünde olmaları anlamlı farklılığı açıklayabilir. Akademik personelin üniversitede çalışan diğer her iki türdeki personele göre 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunundan doğan görece ayrıcalıklı hakları da bu farkı oluşturmuş olabilir. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörünün hiçbir demografik değişkende anlamlı olarak farklılaşmaması ilgi çekici bir sonuç olarak değerlendirilebilir. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerinin olumlu ya da olumsuz olarak anlamlı farklılaşmaması, katılımcıların yeterli güvenlik eğitimi almamalarından ve buna bağlı olarak eğitimin kişide oluşturacağı davranış değişikliğinden doğabilecek eleştirel bakışa sahip olamamalarından kaynaklanmış olabilir. Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak işten ayrılma niyeti ile katılımcılara ait hiçbir değişken arasında herhangi bir farklılaşmayla karşılaşılmamıştır. Ancak görülmüştür ki, kurumdaki ve/veya çalışma hayatındaki çalışma sürelerinin artışı işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. En fazla işten ayrılma niyetine sahip olan katılımcılar çalışma hayatına yeni başlayan çalışanlar arasından olduğu görülmektedir. Bu nedenle kurumda ve/veya çalışma hayatına yeni başlayan çalışanların örgüt ile bağlarını geliştirici faaliyetlere önem verilebilir; çeşitli maddi ve manevi imkânlar sunulabilir. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin en yüksek olduğu ilköğretim mezunları ve lise mezunları oldukları görülmektedir. Örgüt tarafından çalışanlara akademik ilerlemeyi de içeren kariyer planının yapılması işten ayrılma niyetinin azaltılabileceği söylenebilir.

Hipotez testi sonucunda, oluşturulan her iki hipotez de kabul edilmiştir. Böylece güvenlik iklimini oluşturan yönetimin bakış açısı ve kurallar alt faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu; güvenlik iklimini oluşturan diğer boyut iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Çalışanların güvenlik iklimi algılarının olumlu yönde geliştirmesiyle işten ayrılma niyetlerinin azalabileceğinin ilişkisinden bahsedilebilir. Güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin bilindiği bir yerde, örgütün güvenlik iklimini pozitif yönde tutma gayretleri örgüt geleceği için olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu sonuçlar, güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkisi olduğu sonuçlarına varan Nixon vd. (2015), Huang vd.(2016). Todd (2018) ve Wang ve Chia-Dai (2015) gibi araştırmacıları desteklemektedir. Bunun yanında, güvenlik ikliminin her iki faktörü arasında da güçlü pozitif yönlü bir ilişki olduğu da

gözlenmiştir. Bu sonuçlar Türen vd. (2014), Özdemir vd. (2016) ve Şantaş vd. (2018)'nin sonuçlarını destekler niteliktedir.

Araştırmanın alt amaçları olarak belirlenen, çalışanların demografik değişkenlerinin güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algılarında istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılıkların tespit edilmesi kapsamında; güvenlik iklimine ait yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörüyle katılımcıların eğitim durumları dışındaki diğer hiçbir değişkenin istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Eğitim durumlarından Lisans mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları ile lisansüstü mezunu katılımcıların yönetime bakış açıları ve kurallar algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Lisansüstü mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre, yönetime bakış açıları ve kurallara yönelik daha olumlu algıya sahip oldukları söylenebilir. Yönetime bakış açıları ve kurallara yönelik algılarda en olumlu grubun lise mezunları olduğu; olumludan olumsuz doğru algı sırası yapıldığında lise, lisansüstü, önlisans ve ilköğretim mezunları ile lisans mezunları olarak sıralanabilecekleri söylenebilir. Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada yönetim bakış açısı ve kurallar faktörü ile katılımcıların yaş, cinsiyet, mevcut birimdeki çalışma süreleri ve sektördeki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 24 yaş ve üzerinde olan, erkek, mevcut birimde ve sektöründe 5 yıl ve üzerinde çalışan katılımcıların yönetim bakış açısı ve kurallar faktörüne yönelik algılarının istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların demografik değişkenlerinin diğer güvenlik iklimi faktörü olan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktöründe istatistiksel anlamda farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir. Şantaş vd. (2018)'nin yaptıkları çalışmada ise, iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ile katılımcıların cinsiyet, mevcut birimdeki çalışma süreleri ve sektördeki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 24 yaş ve üzerinde olan, erkek, mevcut birimde ve sektöründe 5 yıl ve üzerinde çalışan katılımcıların iş arkadaşları ve güvenlik faktörüne yönelik algılarının istatistiksel olarak daha yüksek olduğu bildirilmektedir.

Katılımcılara ait demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti algıları arasında % 95 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel açıdan herhangi hiçbir farklılık gözlenmemiştir. Ancak, personel türü, yaş ve kurumda toplam çalışma süresi

değişkenlerine göre %95 güvenilirlik seviyesinde herhangi bir farklılaşma tespit edilememiş olsa da; bu değişkenlerin güvenilirlik seviyesinin % 80 üzerinde farklılık göstermeleri önemle incelenmeye muhtaçtır. Bu farklılıkların örneklem açısından önemsenmesi ve üzerinde düşünülmesi gerekebilir.

Bu araştırma genel olarak, bir kısım sınırlılıklara sahiptir. Algı ifadelerinin değerlendirilmesinde, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman dilimi göz önüne alınması gerekmektedir. Farklı zaman dilimlerinde ve farklı koşullarda çalışan algıları farklılaşabilmekte, bunlar da algı değerlendirmelerine yansıyabilmektedir. Kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin katılımcılara ait bireysel algılar olması sebebiyle, gerek örgütün tümüne, gerekse evrenin tümüne yönelik sonuçların genellenebilirliğinin mümkün olmamaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği mekân olarak Bursa ilinde yer alan bir kamu üniversitesi seçilmesinden dolayı, evreni temsil etme yönünden kısıtlı özelliklere sahiptir. Bu nedenle evrende yer alan diğer üniversiteler için genelleme yapılması mümkün değildir. Araştırmada kullanılan güvenlik iklimi ölçeği için; alanyazında kullanılabilir genel geçer bir ölçek bulunmamaktadır. Yabancı dilden çevrilerek ve geliştirilen ölçekler, çeviriden kaynaklanan bir takım sınırlılıklar doğurabilmektedir. Ayrıca, ölçeğin geliştirildiği kültüre ifadeler araştırmanın yapıldığı kültüre tam uyum sağlayamaması da ayrıca bir sınırlılık sorunu oluşturabilir.

Bu araştırmada sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, ileride güvenlik iklimi konusunda çalışma yapacak araştırmacılara, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi gibi diğer örgütsel çıktılarla da ilişkilerinin tespiti yapılarak güvenlik ikliminin örgütler açısından önemi ortaya konulmalıdır. Araştırmanın gerçekleştirileceği evrenler ve örneklem çeşitlendirilmelidir. Örneklemin belirlenmesinde, örgüt iş kazası ve meslek hastalıkları sayıları da ölçüt olarak belirlenmelidir. Türkiye’de varlığını sürdüren örgütler için Türk toplumuna yönelik güvenlik iklimi ölçeği ve faktörleri oluşturulmalıdır. Örgütlerde, hedeflere ulaşmaya uygun güvenlik kültürü oluşturulabilmesi adına geliştirilecek politikalar ve sistemlerin kurulabilmesi için, güvenlik iklimi algı tespitleri çalışanlar seviyesinin yanında, birim seviyesinde, örgüt seviyesinde ve yönetici kademeleri seviyelerinde de gerçekleştirilmelidir. Örgütler çalışanlarındaki güvenlik iklimi algıları farklılıklarını belirli aralıklarla tespit etmeli, değişimleri takip ederek gerekli tedbirleri almalıdır.

Yönetimin güvenliğe bakış açısı (güvenlik iletişimi dahil), güvenlik kuralları, iş arkadaşlarının güvenlik ile ilgili durumları ve örgütlerde gerçekleşen güvenlik eğitimlerinin örgüt çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının geliştirilmesinin önemi ortaya çıkmış olup, örgüt yönetiminin liderliğinde çalışanların güvenlik bilinçlerini artırıcı faaliyetlerin ve güvenlik ihtiyaçlarını giderici eylemlerin gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Evrenin ve örneklemin kamu üniversitesi özelinde seçilmiş olması ve sonuçların da amaçları destekliyor olması; araştırmanın bir benzerinin diğer kamu kurumlarında da uygulanabileceğini düşündürebilir. Kamu kurumu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının pozitif yönde yüksek olmamasına rağmen işten ayrılma niyetinin düşük olması, ancak kamu imkânlarından kolaylıkla vazgeçilememesi; yaşanan ülke içindeki hayat şartlarının zorluğundan dolayı olabilir. Ancak, işten ayrılmaya niyetlenmekten ziyade kurum içinde yer değiştirme talepleri ya da niyetlerini gündeme gelebilir. Bu nedenle ek olarak, araştırmacılar tarafından ileriki çalışmalarda çalışanların kurum içinde yer değiştirme talep sayıları ve sayılardaki dönemsel değişiklikler de değerlendirmeye alınmalıdır. Ayrıca, işten ayrılmaya niyetlenen; işten ayrılmayı düşünen ya da isteyen çalışanın iş güvencesizliği nedeniyle kamu personeli statüsünü bırakarak özel sektör çalışanı olmak istememesi, işten ayrılmayıp çalışmaya devam etmesi örgütler açısından bir takım başka problemlere de neden olabilir. Bu tür çalışanların örgüt içerisinde isteksiz ve verimsiz faaliyetleriyle; gereksiz işlere zaman harcama ve sanal kaytarma (aylaklık) gibi davranışlarla örgüte ayrıca zarar verebilecekleri düşünülebilir. Bu kapsamda kamu ya da özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetleri tespit edilmelidir.

Sınırlıklarına rağmen güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini bir kamu üniversitesinde ortaya koymaya çalışan bu araştırma; yapısı, kapsamı ve sınırlılıkları gereği sonuçların tüm evrene genellenebilmesi mümkün değildir. Ancak, bir kamu örgütünün güvenlik iklimi ile çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ilişkisi hakkında örgüt yönetimine ve araştırmacılara fikir verebileceği değerlendirilmektedir. Başka kamu üniversiteleri, kamu kurumları ve kuruluşları ile çeşitli özel sektör örgütlerinde de güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyetinin ilişkiel bağının gücünü ortaya çıkaracak

çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, güvenlik iklimini tespit etmede anket formu dışındaki yöntemler kullanılarak elde edilen bulgular teyit edilebilir ve güçlendirilebilir.



KAYNAKLAR

- ACSNI (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations) ve HSC (Health and Safety Commision) (1993), *Organising for Safety*, Report No:3, London.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O. ve Sünnetçioğlu (2015), "İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:4, S:16, ss. 515–537.
- Alıç, Mehmet (1995), "Örgütler", *Eğitim Yönetimi*, C:1, S:1, Pegem Personel Geliştirme Merkezi Yayını: Ankara.
- Ancarani, A. ve Giammanco, M. D. (2017), "Hospital Safety Climate and Safety Behavior: A Social Exchange Perspective", *Health Care Management Review*, Vol:42, No:4, pp. 341–351.
- Antonsen, S. (2009), "Safety Culture Assessment: A Mission Impossible?", *Journal of Contingencies Crisis Management*, Vol:17, No:4, pp. 242–254.
- Aydoğan, Z. F. (2004), "Örgüt Kültürü ve İklimi", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S:2, ss. 203–215.
- Aytaç, S. (2011) "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi", *Türkmetal Dergisi*, S:147, ss. 1–8.
- Babajide, E. O. ve Olabisi, O. (2010), "The Influence of Perforal Factors on Workers' Turnover Intention in Work Organizations in South-West Nigeria", *Journal of Diversity Management*, Vol:5, No:4, pp. 1-10.
- Bahar, H. İ. (2011), *Sosyoloji*, 4. Baskı, Hayat Yayınları: İstanbul.
- Baltacı, F., Caner, G. ve Çeliker, N. (2014), "Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:19, S:3, ss. 353–370.
- Başaran, İ. E. (1984), *Yönetime Giriş*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları: Ankara.
- Billington, R., Strawbridge, S., Greensides, L. ve Fitzsimons, A. (2010), "Kültürü Tanımlamak", Anthony Giddens (Edt.), *Sosyoloji Başlangıç Okumaları* (Çev. Günseli Altaylar), 2. Baskı, Say Yayınları: İstanbul, ss. 33-39, *Sociology-Introductory Readings / Revised Edition* (2001)
- Bitsani, E. (2013), "Theoretical Approaches to the Organizational Culture and the Organizational Climate: Exploratory Research Examples and Best Policies in Health Care Services", *Journal of Human Resource Management*, Vol:1, No:4, pp.48–58.
- Blau, P. M. ve Scott, W. R. (1962), *Formal Organizations. A Comperative Analysis of Complex Organizations*, Chandler: San Fransisco.

- Breukelen, W. V., Vlist, R. V. D. ve Steensma, H. (2004), "Voluntary Employee Turnover: Combining Variables from the 'Traditional' Turnover Literature with the Theory of Planned Behavior", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol: 25, pp. 893–914.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973), *Cross-Cultural Research Methods*, 1st Edition, John Wiley&Sons Publications: Canada.
- Brown, R. L. ve Holmes, H. (1986), "The Use of a Factor Analytic Procedure for Assessing the Validity of an Employee Safety Climate Model", *Accident Analysis and Prevention*, Vol:18, No:6, pp. 445–470.
- Bursalioğlu, Z. (1981), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları: Ankara.
- Büyüközütürük, Ş., (2005), *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara
- Büyükıylmaz, O. ve Çakmak, A. F. (2014), "İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, C:14, S:4, ss. 583–596.
- Can, H. (1996), *Organizasyon ve Yönetim*, Adım Yayıncılık: Ankara.
- Can, A., (2014), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, 2. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık:Ankara.
- Carbery, R., Garavan, T. N., O'Brien, F. ve McDonnell, J. (2003), "Predicting Hotel Managers' Turnover Cognitions", *Journal of Managerial Psychology*, Vol:18, No:7, pp. 649–679.
- Choudhry, R. M., Fang, D. ve Lingard, H. (2009), "Measuring Safety Climate of A Construction Company", *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol:135, No:9, pp. 890–899.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001), "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol:86, No:3, pp.425-445.
- Cooper, M. D. (2000), "Towards a Model of Safety Culture", *Safety Science*, Vol: 36. pp. 111–136.
- Coyle, I. R., Sleeman: D. ve Adams, N. (1995), "Safety Climate", *Journal of Safety Research*, Vol:26, pp. 247–254.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005), "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C:6, S:1, ss. 52–66.
- ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) (2017), *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*, Ankara, Yayın No: 58.

- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü”, *Ege Akademik Bakış*, C:13, S:1,ss. 11-20.
- DeJoy, D., Della, L., Vandenberg, R., Wilson, M. (2010), "Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management", *Journal of Safety Research*, Vol:41, No:2, pp.163-71.
- Dereli, T. (1992), *Organizasyonlarda Davranış*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 2142.
- Dinçer, Ö. (1991), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Timaş Yayınevi: İstanbul.
- Dursun, Salih (2012), *İş Güvenliği Kültürü*, 1.Baskı. Beta Yayınları:İstanbul.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E ve Çinko, M. (2011), *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. 4.Baskı, Beta Yayınları: İstanbul.
- Erkmen,Turhan (2018), "Örgüt Kültürü: Fonksiyonları, Öğeleri, İşletme YÖnetimi ve Liderlikteki Önemi", Memet Zencirkıran (Edt.), Örgüt Sosyolojisi, 3. Baskı, Dora Yayın Dağıtım: Bursa, ss.253-281.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013), “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C:42, S:2, ss. 302–318.
- Ertekin, Y. (1981), *Örgüt İklimi*, TODAİ Yayınları: Ankara, No: 74.
- Etzioni, A. (1964), *Modern Organizations*, New Jersey, Prentice- Englewood Cliff.
- Fang, D.P., Chen, Y. ve Louisa, W. (2006), "Safety Climate in Construction Industry: a Case Study in Hong Kong", *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol:132, No:6, pp.573–584.
- Fitcher, J. (2006), *Sosyoloji Nedir?*, (Çev.) Nilgün Çelebi, 8.Baskı, Anı Yayıncılık: İstanbul.
- Giddens, A. (1989), *Sociology*, UK Polity Press: Cambridge.
- Glendon, A.I. ve McKenna, E. F. (1995), *Human Safety and Risk Management*, Chapman & Hall: London.
- Glennon, D. E. (1982) “Safety Climate in Organisations”, *Ergonomics and Occupational Health*, Paper presented at the 19th Annual Conference of the Ergonomics society of Australia and New Zeland.
- Gökalp, Ziya, (2004), *Türkçülüğün Esasları*, Kemal Bek (Haz.), 1. Baskı, Bordo Siyah Klasik Yayınları:İstanbul.
- Güçlü, N. (2003), “Örgüt Kültürü”, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C:6, ss. 147–159.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, C:20. ss.1-11.

- Güngör, E. (2003), *Kültür Değişmesi ve Milliyetçilik*, 13. Baskı, Ötüken Neşriyat: İstanbul.
- Güngör, E. (2007), *Türk Kültürü ve Milliyetçilik*, 18. Baskı, Ötüken Neşriyat: İstanbul.
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013), “İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi”, *International Journal of Management Economics and Business*, C:9, S:20, ss. 57–76.
- Hale, A. (2000), "Culture's Confusions", *Safety Science*, Vol:34, pp. 1-14.
- Halpin, A.W. (1966), *Theory and Research in Administration*, The McMillian Company: New York.
- Halbesleben, J. R. (2010) “The role of exhaustion and workarounds in predicting occupational injuries: A cross-lagged panel study of health care professionals”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol:15, No:1, pp. 1–16.
- Hu, L. ve Bentler, P. (1999), "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, Vol:6, No:1, pp.1-55.
- HSE (Health and Safety Executive) (2005), A Review of Safety Culture and Safety Climate Literature for the Development of the Safety Culture Inspection Toolkit, Report No: 367, Suffolk:UK.
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A. ve Zohar, D. (2016), “Beyond Safety Outcomes: An Investigation of the Impact of Safety Climate on Job Satisfaction, Employee Engagement and Turnover Using Social Exchange Theory as the Theoretical Framework”, *Applied Ergonomics*, Vol: 55, pp.248–257.
- Huang, Jeffries, Tolbert ve Dainoff (2017), “Safety Climate”, *Professional Safety*, Vol:62, No:1, pp.28–35.
- ILO (International Labor Organisation), "World Statistic", [Erişim: 29 Ocak 2019, https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm].
- IOSH (Institute of Occupational Safety and Health) (2015), "Promoting a positive culture: A guide to health and safety culture", [Erişim: 1 Temmuz 2019, https://www.researchgate.net/profile/Nirmala_Svsg/post/How_to_improve_workplace_attitudes_toward_safety_culture/attachment/59d6521079197b80779aa6a0/AS%3A510436663623680%401498708992336/download/Promoting+a+positive+culture.pdf].
- İşçan, Ö. F. ve Timuroğlu, M.K. (2007), “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 21, S:1, ss.119-135.

- Jang, J. ve George, T. R. (2012), "Understanding the Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study of Non-Supervisory Hotel Employees.", *International Journal of Hospitality Management*, Vol:31, No:2, pp. 588–595.
- Kaplan, Mehmet, (2003), *Kültür ve Dil*, 16. Basım, Dergah Yayınları: İstanbul.
- Karacaoğlu, K. (2015), "Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi : Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C:7, S:1, ss. 13–22.
- Karau, J. ve Williams, K. D. (1993), "Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol:65, No:4, pp. 681–706.
- Karavardar, G. (2015), "Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C:11, S:26, ss. 139–150.
- Karcıoğlu, F. (2001), "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:15, S:1-2, ss.265-283.
- Kaur, B., Mohindru ve Pankaj (2013), "Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review", *Global Journal of Management and Business Studies*, Vol:3, No:10, pp. 1219-1230.
- Komaki, J. L. (1998), *Leadership from an Operant Perspective*, Routledge: London.
- Köse, S , Tetik, S , Ercan, C. (2001), "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler", *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:8, S:1, ss.219-242.
- Kroeber, A. L. ve Kluckhohn, C. (1952), *Culture a Critical Review of Concepts and Definitions* [Elektronik Kitap]. Cambridge:Massachusetts.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Barton: M. (2011), "The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers", *The Social Science Journal*, Vol:38, pp.233–250.
- Leitão, S. ve Greiner, B. A. (2016), "Organisational Safety Climate and Occupational Accidents and Injuries: An Epidemiology-Based Systematic Review", *Work and Stress*, Vol:30. No:1, pp.71–90.
- Lutness, J. (1987), "Measuring up: Assessing Safety with Climate Surveys", *Occupational Health and Safety*, Vol:56, No:2, pp. 20–26.
- Milijic, N., Mihajlovic, I., Strbac, N. ve Zivkovic, Z. (2013), "Developing a Questionnaire for Measuring Safety Climate in the Workplace in Serbia", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol:19, No:4, pp. 631–645.
- Mobley, W. H. (1982), *No Title, Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*, Addison-Wesley: Reading; MA.

- Nixon, A. E., Lanz, J. J., Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Schantz, A. ve Rodriguez, J. F. (2015), "Nurse safety: How is Safety Climate Related to Affect and Attitude?" *Work & Stress*, Vol:29, No:4, pp.401-419.
- Nordlöf ,H., Wiitavaara, B., Winblad, U. ve Wijk, K. (2015), "Safety Culture and Reasons for Risk-Taking at a Large Steel-Manufacturing Company: Investigating the Worker Perspective", *Safety Science*, Vol:73, pp. 126–135.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013), "Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:10.S:23,ss.335-358.
- Owens, R. (1987), *Organisational Behavior in Education*. Prentice-Hall: Englewood Cliffs:NJ.
- Özdemir, L. (2016), "Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C:7, S:15, ss. 59–69.
- Özel, N. (2015), "Algılanan Yeni İş Fırsatları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerinde Sosyal Desteğin Aracılık Etkisi: Bolu Beyaz-Et Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C:3, S:2, ss.73-90.
- Payne, R. L. ve Mansfield, R (1973),. "Relationship of Perceptions of Organizational Climate to Organizational Structure, Context, and Hierarchical Position" *Administrative Science Quarterly*, Vol:18, pp.515-526.
- Peponis, J. (1985) "The Spatial Culture of Factories", *Human Relations*, Vol:38, pp. 357–390.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, C:9, S:1, ss.145-172.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol:59, pp.603-609.
- Pousette, A., Larsman, P., Eklöf, M. ve Törner, M. (2017), "The Relationship between Patient Safety Climate and Occupational Safety Climate in Healthcare – A Multi-Level Investigation", *Journal of Safety Research*, Vol:61, pp.187-198.
- Richter, A., ve Koch, C. (2004), "Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures", *Safety Science*, Vol:42, No:8, pp.703-722.
- Schein, E. H. (1995), *Örgüt Psikolojisi*, (Çev.) Mustafa Tosun, TODAİ Yayınları: Ankara, No: 173.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017), "İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, C:1, S:1, ss. 63–74.
- Silver, P.F. (1983), *Education Administration (Theoretical Perspective On Practice And Research)*, Harper Row Publisher Inc: New York.

- Smith, T. D. (2018), "An assessment of safety climate, job satisfaction and turnover intention relationships using a national sample of workers from the USA", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol: 24, No:1, pp. 27–34.
- Staw, B. M. (1980), "The Consequences of Turnover", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol:1, pp. 253–273.
- Şahin, F. (2011), "Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, C:11, S:2, ss. 277-288.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö. ve Say Şahin, D. (2017), "Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının Belirlenmesine İlişkin Bir Kamu Hastanesinde Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:30, ss. 297–307.
- Şerifoğlu, U. K. ve Sungur, E. (2007), "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı", *Yönetim*, C:58, ss. 1–17.
- Şişman, M. (1994), "Örgüt Kültürü", *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, No:732:39.
- Tagiuri, R., Litwin, G.H. (1968), *Organizational Climate: Exploration of a Concept.*, Harvard University Press: Cambridge,MA.
- Tylor, S.E.B. (1958), *Primitive Culture*. 3rd Edition (1974), Harper Publishing: New York.
- Telli, E., Ünsar, A. ve Oğuzhan, A. (2012), "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Çalışma", *Electronic Journal of Vocational Colleges (EJOVOC)*, C:2, S:2, ss.135-150.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014), "Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C:19, S:4, ss. 171–190.
- Tutar, H. (2016), *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık:Ankara.
- Tüzüner, L. V. ve Özaslan, B. Ö. (2011), "Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C:40, S:2, ss. 138–154.
- Uslu: ve Aktaş, H. (2017), "İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:12, S:1, ss. 141–160.
- Van Houtte, M. (2005), "Climate or Culture? A Plea For Conceptual Clarity in School Effectiveness Research", *School Effectiveness and School Improvement*, Vol:16, No:1, pp. 71–89.
- Varol, M. (1989), "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C:44, S:1, ss.195–222.

- Varonen, U. ve Mattila, M. (2000), "The Safety Climate and Its Relationship to Safety Practices, Safety of The Work Environment and Occupational Accidents in Eight Wood-Processing Companies", *Accident Analysis and Prevention*, Vol:32, pp. 761–769.
- Walsh, J. P., Ashford: J. ve Hill, T. E. (1985), "Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intentions", *Human Relations*, Vol:38, No:1, pp. 23–46.
- Wang, C. ve Chia-Dai Yen. (2015), "Leadership and Turnover Intentions of Taiwan TV Reporters : The Moderating Role of Safety Climate", *Asian Journal of Communication*. Vol:25, No:3, pp. 255–270.
- Waring, A. E. (1996), *Safety Management Systems*. Chapman & Hall:London.
- Wayne S.J., Shore L. M. ve Linden R. C. (1997), "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 40. No:1, pp.82-111.
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. ve Harris, K. J. (2012), "How Job-Level HRM Effectiveness Influences Employee Intent to Turnover and Workarounds in Hospitals", *Journal of Business Research*, Vol:65., pp. 547–554.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014), "İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki : Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma (The Relationship Between Job Stress and Intention to Leave : A Study on Automotive Company)", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C:5, S:1, ss. 38–49.
- Yıldız, M. (2014), "İçsel Pazarlamanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme", *Ege Akademik Bakış*, C:14, S:1, ss. 137–146.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013), "Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, C:8, S:2, ss.157-170.
- Yule, S. (2003), *Senior Management Influence on Safety Performance in the UK and US Energy Sectors*, Doktora Tezi, University of Aberdeen, İskoçya.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011), "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C:3, S:2, ss. 81–104.
- Zencirkıran, Memet, (2018), "Örgüt ve Yönetim Kuramları", *Örgüt Sosyolojisi*, Memet Zencirkıran (Edt.), 3. Baskı, Dora Yayın Dağıtım: Bursa, ss.3-55.
- Zincirkıran, M., Çelik, G.M., Ceylan, A.K. ve Emhan, A. (2015), "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C:52, S:600. ss. 59–71.

- Zahoor, H., Chan, A.P.C., Utama, W.P., Gao, R. ve Zafar, I, (2017), “Modeling the Relationship between Safety Climate and Safety Performance in a Developing Construction Industry: A Cross-Cultural Validation Study”, *Int. J Environ Res Public Health*, Vol:14, No:4:351.
- Zohar, D. (1980), “Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 65, No:1, pp. 96–102.
- Zohar, D. (2010) “Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions”, *Accident Analysis and Prevention*, Vol:42. pp. 1517–1522.
- www.anthrobase.com (2019), Culture, [<http://www.anthrobase.com/Dic/eng/def/culture.htm>, Erişim:04.08.2019].



EKLER

EK-1: Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket formuyla, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Programı dâhilinde yürütülen “Güvenliği İklimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezi çalışmasına veri toplamak amaçlanmıştır. Ankette isim belirtme gerekliliği bulunmamaktadır. Elde edilecek bilgiler bilimsel amacın dışında başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Sorulara içtenlikle ve hiçbir soru atlanmadan cevap verilmesi, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı ayırarak çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz..

Kadir YAVUZEL

Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Danışman

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

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

3. Medeni Durumunuz:

Evli Bekar

4. Eğitim Düzeyiniz:

İlköğretim Lise Önlisans Lisans Lisansüstü

5. Aylık Gelir Durumunuz:

2000 TL'den az 2000-2999 TL arası 3000-3999 TL arası
 4000-4999 TL arası 5000-5999 TL arası 6000 TL'den fazla

6. Personel Türünüz:

Akademik Personel İdari Personel (Sürekli İşçi dahil) Diğer

7. Kurumdaki Çalışma Süreniz (yıl):.....

8. Çalışma Yaşamınızdaki Toplam Süreniz (yıl):.....

Aşağıda ifade edilen hususlara katılma düzeyinizi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum–Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) seçeneklerinden yalnızca bir tanesine “X” koyarak belirtiniz.

Anket Soruları		1	2	3	4	5
İ1	Üniversitemizde çalışan sağlığı ve güvenliği için gerekli imkanlar bulunmaktadır.					
İ2	Üniversite yönetimi çalışanların sağlık ve güvenliğini önemsemektedir.					
İ3	Bence Üniversitemiz yönetimi, güvenlikle ilgili kontroller ile iş kazası sonrası soruşturmaların yapılarak elde edilen sonuçların takip edilmesi konularında yeterli çaba göstermektedir.					
İ4	Üniversite yönetimi, güvenlik kontrolleri ve iş kazası soruşturmalarından elde edilen sonuçları çalışanlarla paylaşmaktadır.					
İ5	Üniversite yönetimi, çalışan sağlığı ve güvenliğine dair görüşlerime önem verir.					
İ6	Üniversitemiz çalışanları çalışırken, talimatlarda belirtilen sağlık ve güvenlik ile ilgili malzeme ve ekipmanı daima kullanır.					
İ7	Üniversitemizde gerçekleşen iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin/kontrollerinin, sağlık ve güvenlik seviyemizi artırmada yararlı olduğunu düşünüyorum.					
İ8	Çalışırken sağlık ve güvenlikle ilgili talimatlara uygun, yeterli sayıda çalışan bulundurulmaktadır.					
İ9	Üniversite yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği seviyesinin geliştirilmesi amacıyla, bizlerin önerilerde bulunulmamızı teşvik etmektedir.					
İ10	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliğini, iş verimliliğinden ve performanstan (bütçenin tutturulması, akademik başarı vb.) daha fazla önemsemektedir.					
İ11	Çalışma arkadaşlarım tarafından saygı görebilmem için, çalışırken iş güvenliği tedbirlerini önemsemem gerektiğini düşünüyorum.					
İ12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olduğunu düşünüyorum.					
İ13	İş arkadaşlarımdan neredeyse tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimseler olarak değerlendiriyorum.					

İ14	İş arkadaşlarımlın iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
İ15	Aktif olarak Üniversite dışında bir iş aramaktayım.					
İ16	Daha iyi bir iş bulur bulmaz Üniversiteyi bırakacağım.					
İ17	İşimden ayrılmayı ciddi olarak düşünüyorum.					
İ18	Üniversitedeki işimden ayrılmayı sıkça düşünürüm.					
İ19	Önümüzdeki 5 yıl boyunca Üniversitede çalışıyor olacağımı düşünüyorum.					



EK-2: Araştırmaya Katılanlara Ait Frekans Değerleri SPSS Çıktısı

FREQUENCIES VARIABLES=Cinsiyet Yasi MedeniHal Egitim_durumu Gelir_durumu Personel_turu
K_Calima_Suresi_Grup T_Calima_Suresi_Grup
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	Cinsiyeti	Yaşı	MedeniHal	Eğitim Durumu	Gelir Durumu	Personel Türü	Kurumda Çalışma Süresi (Grup)	Toplamda Çalışma Süresi (Grup)
N	Valid 366	366	366	366	366	366	366	366
	Missing 0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1,4781	3,4891	1,1421	3,6776	3,5874	1,8060	2,3251	2,9262
Std. Deviation	,50021	,98684	,34961	1,25617	1,56214	,50539	1,19394	1,15273
Minimum	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	2,00	5,00	2,00	5,00	6,00	3,00	5,00	5,00

Frequency Table

Cinsiyeti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadın	191	52,2	52,2	52,2
Erkek	175	47,8	47,8	100,0
Total	366	100,0	100,0	

Yaşı

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	68	18,6	18,6	18,6
30-39	115	31,4	31,4	50,0
40-49	119	32,5	32,5	82,5
50 yaş ve üzerinde	64	17,5	17,5	100,0
Total	366	100,0	100,0	

MedeniHal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bekar	314	85,8	85,8	85,8
Evlı	52	14,2	14,2	100,0
Total	366	100,0	100,0	

Eğitim Durumu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid İlköğretim	24	6,6	6,6	6,6
Lise	58	15,8	15,8	22,4
Önlisans	48	13,1	13,1	35,5
Lisans	118	32,2	32,2	67,8
Lisansüstü	118	32,2	32,2	100,0
Total	366	100,0	100,0	

Gelir Durumu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2000 TL den az	16	4,4	4,4	4,4
2000-2999 TL arası	118	32,2	32,2	36,6
3000-3999 TL arası	48	13,1	13,1	49,7
4000-4999 TL arası	57	15,6	15,6	65,3
5000-5999 TL arası	73	19,9	19,9	85,2
6000 TL'den fazla	54	14,8	14,8	100,0
Total	366	100,0	100,0	

Personel Türü

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Akademik Personel	89	24,3	24,3	24,3
İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)	259	70,8	70,8	95,1
Diğer	18	4,9	4,9	100,0
Total	366	100,0	100,0	

Kurumda Çalışma Süresi (Grup)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1,00	123	33,6	33,6	33,6
2,00	82	22,4	22,4	56,0
3,00	96	26,2	26,2	82,2
4,00	49	13,4	13,4	95,6
5,00	16	4,4	4,4	100,0
Total	366	100,0	100,0	

Toplamda Çalışma Süresi (Grup)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1,00	47	12,8	12,8	12,8
2,00	75	20,5	20,5	33,3
3,00	143	39,1	39,1	72,4
4,00	60	16,4	16,4	88,8
5,00	41	11,2	11,2	100,0
Total	366	100,0	100,0	

EK-3: İfade Ortalamalarına Ait SPSS Çıktısı

DESCRIPTIVES VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17 I18 I19
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I1	366	1,00	5,00	2,8934	1,08140
I2	366	1,00	5,00	2,8661	1,04742
I3	366	1,00	5,00	2,8388	,98689
I4	366	1,00	5,00	2,3443	,92251
I5	366	1,00	5,00	2,8142	1,05644
I6	366	1,00	5,00	2,8224	1,00336
I7	366	1,00	5,00	3,1612	1,11710
I8	366	1,00	5,00	2,6202	,90085
I9	366	1,00	5,00	2,6885	1,00477
I10	366	1,00	5,00	2,6612	1,01764
I11	366	1,00	5,00	3,4235	1,06676
I12	366	1,00	5,00	3,3443	,99674
I13	366	1,00	5,00	2,9290	1,00158
I14	366	1,00	5,00	2,6667	,94119
I15	366	1,00	5,00	1,9317	,98104
I16	366	1,00	5,00	2,1393	1,12249
I17	366	1,00	5,00	1,9863	1,03491
I18	366	1,00	5,00	2,0710	1,10063
I19	366	1,00	5,00	2,5301	1,15054
Valid N (listwise)	366				

EK-4: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizlerine Ait SPSS Çıktısı

RELIABILITY

/VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I8 I9 I10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	366	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	366	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	21,6557	38,813	,711	,910
I2	21,6831	37,998	,811	,903
I3	21,7104	39,165	,763	,907
I4	22,2049	40,914	,661	,913
I5	21,7350	38,486	,760	,907
I6	21,7268	39,476	,721	,909
I8	21,9290	41,332	,641	,914
I9	21,8607	39,600	,709	,910
I10	21,8880	40,270	,640	,915

RELIABILITY

/VARIABLES=I11 I12 I13 I14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	366	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	366	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I11	8,9399	5,816	,406	,757
I12	9,0191	5,443	,560	,666
I13	9,4344	5,107	,648	,614
I14	9,6967	5,741	,536	,681

RELIABILITY

/VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	366	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	366	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,914	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I1	2,8934	1,08140	366
I2	2,8661	1,04742	366
I3	2,8388	,98689	366
I4	2,3443	,92251	366
I5	2,8142	1,05644	366
I6	2,8224	1,00336	366
I7	3,1612	1,11710	366
I8	2,6202	,90085	366
I9	2,6885	1,00477	366
I10	2,6612	1,01764	366
I11	3,4235	1,06676	366
I12	3,3443	,99674	366
I13	2,9290	1,00158	366
I14	2,6667	,94119	366

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.862	2.344	3.423	1.079	1,460	.083	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	37.1803	79.874	.697	.636	.905
I2	37.2077	79.184	.764	.744	.902
I3	37.2350	80.471	.738	.643	.903
I4	37.7295	83.135	.626	.514	.908
I5	37.2596	79.880	.716	.629	.904
I6	37.2514	80.446	.726	.562	.904
I7	36.9126	81.055	.607	.412	.908
I8	37.4536	83.109	.645	.471	.907
I9	37.3852	80.928	.696	.584	.905
I10	37.4126	82.128	.616	.468	.908
I11	36.6503	86.097	.368	.260	.917
I12	36.7295	84.225	.508	.417	.912
I13	37.1448	83.335	.557	.574	.910
I14	37.4071	84.686	.516	.503	.911

RELIABILITY

/VARIABLES=I15 I16 I17 I18 I19
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE
 /SUMMARY=TOTAL MEANS.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	366	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	366	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,875	,878	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I15	1,9317	,98104	366
I16	2,1393	1,12249	366
I17	1,9863	1,03491	366
I18	2,0710	1,10063	366
I19	2,5301	1,15054	366

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,132	1,932	2,530	,598	1,310	,056	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I15	8,7268	13,448	,695	,513	,851
I16	8,5191	12,091	,777	,665	,830
I17	8,6721	12,232	,844	,813	,815
I18	8,5874	12,046	,806	,771	,822
I19	8,1284	14,255	,442	,197	,912

EK-5: Faktör Analizine Ait SPSS Çıktısı

GET

FILE='C:\Users\CASPER\Desktop\Tez verisi\Tez Verileri 02082019.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FACTOR

/VARIABLES I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(.30)

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

Factor Analysis

[DataSet1] C:\Users\CASPER\Desktop\Tez verisi\Tez Verileri 02082019.sav

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,912	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2785,009
	df	91
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
I1	1,000	,617
I2	1,000	,753
I3	1,000	,682
I4	1,000	,568
I5	1,000	,688
I6	1,000	,621
I7	1,000	,456
I8	1,000	,503
I9	1,000	,586
I10	1,000	,490
I11	1,000	,426
I12	1,000	,601
I13	1,000	,685
I14	1,000	,531

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,761	48,290	48,290	6,761	48,290	48,290	5,452	38,941	38,941
2	1,447	10,335	58,625	1,447	10,335	58,625	2,756	19,684	58,625
3	,934	6,673	65,298						
4	,833	5,951	71,249						
5	,623	4,452	75,701						
6	,571	4,078	79,779						
7	,519	3,709	83,488						
8	,474	3,383	86,871						
9	,429	3,066	89,937						
10	,390	2,788	92,725						
11	,312	2,229	94,954						
12	,289	2,065	97,019						
13	,234	1,671	98,690						
14	,183	1,310	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
I2	,826	
I3	,802	
I5	,786	
I6	,785	
I1	,764	
I9	,758	
I8	,708	
I4	,701	
I10	,685	
I7	,663	
I13	,599	,571
I14	,568	,456
I12	,546	,551
I11	,407	,510

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
I2	,849	
I5	,814	
I3	,795	
I1	,754	
I4	,746	
I6	,718	,325
I9	,712	
I10	,667	
I8	,637	,312
I7	,512	,440
I13		,793
I12		,749
I14		,678
I11		,645

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	,868	,496
2	-,496	,868

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

FACTOR

```

/VARIABLES I1 I2 I3 I4 I5 I6 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS I1 I2 I3 I4 I5 I6 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION
/FORMAT SORT BLANK(.30)
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.
  
```

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,904
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2596,418
	df	78
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
I1	1,000	,614
I2	1,000	,755
I3	1,000	,685
I4	1,000	,568
I5	1,000	,689
I6	1,000	,619
I8	1,000	,506
I9	1,000	,594
I10	1,000	,499
I11	1,000	,418
I12	1,000	,577
I13	1,000	,711
I14	1,000	,562

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,361	48,928	48,928	6,361	48,928	48,928	5,220	40,152	40,152
2	1,437	11,053	59,981	1,437	11,053	59,981	2,578	19,829	59,981
3	,909	6,991	66,972						
4	,796	6,126	73,098						
5	,609	4,681	77,779						
6	,520	3,998	81,777						
7	,499	3,837	85,614						
8	,456	3,505	89,118						
9	,392	3,014	92,132						
10	,313	2,404	94,536						
11	,289	2,227	96,763						
12	,236	1,816	98,578						
13	,185	1,422	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
I2	,830	
I3	,806	
I5	,790	
I6	,784	
I9	,766	
I1	,763	
I8	,711	
I4	,705	
I10	,695	
I13	,600	,592
I14	,574	,483
I12	,531	,543
I11	,399	,508

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
I2	,851	
I5	,815	
I3	,797	
I1	,755	
I4	,747	
I6	,719	,319
I9	,714	
I10	,670	
I8	,638	,315
I13		,808
I12		,732
I14		,699
I11		,638

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	,877	,481
2	-,481	,877

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

FACTOR

```

/VARIABLES I15 I16 I17 I18 I19
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS I15 I16 I17 I18 I19
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION
/FORMAT SORT BLANK(.30)
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,824
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1201.096
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
I15	1,000	,662
I16	1,000	,775
I17	1,000	,851
I18	1,000	,811
I19	1,000	,326

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,426	68,515	68,515	3,426	68,515	68,515
2	,745	14,906	83,421			
3	,432	8,632	92,053			
4	,279	5,579	97,632			
5	,118	2,368	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
I17	,923
I18	,901
I16	,881
I15	,814
I19	,571

Extraction Method:
Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

EK-6: Ölçeklerin Normallik Analizine Ait SPSS Çıktısı

```
EXAMINE VARIABLES=YBAK3 IAGE3 IAN3
/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
IAGE3	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%
IAN3	366	100,0%	0	0,0%	366	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
YBAK3	Mean	2,7277	,04089	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,6473	
		Upper Bound	2,8081	
	5% Trimmed Mean	2,7282		
	Median	2,8889		
	Variance	,612		
	Std. Deviation	,78228		
	Minimum	1,00		
	Maximum	5,00		
	Range	4,00		
	Interquartile Range	1,00		
	Skewness	,002	,128	
	Kurtosis	,392	,254	
IAGE3	Mean	3,0908	,03930	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,0136	
		Upper Bound	3,1681	
	5% Trimmed Mean	3,0899		
	Median	3,0000		
	Variance	,565		
	Std. Deviation	,75179		
	Minimum	1,00		
	Maximum	5,00		
	Range	4,00		
	Interquartile Range	1,00		
	Skewness	,025	,128	
	Kurtosis	,290	,254	
IAN3	Mean	2,1317	,04606	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0411	
		Upper Bound	2,2223	
	5% Trimmed Mean	2,0746		
	Median	2,2000		

Descriptives

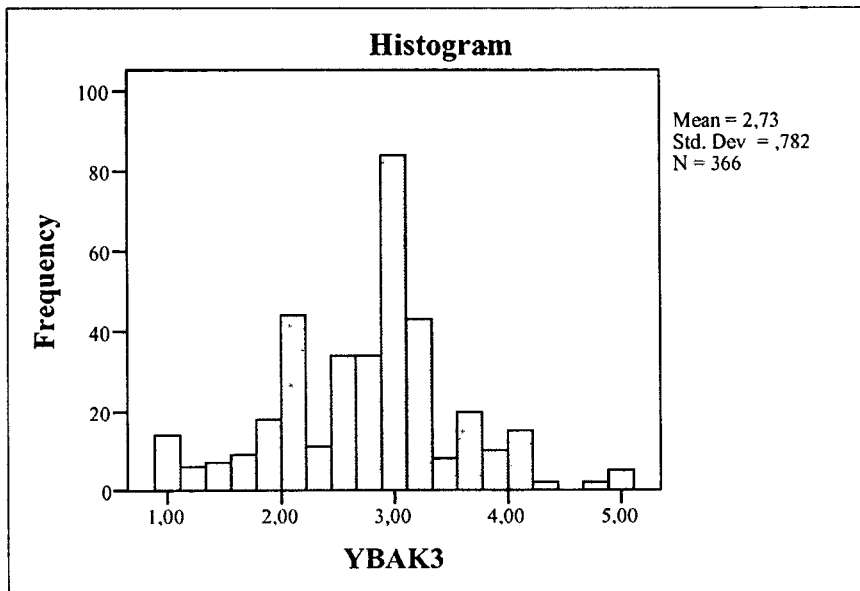
	Statistic	Std. Error
Variance	,777	
Std. Deviation	,88124	
Minimum	1,00	
Maximum	5,00	
Range	4,00	
Interquartile Range	1,20	
Skewness	,712	,128
Kurtosis	,375	,254

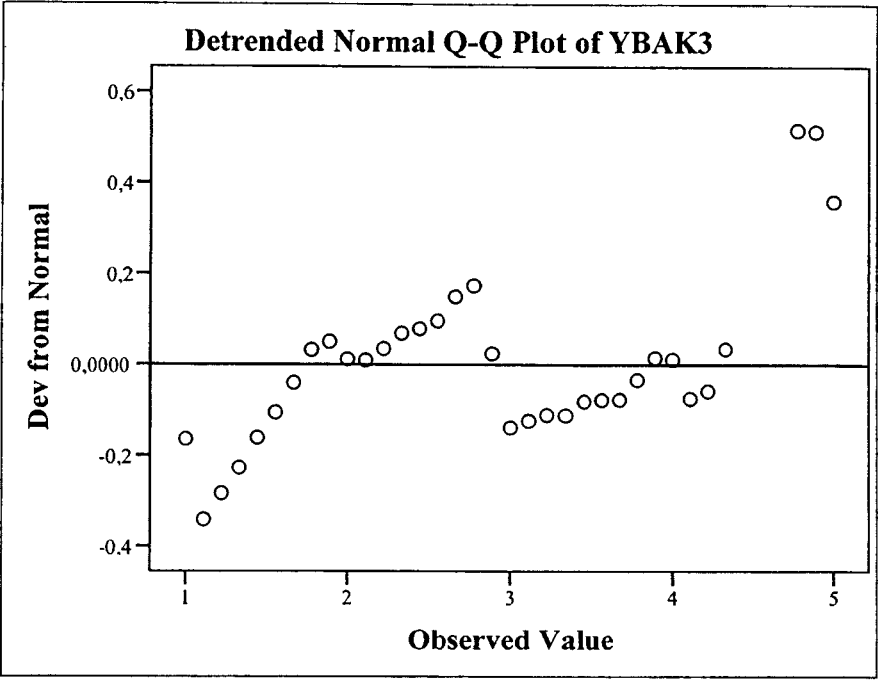
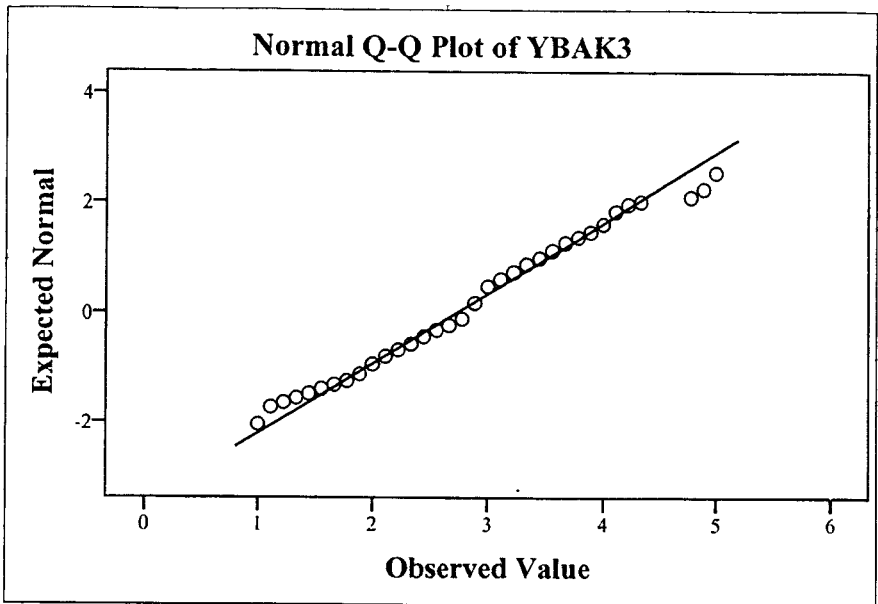
Tests of Normality

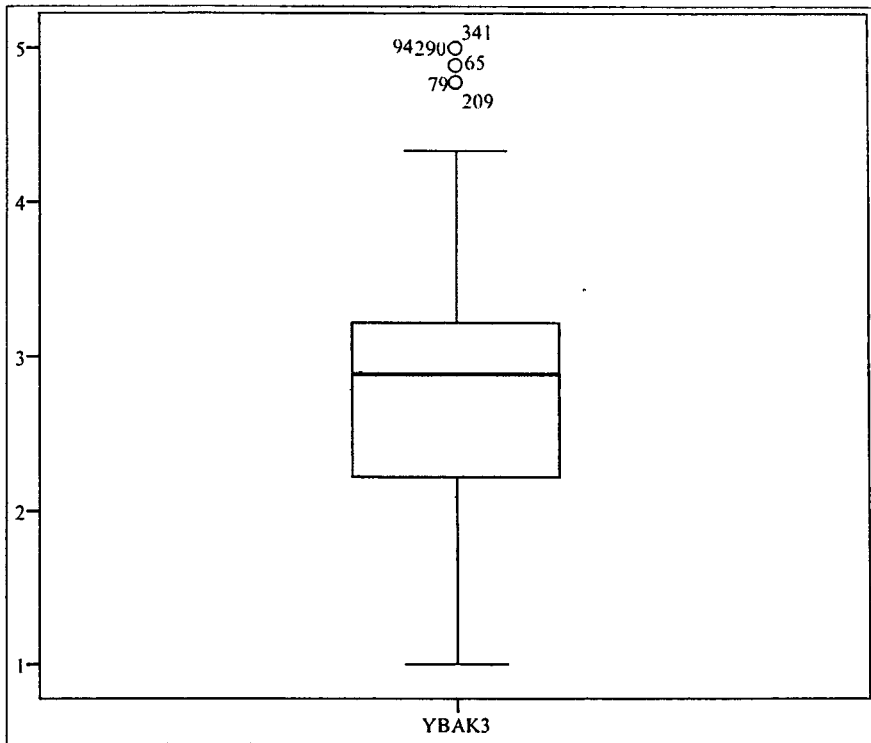
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
YBAK3	,098	366	,000	,978	366	,000
IAGE3	,133	366	,000	,977	366	,000
IAN3	,149	366	,000	,932	366	,000

a. Lilliefors Significance Correction

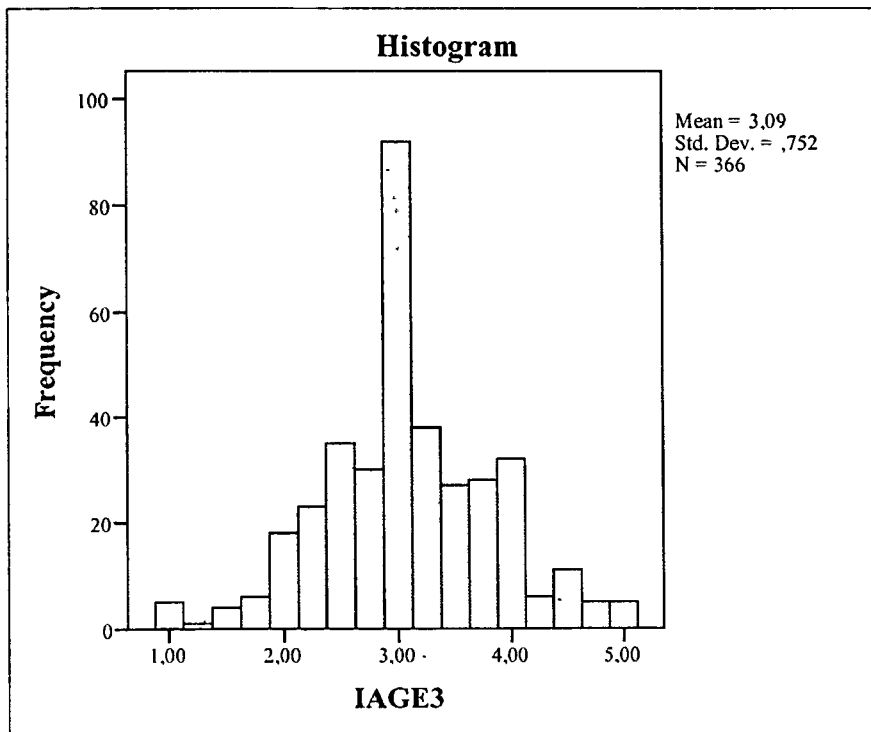
YBAK3

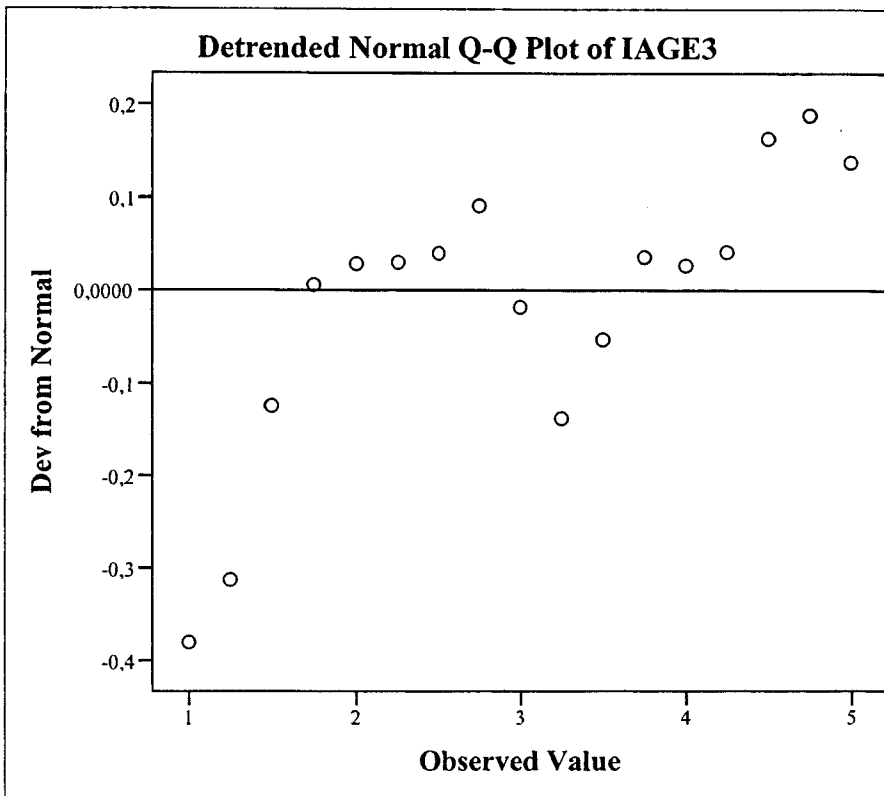
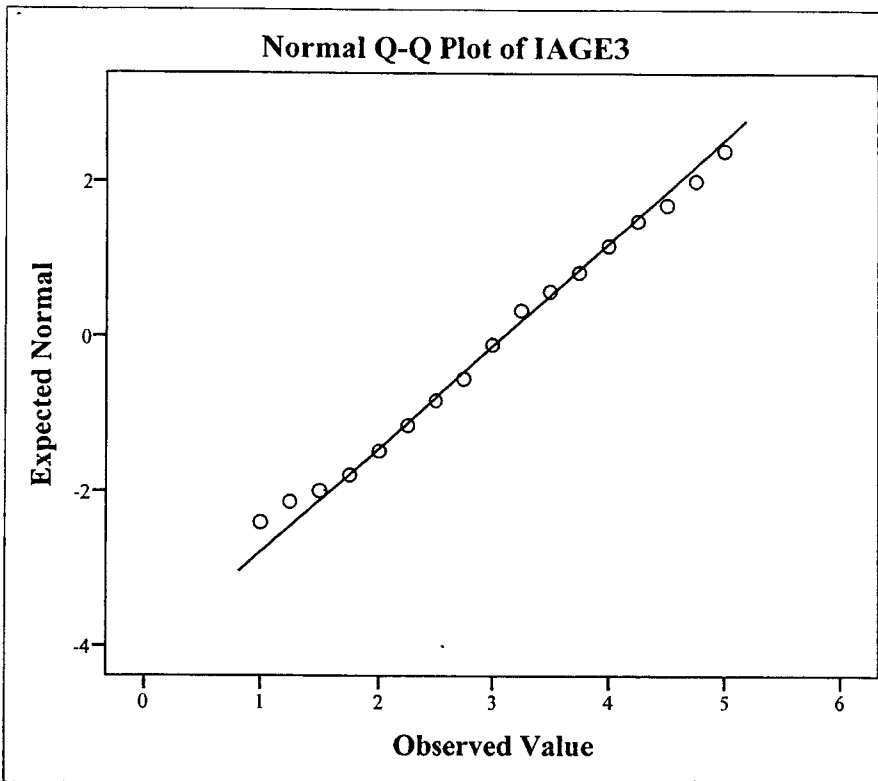


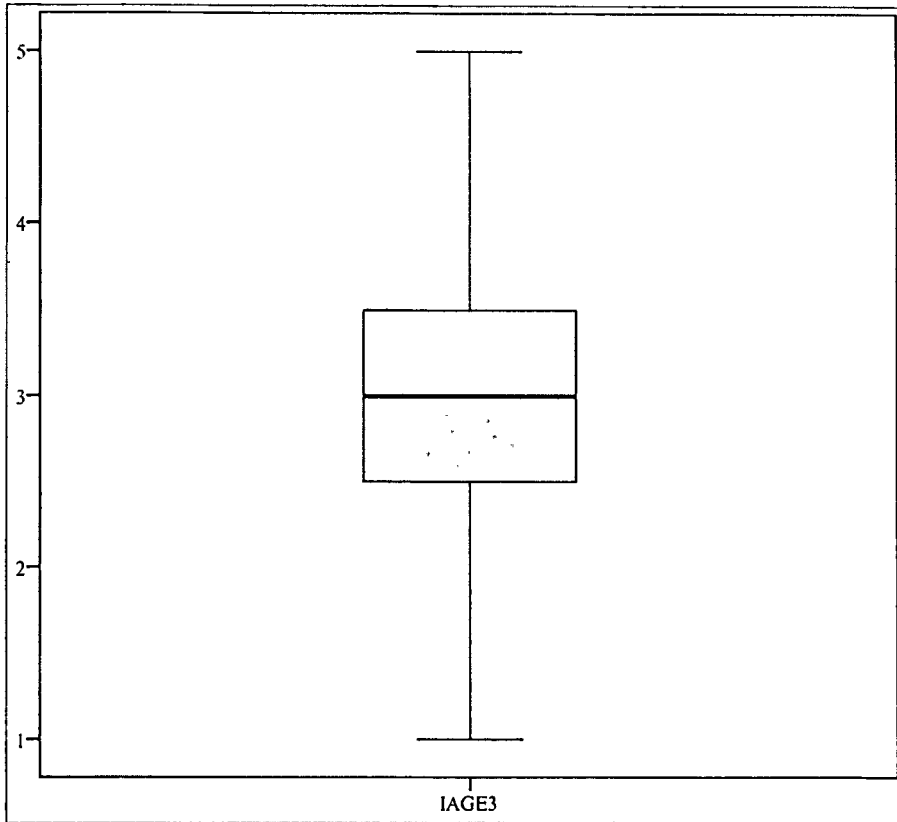




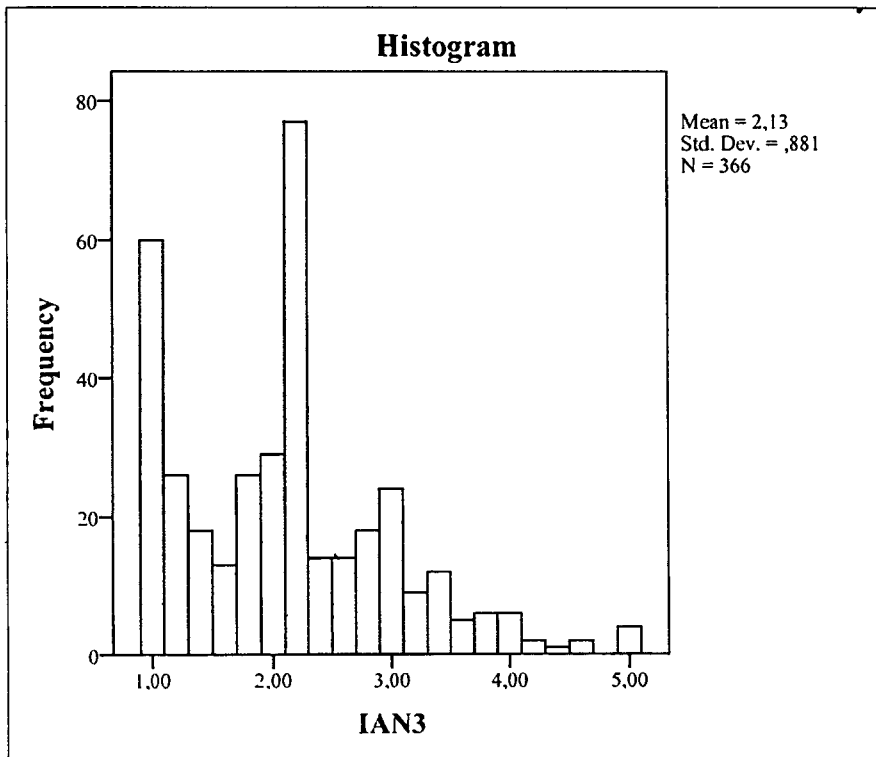
IAGE3

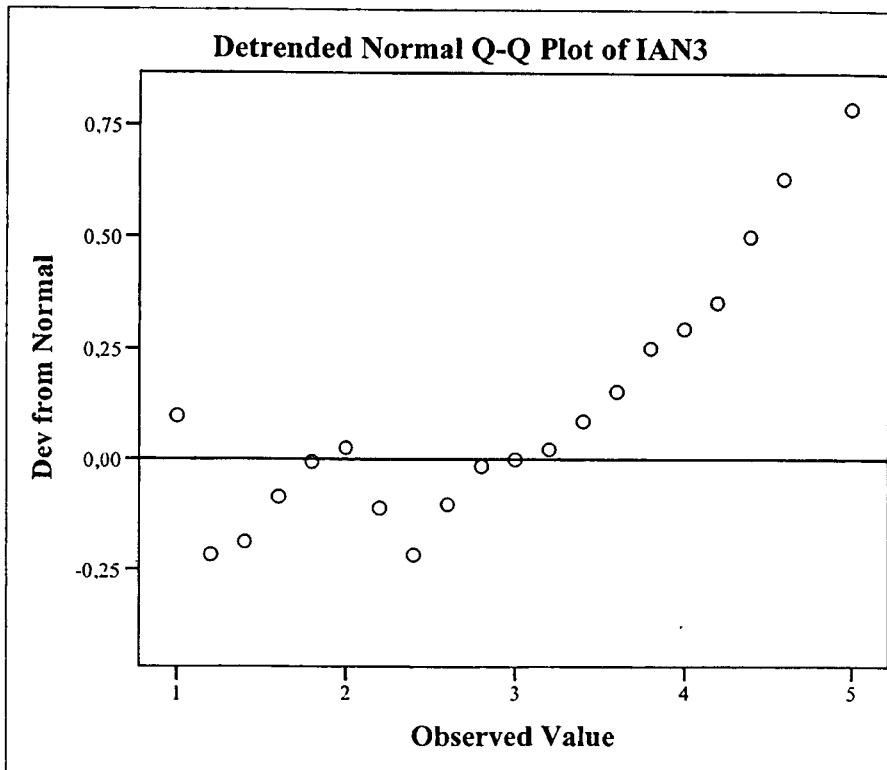
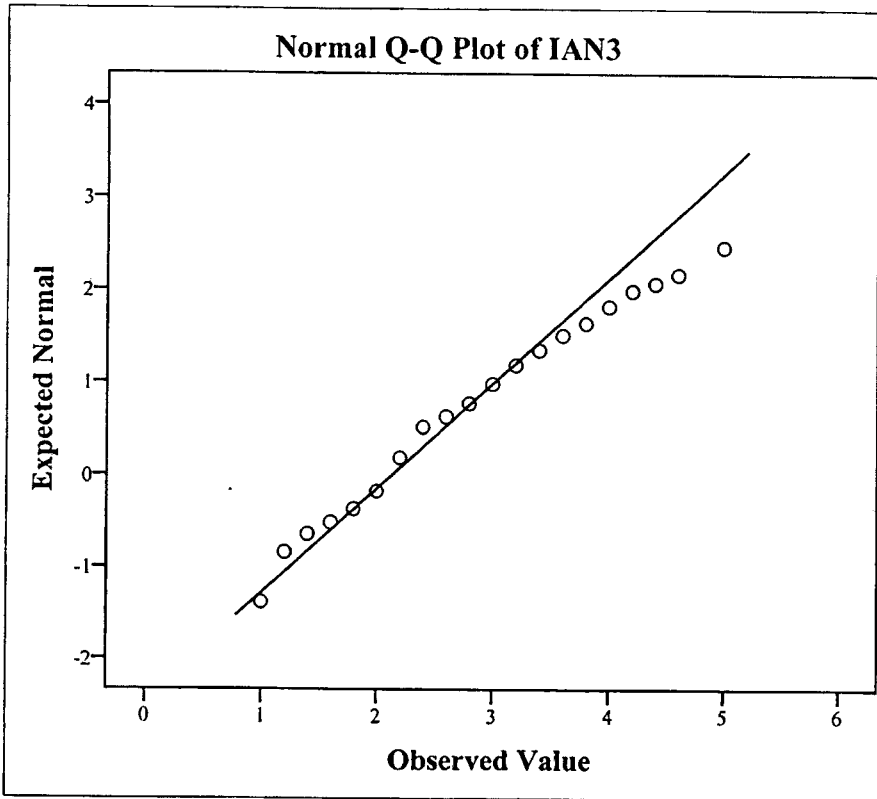


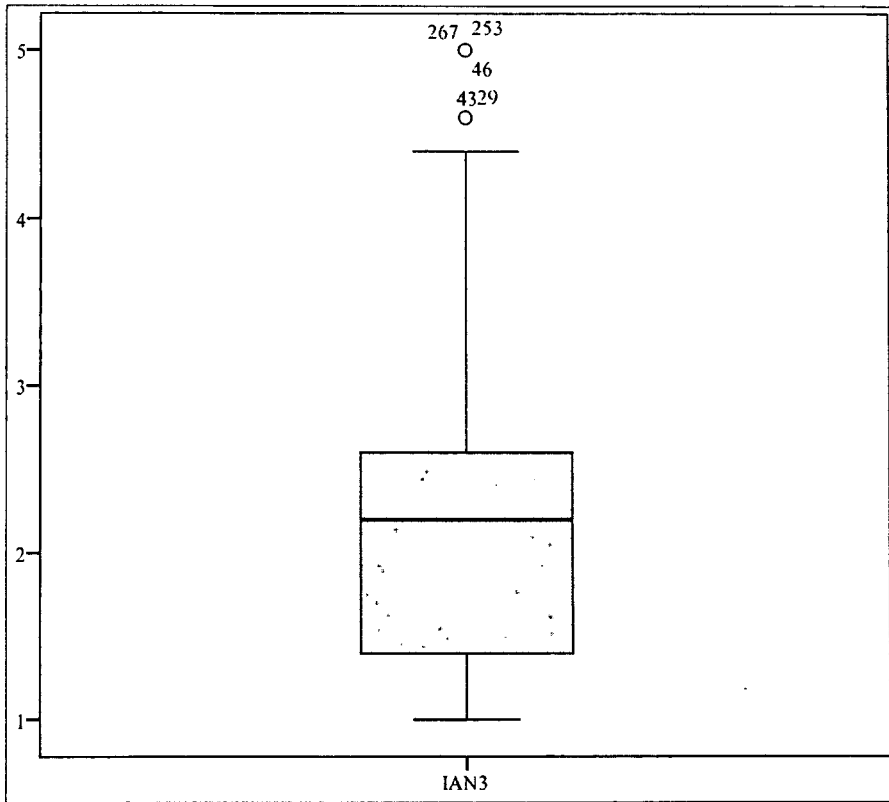




IAN3







EK-7: Ölçekleri İfadelerinin Demografik Değişken Gruplarına Göre Oluşan Ortalamalara Ait SPSS Çıktısı

```
EXAMINE VARIABLES=YBAK3 BY Cinsiyet Yasi Medenihal Egitim_durumu Gelir_durumu Personel_turu
  K_Calima_Suresi Grup T_Calisma_Suresi_Grup
/PLOT STEMLEAF
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Cinsiyet

Case Processing Summary

Cinsiyet	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3 Kadın	191	100,0%	0	0,0%	191	100,0%
Erkek	175	100,0%	0	0,0%	175	100,0%

Descriptives

Cinsiyet			Statistic	Std. Error
YBAK3	Kadın	Mean	2,7766	,05707
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,6640	Upper Bound 2,8892
	5% Trimmed Mean	2,7821		
	Median	2,8889		
	Variance	,622		
	Std. Deviation	,78873		
	Minimum	1,00		
	Maximum	5,00		
	Range	4,00		
	Interquartile Range	,89		
	Skewness	-,048	,176	
	Kurtosis	,257	,350	
	Erkek	Mean	2,6743	,05850
			95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,5588
5% Trimmed Mean		2,6693		
Median		2,7778		
Variance		,599		
Std. Deviation		,77390		
Minimum		1,00		
Maximum		5,00		
Range		4,00		
Interquartile Range		,78		
Skewness		,051	,184	
Kurtosis		,633	,365	

YBAK3

Yasi

Case Processing Summary

Yasi	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3 20-29	68	100,0%	0	0,0%	68	100,0%
30-39	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%
40-49	119	100,0%	0	0,0%	119	100,0%
50 yaş ve üzerinde	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Descriptives

Yasi	Statistic	Std. Error	
YBAK3 20-29	Mean	2,7402	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,5759	
	Upper Bound	2,9045	
	5% Trimmed Mean	2,7553	
	Median	2,8889	
	Variance	,461	
	Std. Deviation	,67888	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,11	
	Range	3,11	
	Interquartile Range	,89	
	Skewness	-,254	,291
	Kurtosis	,130	,574
30-39	Mean	2,7411	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,5963	
	Upper Bound	2,8858	
	5% Trimmed Mean	2,7456	
	Median	2,8889	
	Variance	,614	
	Std. Deviation	,78370	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	-,100	,226
	Kurtosis	,563	,447
40-49	Mean	2,7199	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,5686	
	Upper Bound	2,8712	
	5% Trimmed Mean	2,7051	
	Median	2,8889	
	Variance	,694	
	Std. Deviation	,83335	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,89	
	Range	3,89	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	,140	,222
	Kurtosis	,269	,440
50 yaş ve üzerinde	Mean	2,7049	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,5047	
	Upper Bound	2,9050	
	5% Trimmed Mean	2,7041	
	Median	2,7222	
	Variance	,642	
	Std. Deviation	,80129	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	

Descriptives

Yasi	Statistic	Std. Error
Interquartile Range	,86	
Skewness	,069	,299
Kurtosis	,581	,590

YBAK3

Medenihal

Case Processing Summary

Medenihal		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3	Bekar	314	100,0%	0	0,0%	314	100,0%
	Evli	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Descriptives

Medenihal			Statistic	Std. Error	
YBAK3	Bekar	Mean	2,7714	,04472	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,6834	
			Upper Bound	2,8594	
		5% Trimmed Mean		2,7731	
		Median		2,8889	
		Variance		,628	
		Std. Deviation		,79250	
		Minimum		1,00	
		Maximum		5,00	
		Range		4,00	
		Interquartile Range		1,00	
		Skewness		-,041	,138
		Kurtosis		,420	,274
			Evli	Mean	2,4637
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,2785	
	Upper Bound			2,6488	
5% Trimmed Mean				2,4620	
Median				2,4444	
Variance				,442	
Std. Deviation				,66511	
Minimum				1,00	
Maximum				4,00	
Range				3,00	
Interquartile Range				,83	
Skewness				-,024	,330
Kurtosis				,263	,650

YBAK3

Egitim_durumu

Case Processing Summary

Egitim durumu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3 İlköğretim	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%
Lise	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%
Önlisans	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
Lisans	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%
Lisansüstü	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%

Descriptives

Egitim durumu	Statistic	Std. Error	
YBAK3 İlköğretim	Mean	2,6389	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		2,2802 2,9976	
	5% Trimmed Mean	2,6379	
	Median	2,7778	
	Variance	,722	
	Std. Deviation	,84952	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,33	
	Range	3,33	
	Interquartile Range	,78	
	Skewness	-,122	,472
	Kurtosis	,051	,918
Lise	Mean	3,0690	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		2,8519 3,2861	
	5% Trimmed Mean	3,0830	
	Median	3,0000	
	Variance	,682	
	Std. Deviation	,82568	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,89	
	Range	3,89	
	Interquartile Range	,83	
	Skewness	-,283	,314
	Kurtosis	,602	,618
Önlisans	Mean	2,6505	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		2,4076 2,8934	
	5% Trimmed Mean	2,6440	
	Median	2,7778	
	Variance	,700	
	Std. Deviation	,83652	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,89	
	Range	3,89	
	Interquartile Range	1,19	
	Skewness	,120	,343
	Kurtosis	,185	,674
Lisans	Mean	2,5160	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		2,3845 2,6475	
	5% Trimmed Mean	2,5186	
	Median	2,6111	
	Variance	,520	
	Std. Deviation	,72133	
	Minimum	1,00	
Maximum	4,11		

Descriptives

Eğitim durumu		Statistic	Std. Error
	Range	3,11	
	Interquartile Range	,89	
	Skewness	-,168	,223
	Kurtosis	-,175	,442
Lisansüstü	Mean	2,8211	,06625
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,6899 Upper Bound 2,9523	
	5% Trimmed Mean	2,8144	
	Median	2,8889	
	Variance	,518	
	Std. Deviation	,71965	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,78	
	Skewness	,173	,223
	Kurtosis	1,462	,442

YBAK3

Gelir_durumu

Case Processing Summary

Gelir durumu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3 2000 TL'den az	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%
2000-2999 TL arası	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%
3000-3999 TL arası	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
4000-4999 TL arası	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%
5000-5999 TL arası	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%
6000 TL'den fazla	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Descriptives

Gelir durumu		Statistic	Std. Error			
YBAK3	2000 TL'den az	Mean	2,6667	,29986		
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,0275	Upper Bound 3,3058		
		5% Trimmed Mean	2,6358			
		Median	2,7222			
		Variance	1,439			
		Std. Deviation	1,19945			
		Minimum	1,00			
		Maximum	4,89			
		Range	3,89			
		Interquartile Range	1,78			
		Skewness	,373	,564		
		Kurtosis	-,339	1,091		
		2000-2999 TL arası	2000-2999 TL arası	Mean	2,7797	,06986
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,6413	Upper Bound 2,9180
5% Trimmed Mean	2,7971					
Median	2,8889					
Variance	,576					
Std. Deviation	,75889					
Minimum	1,00					
Maximum	4,89					
Range	3,89					
Interquartile Range	,92					
Skewness	-,345			,223		
Kurtosis	,410			,442		
3000-3999 TL arası	3000-3999 TL arası			Mean	2,6528	,09917
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,4533	Upper Bound 2,8523
		5% Trimmed Mean	2,6687			
		Median	2,8333			
		Variance	,472			
		Std. Deviation	,68709			
		Minimum	1,00			
		Maximum	4,00			
		Range	3,00			
		Interquartile Range	,86			
		Skewness	-,332	,343		
		Kurtosis	,193	,674		
		4000-4999 TL arası	4000-4999 TL arası	Mean	2,5653	,11801
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,3289	Upper Bound 2,8017
5% Trimmed Mean	2,5379					
Median	2,5556					
Variance	,794					
Std. Deviation	,89094					
Minimum	1,00					
Maximum	5,00					
Range	4,00					
Interquartile Range	1,11					
Skewness	,241			,316		
Kurtosis	,269			,623		
5000-5999 TL arası	5000-5999 TL arası			Mean	2,8067	,09119
				95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,6249	Upper Bound 2,9885
		5% Trimmed Mean	2,7818			
		Median	2,7778			
		Variance	,607			
		Std. Deviation	,77911			
		Minimum	1,33			
		Maximum	5,00			

Descriptives

Gelir durumu		Statistic	Std. Error
	Range	3,67	
	Interquartile Range	1,06	
	Skewness	,526	,281
	Kurtosis	,313	,555
6000 TL'den fazla	Mean	2,7634	,08644
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,5900
		Upper Bound	2,9367
	5% Trimmed Mean	2,7771	
	Median	2,8889	
	Variance	,403	
	Std. Deviation	,63519	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,22	
	Range	3,22	
Interquartile Range	,81		
	Skewness	-,379	,325
	Kurtosis	,822	,639

YBAK3

Personel_turu

Case Processing Summary

Personel_turu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3 Akademik Personel	89	100,0%	0	0,0%	89	100,0%
İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Diğer	18	100,0%	0	0,0%	18	100,0%

Descriptives

Personel turu		Statistic	Std. Error		
YBAK3	Akademik Personel	Mean	2,8876	,07335	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,7419	
			Upper Bound	3,0334	
		5% Trimmed Mean	2,8716		
		Median	2,8889		
		Variance	,479		
		Std. Deviation	,69196		
		Minimum	1,11		
		Maximum	5,00		
		Range	3,89		
		Interquartile Range	,89		
		Skewness	,418	,255	
		Kurtosis	1,155	,506	
		İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)		Mean	2,6830
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,5831	
	Upper Bound			2,7828	
5% Trimmed Mean	2,6818				
Median	2,7778				
Variance	,666				
Std. Deviation	,81616				
Minimum	1,00				
Maximum	5,00				
Range	4,00				
Interquartile Range	1,11				
Skewness	-,019			,151	
Kurtosis	,110			,302	
Diğer				Mean	2,5802
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,2803	
			Upper Bound	2,8802	
		5% Trimmed Mean	2,6200		
		Median	2,8333		
		Variance	,364		
		Std. Deviation	,60325		
		Minimum	1,00		
		Maximum	3,44		
		Range	2,44		
		Interquartile Range	,92		
		Skewness	-1,104	,536	
		Kurtosis	1,272	1,038	

YBAK3

K_Calima_Suresi_Grup

Case Processing Summary

K_Calima_Suresi_Grup		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3	1-5 Yıl	123	100,0%	0	0,0%	123	100,0%
	6-10 Yıl	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%
	11-20 Yıl	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%
	21-30 Yıl	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
	31 Yıl ve Üzerinde	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%

Descriptives

K. Calima Suresi Grup		Statistic	Std. Error		
YBAK3	1-5 Yıl	Mean	2,7769	,07370	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,6310	
			Upper Bound	2,9228	
		5% Trimmed Mean	2,7782		
		Median	2,8889		
		Variance	,668		
		Std. Deviation	,81743		
		Minimum	1,00		
		Maximum	5,00		
		Range	4,00		
		Interquartile Range	1,00		
		Skewness	-,034	,218	
		Kurtosis	,237	,433	
		6-10 Yıl	6-10 Yıl	Mean	2,5772
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,3881	
	Upper Bound			2,7664	
5% Trimmed Mean	2,5635				
Median	2,6667				
Variance	,741				
Std. Deviation	,86092				
Minimum	1,00				
Maximum	5,00				
Range	4,00				
Interquartile Range	1,03				
Skewness	,028			,266	
Kurtosis	,289			,526	
11-20 Yıl	11-20 Yıl			Mean	2,7153
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,5637	
			Upper Bound	2,8669	
		5% Trimmed Mean	2,7171		
		Median	2,8889		
		Variance	,560		
		Std. Deviation	,74819		
		Minimum	1,00		
		Maximum	4,78		
		Range	3,78		
		Interquartile Range	,89		
		Skewness	,005	,246	
		Kurtosis	,143	,488	
		21-30 Yıl	21-30 Yıl	Mean	2,8639
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,6718	
	Upper Bound			3,0561	
5% Trimmed Mean	2,8424				
Median	2,8889				
Variance	,448				
Std. Deviation	,66908				
Minimum	1,56				
Maximum	5,00				
Range	3,44				
Interquartile Range	,83				
Skewness	,533			,340	
Kurtosis	1,220			,668	
31 Yıl ve Üzerinde	31 Yıl ve Üzerinde			Mean	2,7778
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,5018	
			Upper Bound	3,0538	
		5% Trimmed Mean	2,7469		
		Median	2,8333		
		Variance	,268		
		Std. Deviation	,51799		
		Minimum	2,00		
Maximum	4,11				

Descriptives

K Calima Suresi Grup	Statistic	Std. Error
Range	2,11	
Interquartile Range	,58	
Skewness	,753	,564
Kurtosis	2,007	1,091

YBAK3

T_Calima_Suresi_Grup

Case Processing Summary

T_Calima_Suresi_Grup	Cases					
	Valid		.Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
YBAK3 1-5 Yıl	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%
6-10 Yıl	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
11-20 Yıl	143	100,0%	0	0,0%	143	100,0%
21-30 Yıl	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
31 Yıl ve Üzerinde	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Descriptives

T_Calima_Suresi_Grup	Statistic	Std. Error	
YBAK3 1-5 Yıl	Mean	2,7754	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,5541
		Upper Bound	2,9967
	5% Trimmed Mean	2,8015	
	Median	2,8889	
	Variance	,568	
	Std. Deviation	,75377	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,11	
	Range	3,11	
	Interquartile Range	,89	
	Skewness	-,339	,347
	Kurtosis	,085	,681
6-10 Yıl	Mean	2,6237	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,4381
		Upper Bound	2,8093
	5% Trimmed Mean	2,6226	
	Median	2,8889	
	Variance	,651	
	Std. Deviation	,80661	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	-,153	,277
	Kurtosis	,364	,548
11-20 Yıl	Mean	2,7195	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,5795
		Upper Bound	2,8595

Descriptives

T_Calisma_Suresi_Grup		Statistic	Std. Error
	5% Trimmed Mean	2,7048	
	Median	2,8889	
	Variance	,717	
	Std. Deviation	,84690	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,11	
	Skewness	,153	,203
	Kurtosis	,172	,403
21-30 Yıl	Mean	2,8222	,08700
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	2,6481 2,9963
	5% Trimmed Mean	2,8004	
	Median	2,8889	
	Variance	,454	
	Std. Deviation	,67391	
	Minimum	1,44	
	Maximum	5,00	
	Range	3,56	
	Interquartile Range	,78	
	Skewness	,470	,309
	Kurtosis	1,053	,608
31 Yıl ve Üzerinde	Mean	2,7534	,10750
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	2,5361 2,9706
	5% Trimmed Mean	2,7718	
	Median	2,7778	
	Variance	,474	
	Std. Deviation	,68831	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,22	
	Range	3,22	
	Interquartile Range	,56	
	Skewness	-,320	,369
	Kurtosis	1,211	,724

YBAK3

EXAMINE VARIABLES=IAGE3 BY Cinsiyet Yası Medenihal Egitim_durumu Gelir_durumu Personel_turu
 K_Calima_Suresi_Grup T_Calima_Suresi_Grup
 /PLOT STEMLEAF
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /CINTERVAL 95
 /MISSING LISTWISE
 /NOTOTAL.

Explore

Cinsiyet

Case Processing Summary

Cinsiyet	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAGE3 Kadın	191	100,0%	0	0,0%	191	100,0%
Erkek	175	100,0%	0	0,0%	175	100,0%

Descriptives

Cinsiyet		Statistic	Std. Error		
IAGE3	Kadın	Mean	3,1113	,05514	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,0025	
			Upper Bound	3,2200	
		5% Trimmed Mean	3,1060		
		Median	3,0000		
		Variance	,581		
		Std. Deviation	,76200		
		Minimum	1,00		
		Maximum	5,00		
		Range	4,00		
		Interquartile Range	1,00		
		Skewness	,094	,176	
		Kurtosis	,450	,350	
		Erkek	Erkek	Mean	3,0686
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,9579	
	Upper Bound			3,1793	
5% Trimmed Mean	3,0702				
Median	3,0000				
Variance	,551				
Std. Deviation	,74202				
Minimum	1,00				
Maximum	5,00				
Range	4,00				
Interquartile Range	1,00				
Skewness	-,062			,184	
Kurtosis	,116			,365	

IAGE3

Yası

Case Processing Summary

Yasi	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAGE3 20-29	68	100,0%	0	0,0%	68	100,0%
30-39	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%
40-49	119	100,0%	0	0,0%	119	100,0%
50 yaş ve üzerinde	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Descriptives

Yasi	Statistic	Std. Error	
IAGE3 20-29	Mean	3,1103	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9294	
	Upper Bound	3,2912	
	5% Trimmed Mean	3,1168	
	Median	3,0000	
	Variance	,559	
	Std. Deviation	,74736	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,75	
	Range	3,75	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	-,100	,291
	Kurtosis	-,095	,574
30-39	Mean	3,0717	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9379	
	Upper Bound	3,2056	
	5% Trimmed Mean	3,0616	
	Median	3,0000	
	Variance	,525	
	Std. Deviation	,72454	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,75	
	Skewness	,153	,226
	Kurtosis	,900	,447
40-49	Mean	3,0609	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9247	
	Upper Bound	3,1972	
	5% Trimmed Mean	3,0608	
	Median	3,0000	
	Variance	,564	
	Std. Deviation	,75068	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	-,046	,222
	Kurtosis	,005	,440
50 yaş ve üzerinde	Mean	3,1602	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9561	
	Upper Bound	3,3642	
	5% Trimmed Mean	3,1675	
	Median	3,0000	
	Variance	,667	
	Std. Deviation	,81694	
	Minimum	1,00	

Descriptives

Yasi	Statistic	Std. Error
Maximum	5,00	
Range	4,00	
Interquartile Range	1,19	
Skewness	,021	,299
Kurtosis	,458	,590

IAGE3

Medenihal

Case Processing Summary

Medenihal	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAGE3 Bekar	314	100,0%	0	0,0%	314	100,0%
Evli	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Descriptives

Medenihal	Statistic	Std. Error
IAGE3 Bekar	Mean	3,1154
	95% Confidence Interval for Mean	
	Lower Bound	3,0327
	Upper Bound	3,1982
	5% Trimmed Mean	3,1155
	Median	3,0000
	Variance	,556
	Std. Deviation	,74533
	Minimum	1,00
	Maximum	5,00
	Range	4,00
	Interquartile Range	,75
	Skewness	,031
Kurtosis	,408	,274
Evli	Mean	2,9423
	95% Confidence Interval for Mean	
	Lower Bound	2,7250
	Upper Bound	3,1596
	5% Trimmed Mean	2,9412
	Median	3,0000
	Variance	,609
	Std. Deviation	,78061
	Minimum	1,00
	Maximum	4,75
	Range	3,75
	Interquartile Range	1,25
	Skewness	,042
Kurtosis	-,221	,650

IAGE3

Egitim_durumu

Case Processing Summary

Egitim durumu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAGE3 İlköğretim	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%
Lise	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%
Önlisans	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
Lisans	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%
Lisansüstü	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%

Descriptives

Egitim durumu	Statistic	Std. Error	
IAGE3 İlköğretim	Mean	2,9896	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,5679	
	Upper Bound	3,4112	
	5% Trimmed Mean	3,0046	
	Median	3,0000	
	Variance	,997	
	Std. Deviation	,99858	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,75	
	Range	3,75	
	Interquartile Range	1,38	
	Skewness	-,270	,472
	Kurtosis	-,147	,918
Lise	Mean	3,2328	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	3,0098	
	Upper Bound	3,4557	
	5% Trimmed Mean	3,2356	
	Median	3,0000	
	Variance	,719	
	Std. Deviation	,84794	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,25	
	Skewness	,028	,314
	Kurtosis	,011	,618
Önlisans	Mean	3,1823	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9509	
	Upper Bound	3,4137	
	5% Trimmed Mean	3,1863	
	Median	3,0000	
	Variance	,635	
	Std. Deviation	,79683	
	Minimum	1,25	
	Maximum	5,00	
	Range	3,75	
	Interquartile Range	1,19	
	Skewness	-,010	,343
	Kurtosis	,088	,674
Lisans	Mean	3,0530	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9263	
	Upper Bound	3,1796	
	5% Trimmed Mean	3,0610	
	Median	3,0000	
Variance	,483		
Std. Deviation	,69480		

Descriptives

Egitim durumu		Statistic	Std. Error
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,81	
	Skewness	-,097	,223
	Kurtosis	,357	,442
Lisansüstü	Mean	3,0424	,06242
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,9188 Upper Bound 3,1660	
	5% Trimmed Mean	3,0282	
	Median	3,0000	
	Variance	,460	
	Std. Deviation	,67803	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,81	
	Skewness	,220	,223
	Kurtosis	,467	,442

IAGE3

Gelir durumu

Case Processing Summary

	Gelir durumu	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAGE3	2000 TL'den az	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%
	2000-2999 TL arası	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%
	3000-3999 TL arası	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
	4000-4999 TL arası	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%
	5000-5999 TL arası	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%
	6000 TL'den fazla	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Descriptives

Gelir durumu		Statistic	Std. Error		
IAGE3	2000 TL'den az	Mean	2,9688	,28946	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,3518	
			Upper Bound	3,5857	
		5% Trimmed Mean	2,9792		
		Median	3,1250		
		Variance	1,341		
		Std. Deviation	1,15785		
		Minimum	1,00		
		Maximum	4,75		
		Range	3,75		
		Interquartile Range	1,56		
		Skewness	-,291	,564	
		Kurtosis	-,540	1,091	
		2000-2999 TL arası		Mean	3,1250
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,9795	
	Upper Bound			3,2705	
5% Trimmed Mean	3,1368				
Median	3,0000				
Variance	,636				
Std. Deviation	,79780				
Minimum	1,00				
Maximum	5,00				
Range	4,00				
Interquartile Range	1,25				
Skewness	-,193			,223	
Kurtosis	,274			,442	
3000-3999 TL arası				Mean	3,0885
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,8863	
			Upper Bound	3,2908	
		5% Trimmed Mean	3,0671		
		Median	3,0000		
		Variance	,485		
		Std. Deviation	,69667		
		Minimum	2,00		
		Maximum	5,00		
		Range	3,00		
		Interquartile Range	,94		
		Skewness	,411	,343	
		Kurtosis	-,009	,674	
		4000-4999 TL arası		Mean	3,0877
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,8901	
	Upper Bound			3,2853	
5% Trimmed Mean	3,0836				
Median	3,0000				
Variance	,555				
Std. Deviation	,74476				
Minimum	1,25				
Maximum	5,00				
Range	3,75				
Interquartile Range	,75				
Skewness	,226			,316	
Kurtosis	,611			,623	
5000-5999 TL arası				Mean	3,0582
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,8951	
			Upper Bound	3,2213	
		5% Trimmed Mean	3,0331		
		Median	3,0000		

Descriptives

Gelir_durumu		Statistic	Std. Error
	Variance	,489	
	Std. Deviation	,69911	
	Minimum	1,75	
	Maximum	5,00	
	Range	3,25	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	,463	,281
	Kurtosis	-.078	,555
6000 TL'den fazla	Mean	3,1019	,08805
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,9252 Upper Bound 3,2785	
	5% Trimmed Mean	3,1080	
	Median	3,0000	
	Variance	,419	
	Std. Deviation	,64705	
	Minimum	1,50	
	Maximum	5,00	
	Range	3,50	
	Interquartile Range	,75	
	Skewness	,113	,325
	Kurtosis	,648	,639

IAGE3

Personel_turu

Case Processing Summary

Personel_turu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAGE3 Akademik Personel	89	100,0%	0	0,0%	89	100,0%
İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Diğer	18	100,0%	0	0,0%	18	100,0%

Descriptives

Personel_turu		Statistic	Std. Error		
IAGE3	Akademik Personel	Mean	3,0955	,07174	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,9529	
			Upper Bound	3,2381	
		5% Trimmed Mean	3,0704		
		Median	3,0000		
		Variance	,458		
		Std. Deviation	,67683		
		Minimum	1,75		
		Maximum	5,00		
		Range	3,25		
		Interquartile Range	,75		
		Skewness	,477	,255	
		Kurtosis	,324	,506	
		İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)		Mean	3,0965
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			3,0010	
	Upper Bound			3,1920	
5% Trimmed Mean	3,1030				
Median	3,0000				
Variance	,609				
Std. Deviation	,78030				
Minimum	1,00				
Maximum	5,00				
Range	4,00				
Interquartile Range	1,25				
Skewness	-,075			,151	
Kurtosis	,271			,302	
Diğer				Mean	2,9861
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,6307	
			Upper Bound	3,3415	
		5% Trimmed Mean	2,9985		
		Median	3,0000		
		Variance	,511		
		Std. Deviation	,71472		
		Minimum	1,50		
		Maximum	4,25		
		Range	2,75		
		Interquartile Range	,88		
		Skewness	-,056	,536	
		Kurtosis	,001	1,038	

IAGE3

K_Calima_Suresi_Grup

Case Processing Summary

K_Calima_Suresi_Grup		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAGE3	1-5 Yıl	123	100,0%	0	0,0%	123	100,0%
	6-10 Yıl	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%
	11-20 Yıl	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%
	21-30 Yıl	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
	31 Yıl ve Üzerinde	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%

Descriptives

K Calima Suresi Grup		Statistic	Std. Error		
IAGE3	1-5 Yıl	Mean	3,1382	,06770	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,0042	
			Upper Bound	3,2722	
		5% Trimmed Mean	3,1461		
		Median	3,0000		
		Variance	,564		
		Std. Deviation	,75082		
		Minimum	1,00		
		Maximum	4,75		
		Range	3,75		
		Interquartile Range	1,00		
		Skewness	-,091	,218	
		Kurtosis	,223	,433	
		6-10 Yıl	6-10 Yıl	Mean	2,9482
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,7692	
	Upper Bound			3,1271	
5% Trimmed Mean	2,9597				
Median	3,0000				
Variance	,663				
Std. Deviation	,81436				
Minimum	1,00				
Maximum	5,00				
Range	4,00				
Interquartile Range	1,06				
Skewness	-,171			,266	
Kurtosis	,112			,526	
11-20 Yıl	11-20 Yıl			Mean	3,1224
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,9818	
			Upper Bound	3,2630	
		5% Trimmed Mean	3,1024		
		Median	3,0000		
		Variance	,482		
		Std. Deviation	,69395		
		Minimum	1,50		
		Maximum	5,00		
		Range	3,50		
		Interquartile Range	,75		
		Skewness	,497	,246	
		Kurtosis	,550	,488	
		21-30 Yıl	21-30 Yıl	Mean	3,0765
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,8575	
	Upper Bound			3,2955	
5% Trimmed Mean	3,0799				
Median	3,0000				
Variance	,581				
Std. Deviation	,76240				
Minimum	1,25				
Maximum	4,75				
Range	3,50				
Interquartile Range	1,13				
Skewness	,036			,340	
Kurtosis	-,040			,668	
31 Yıl ve Üzerinde	31 Yıl ve Üzerinde			Mean	3,3125
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,9404	
			Upper Bound	3,6846	
		5% Trimmed Mean	3,2639		
		Median	3,2500		
		Variance	,488		
		Std. Deviation	,69821		
		Minimum	2,50		
		Maximum	5,00		
		Range	2,50		
		Interquartile Range	,88		
		Skewness	1,070	,564	
		Kurtosis	1,158	1,091	

T_Calisma_Suresi_Grup

Case Processing Summary

T_Calisma_Suresi_Grup	Cases						
	Valid		Missing		Total		
	N	Percent	N	Percent	N	Percent	
IAGE3	1-5 Yıl	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%
	6-10 Yıl	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
	11-20 Yıl	143	100,0%	0	0,0%	143	100,0%
	21-30 Yıl	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
	31 Yıl ve Üzerinde	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Descriptives

T_Calisma_Suresi_Grup	Statistic	Std. Error	
IAGE3 1-5 Yıl	Mean	3,2181	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	3,0090	
	Upper Bound	3,4272	
	5% Trimmed Mean	3,2166	
	Median	3,2500	
	Variance	,507	
	Std. Deviation	,71212	
	Minimum	1,75	
	Maximum	4,75	
	Range	3,00	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	-,030	,347
	Kurtosis	-,466	,681
6-10 Yıl	Mean	2,9267	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,7424	
	Upper Bound	3,1109	
	5% Trimmed Mean	2,9370	
	Median	3,0000	
	Variance	,642	
	Std. Deviation	,80094	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,75	
	Range	3,75	
	Interquartile Range	,75	
	Skewness	-,099	,277
	Kurtosis	,268	,548
11-20 Yıl	Mean	3,0787	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9564	
	Upper Bound	3,2009	
	5% Trimmed Mean	3,0760	
	Median	3,0000	
	Variance	,547	
	Std. Deviation	,73961	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,75	
	Skewness	,014	,203
	Kurtosis	,571	,403
21-30 Yıl	Mean	3,1458	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9482	
	Upper Bound	3,3435	
	5% Trimmed Mean	3,1389	
	Median	3,0000	
	Variance	,585	
	Std. Deviation	,76509	
	Minimum	1,25	
	Maximum	5,00	
	Range	3,75	
	Interquartile Range	1,13	
	Skewness	,175	,309
	Kurtosis	,282	,608
31 Yıl ve Üzerinde	Mean	3,2073	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,9856	
Upper Bound	3,4290		

Descriptives

T Calisma Suresi Grup	Statistic	Std. Error
5% Trimmed Mean	3,1819	
Median	3,0000	
Variance	,493	
Std. Deviation	,70246	
Minimum	2,00	
Maximum	5,00	
Range	3,00	
Interquartile Range	1,13	
Skewness	,575	,369
Kurtosis	-,071	,724

IAGE3

EXAMINE VARIABLES=IAN3 BY Cinsiyet Yasi Medenihal Egitim_durumu Gelir_durumu Personel_turu
 K_Calima_Suresi_Grup T_Calima_Suresi_Grup
 /PLOT STEMLEAF
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /CINTERVAL 95
 /MISSING LISTWISE
 /NOTOTAL.

Explore

Cinsiyet

Case Processing Summary

Cinsiyet	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3 Kadın	191	100,0%	0	0,0%	191	100,0%
IAN3 Erkek	175	100,0%	0	0,0%	175	100,0%

Descriptives

Cinsiyet		Statistic	Std. Error		
IAN3	Kadın	Mean	2,0565	,05844	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,9413	
			Upper Bound	2,1718	
		5% Trimmed Mean	2,0069		
		Median	2,0000		
		Variance	,652		
		Std. Deviation	,80769		
		Minimum	1,00		
		Maximum	5,00		
		Range	4,00		
		Interquartile Range	1,00		
		Skewness	,747	,176	
		Kurtosis	,920	,350	
IAN3	Erkek	Mean	2,2137	,07186	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0719	
			Upper Bound	2,3555	
		5% Trimmed Mean	2,1590		
		Median	2,2000		
		Variance	,904		
		Std. Deviation	,95064		
		Minimum	1,00		
		Maximum	5,00		
		Range	4,00		
		Interquartile Range	1,40		
		Skewness	,623	,184	
		Kurtosis	-.089	,365	

IAN3

Yasi

Case Processing Summary

Yasi		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3	20-29	68	100,0%	0	0,0%	68	100,0%
	30-39	115	100,0%	0	0,0%	115	100,0%
	40-49	119	100,0%	0	0,0%	119	100,0%
	50 yaş ve üzerinde	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Descriptives

Yasi				Statistic	Std. Error
IAN3	20-29	Mean		2,0912	,10345
		95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound 2,8847	
				Upper Bound 2,2977	
		5% Trimmed Mean		2,0431	
		Median		2,1000	
		Variance		,728	
		Std. Deviation		,85304	
		Minimum		1,00	
		Maximum		5,00	
		Range		4,00	
		Interquartile Range		1,35	
		Skewness		,722	,291
		Kurtosis		,611	,574
			30-39	Mean	
95% Confidence Interval for Mean				Lower Bound 2,0732	
				Upper Bound 2,3929	
5% Trimmed Mean				2,1894	
Median				2,2000	
Variance				,749	
Std. Deviation				,86529	
Minimum				1,00	
Maximum				5,00	
Range				4,00	
Interquartile Range				1,20	
Skewness				,502	,226
Kurtosis				,186	,447
	40-49			Mean	
		95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound 1,9585	
				Upper Bound 2,2668	
		5% Trimmed Mean		2,0601	
		Median		2,2000	
		Variance		,721	
		Std. Deviation		,84918	
		Minimum		1,00	
		Maximum		5,00	
		Range		4,00	
		Interquartile Range		1,00	
		Skewness		,683	,222
		Kurtosis		,484	,440
			50 yaş ve üzerinde	Mean	
95% Confidence Interval for Mean				Lower Bound 1,7799	
				Upper Bound 2,2764	
5% Trimmed Mean				1,9444	
Median				2,0000	
Variance				,988	
Std. Deviation				,99387	
Minimum		1,00			

Descriptives

Yasi	Statistic	Std. Error
Maximum	5,00	
Range	4,00	
Interquartile Range	1,15	
Skewness	1,118	,299
Kurtosis	,792	,590

IAN3

Medenihal

Case Processing Summary

Medenihal		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3	Bekar	314	100,0%	0	0,0%	314	100,0%
	Evli	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Descriptives

Medenihal			Statistic	Std. Error
IAN3	Bekar	Mean	2,1471	,04975
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,0492	Upper Bound 2,2450
	5% Trimmed Mean	2,0914		
	Median	2,2000		
	Variance	,777		
	Std. Deviation	,88155		
	Minimum	1,00		
	Maximum	5,00		
	Range	4,00		
	Interquartile Range	1,20		
	Skewness	,714	,138	
	Kurtosis	,331	,274	
	Evli	Mean	Mean	2,0385
95% Confidence Interval for Mean			Lower Bound 1,7929	Upper Bound 2,2840
5% Trimmed Mean		1,9821		
Median		2,0000		
Variance		,778		
Std. Deviation		,88210		
Minimum		1,00		
Maximum		5,00		
Range		4,00		
Interquartile Range		1,60		
Skewness		,732	,330	
Kurtosis		,841	,650	

IAN3

Egitim_durumu

Case Processing Summary

Eğitim durumu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3 İlköğretim	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%
Lise	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%
Önlisans	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
Lisans	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%
Lisansüstü	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%

Descriptives

Eğitim durumu	Statistic	Std. Error	
IAN3 İlköğretim	Mean	2,2667	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,8570	
	Upper Bound	2,6764	
	5% Trimmed Mean	2,1926	
	Median	2,2000	
	Variance	,941	
	Std. Deviation	,97028	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	,55	
	Skewness	1,189	,472
	Kurtosis	2,034	,918
Lise	Mean	2,2276	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,9854	
	Upper Bound	2,4698	
	5% Trimmed Mean	2,1625	
	Median	2,2000	
	Variance	,848	
	Std. Deviation	,92106	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,20	
	Skewness	,879	,314
	Kurtosis	1,238	,618
Önlisans	Mean	1,9833	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,7367	
	Upper Bound	2,2300	
	5% Trimmed Mean	1,9120	
	Median	2,0000	
	Variance	,721	
	Std. Deviation	,84936	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,60	
	Range	3,60	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	1,059	,343
	Kurtosis	1,380	,674
Lisans	Mean	2,1678	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,0075	
	Upper Bound	2,3281	
	5% Trimmed Mean	2,1175	
	Median	2,2000	
Variance	,773		
Std. Deviation	,87938		

Descriptives

Egitim durumu		Statistic	Std. Error
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,40	
	Skewness	,595	,223
	Kurtosis	,137	,442
Lisansüstü	Mean	2,0814	,07919
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 1,9245 Upper Bound 2,2382	
	5% Trimmed Mean	2,0382	
	Medián	2,0000	
	Variance	,740	
	Std. Deviation	,86023	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,40	
	Range	3,40	
	Interquartile Range	1,30	
	Skewness	,495	,223
	Kurtosis	-,534	,442

IAN3

Gelir durumu

Case Processing Summary

Gelir durumu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3 2000 TL'den az	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%
2000-2999 TL arası	118	100,0%	0	0,0%	118	100,0%
3000-3999 TL arası	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
4000-4999 TL arası	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%
5000-5999 TL arası	73	100,0%	0	0,0%	73	100,0%
6000 TL'den fazla	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Descriptives

Gelir durumu		Statistic	Std. Error		
IAN3	2000 TL'den az	Mean	2,4375	,29565	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8073	
			Upper Bound	3,0677	
		5% Trimmed Mean	2,3750		
		Median	2,2000		
		Variance	1,398		
		Std. Deviation	1,18258		
		Minimum	1,00		
		Maximum	5,00		
		Range	4,00		
		Interquartile Range	1,80		
		Skewness	,808	,564	
		Kurtosis	,017	1,091	
		2000-2999 TL arası	2000-2999 TL arası	Mean	2,1831
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,0412	
	Upper Bound			2,3249	
5% Trimmed Mean	2,1416				
Median	2,2000				
Variance	,606				
Std. Deviation	,77815				
Minimum	1,00				
Maximum	5,00				
Range	4,00				
Interquartile Range	,80				
Skewness	,728			,223	
Kurtosis	1,613			,442	
3000-3999 TL arası	3000-3999 TL arası			Mean	2,2708
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0028	
			Upper Bound	2,5388	
		5% Trimmed Mean	2,2046		
		Median	2,2000		
		Variance	,852		
		Std. Deviation	,92298		
		Minimum	1,00		
		Maximum	5,00		
		Range	4,00		
		Interquartile Range	,70		
		Skewness	1,108	,343	
		Kurtosis	1,387	,674	
		4000-4999 TL arası	4000-4999 TL arası	Mean	2,0632
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			1,8086	
	Upper Bound			2,3177	
5% Trimmed Mean	2,0029				
Median	2,0000				
Variance	,920				
Std. Deviation	,95928				
Minimum	1,00				
Maximum	4,60				
Range	3,60				
Interquartile Range	1,80				
Skewness	,631			,316	
Kurtosis	-,364			,623	
5000-5999 TL arası	5000-5999 TL arası			Mean	2,0137
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,8007	
			Upper Bound	2,2267	
		5% Trimmed Mean	1,9697		
Median	2,0000				

Descriptives

Gelir durumu		Statistic	Std. Error
	Variance	,834	
	Std. Deviation	,91307	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,00	
	Range	3,00	
	Interquartile Range	1,60	
	Skewness	,530	,281
	Kurtosis	-,932	,555
6000 TL'den fazla	Mean	2,0370	,11141
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 1,8136 Upper Bound 2,2605	
	5% Trimmed Mean	1,9901	
	Median	2,0000	
	Variance	,670	
	Std. Deviation	,81872	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,20	
	Range	3,20	
	Interquartile Range	1,25	
	Skewness	,606	,325
	Kurtosis	-,167	,639

IAN3

Personel_turu

Case Processing Summary

Personel_turu	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3 Akademik Personel	89	100,0%	0	0,0%	89	100,0%
İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)	259	100,0%	0	0,0%	259	100,0%
Diğer	18	100,0%	0	0,0%	18	100,0%

Descriptives

Personel_turu				Statistic	Std. Error
IAN3	Akademik Personel	Mean		1,9753	,09140
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,7936	
			Upper Bound	2,1569	
		5% Trimmed Mean		1,9292	
		Median		2,0000	
		Variance		,743	
		Std. Deviation		,86225	
		Minimum		1,00	
		Maximum		4,00	
		Range		3,00	
		Interquartile Range		1,40	
		Skewness		,582	,255
		Kurtosis		-,723	,506
		İdari Personel (Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar dahil)		Mean	
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound			2,0688	
	Upper Bound			2,2895	
5% Trimmed Mean				2,1178	
Median				2,2000	
Variance				,814	
Std. Deviation				,90221	
Minimum				1,00	
Maximum				5,00	
Range				4,00	
Interquartile Range				1,40	
Skewness				,768	,151
Kurtosis				,575	,302
Diğer				Mean	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,9495	
			Upper Bound	2,4949	
		5% Trimmed Mean		2,2247	
		Median		2,2000	
		Variance		,301	
		Std. Deviation		,54832	
		Minimum		1,00	
		Maximum		3,40	
		Range		2,40	
		Interquartile Range		,80	
		Skewness		,043	,536
		Kurtosis		,952	1,038

IAN3

K_Calima_Suresi_Grup

Case Processing Summary

K_Calima_Suresi_Grup		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3	1-5 Yıl	123	100,0%	0	0,0%	123	100,0%
	6-10 Yıl	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%
	11-20 Yıl	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%
	21-30 Yıl	49	100,0%	0	0,0%	49	100,0%
	31 Yıl ve Üzerinde	16	100,0%	0	0,0%	16	100,0%

Descriptives

K. Calima Suresi Grup		Statistic	Std. Error	
IAN3 - 1-5 Yıl	Mean	2,1902	,07991	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,0320	
		Upper Bound	2,3484	
	5% Trimmed Mean	2,1365		
	Median	2,2000		
	Variance	,785		
	Std. Deviation	,88627		
	Minimum	1,00		
	Maximum	5,00		
	Range	4,00		
	Interquartile Range	1,40		
	Skewness	,663	,218	
	Kurtosis	,394	,433	
	6-10 Yıl	Mean	2,1659	,10212
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	1,9627	
		Upper Bound	2,3690	
5% Trimmed Mean		2,0938		
Median		2,0000		
Variance		,855		
Std. Deviation		,92472		
Minimum		1,00		
Maximum		5,00		
Range		4,00		
Interquartile Range		1,00		
Skewness		1,017	,266	
Kurtosis		1,138	,526	
11-20 Yıl		Mean	2,1313	,08750
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,9575	
		Upper Bound	2,3050	
	5% Trimmed Mean	2,0898		
	Median	2,2000		
	Variance	,735		
	Std. Deviation	,85733		
	Minimum	1,00		
	Maximum	4,40		
	Range	3,40		
	Interquartile Range	1,55		
	Skewness	,405	,246	
	Kurtosis	-,381	,488	
	21-30 Yıl	Mean	2,0653	,12902
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	1,8059	
		Upper Bound	2,3247	
5% Trimmed Mean		2,0034		
Median		2,2000		
Variance		,816		
Std. Deviation		,90313		
Minimum		1,00		
Maximum		4,60		
Range		3,60		
Interquartile Range		1,30		
Skewness		,742	,340	
Kurtosis		,219	,668	
31 Yıl ve Üzerinde		Mean	1,7125	,15596
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1,3801	
		Upper Bound	2,0449	
	5% Trimmed Mean	1,6917		
	Median	1,6000		
	Variance	,389		
	Std. Deviation	,62383		
	Minimum	1,00		
	Maximum	2,80		
	Range	1,80		
	Interquartile Range	1,00		
	Skewness	,467	,564	
	Kurtosis	-1,062	1,091	

T_Calisma_Suresi_Grup

Case Processing Summary

T_Calisma_Suresi_Grup	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IAN3	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%
1-5 Yıl	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
6-10 Yıl	143	100,0%	0	0,0%	143	100,0%
11-20 Yıl	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
21-30 Yıl	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%
31 Yıl ve Üzerinde						

Descriptives

T_Calisma_Suresi_Grup	Statistic	Std. Error	
IAN3 1-5 Yıl	Mean	2,1915	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,9213	
	Upper Bound	2,4617	
	5% Trimmed Mean	2,1416	
	Median	2,2000	
	Variance	,847	
	Std. Deviation	,92026	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,80	
	Skewness	,690	,347
	Kurtosis	,248	,681
6-10 Yıl	Mean	2,2400	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	2,0272	
	Upper Bound	2,4528	
	5% Trimmed Mean	2,1867	
	Median	2,2000	
	Variance	,855	
	Std. Deviation	,92474	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,40	
	Skewness	,625	,277
	Kurtosis	,513	,548
11-20 yıl	Mean	2,1077	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,9708	
	Upper Bound	2,2446	
	5% Trimmed Mean	2,0539	
	Median	2,2000	
	Variance	,686	
	Std. Deviation	,82829	
	Minimum	1,00	
	Maximum	5,00	
	Range	4,00	
	Interquartile Range	1,00	
	Skewness	,726	,203
	Kurtosis	,720	,403
21-30 Yıl	Mean	2,0867	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,8490	
	Upper Bound	2,3244	
	5% Trimmed Mean	2,0259	
	Median	2,2000	
	Variance	,847	
	Std. Deviation	,92011	
	Minimum	1,00	
	Maximum	4,60	
	Range	3,60	
	Interquartile Range	1,15	
	Skewness	,784	,309
	Kurtosis	,273	,608
31 Yıl ve Üzerinde	Mean	2,0146	
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	1,7322	
Upper Bound	2,2971		

Descriptives

T Calisma Suresi Grup	Statistic	Std. Error
5% Trimmed Mean	1,9553	
Median	2,0000	
Variance	,801	
Std. Deviation	,89486	
Minimum	1,00	
Maximum	4,20	
Range	3,20	
Interquartile Range	1,30	
Skewness	,824	,369
Kurtosis	,088	,724

IAN3

EK-8: Demografik Değişken Gruplarının Ölçek Değerlendirmelerinde Oluşan Farklılık Testlerine (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis) Ait SPSS Çıktısı

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Cinsiyet(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Kadın	191	190,45	36376,00
	Erkek	175	175,91	30785,00
	Total	366		
IAGE3	Kadın	191	185,06	35347,00
	Erkek	175	181,79	31814,00
	Total	366		
IAN3	Kadın	191	175,76	33570,50
	Erkek	175	191,95	33590,50
	Total	366		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	15385,000	16414,000	15234,500
Wilcoxon W	30785,000	31814,000	33570,500
Z	-1,318	-,298	-1,473
Asymp. Sig. (2-tailed)	,188	,765	,141

a. Grouping Variable: Cinsiyet

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Medenihal(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Medenihal	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Bekar	314	190,53	59826,50
	Evli	52	141,05	7334,50
	Total	366		
IAGE3	Bekar	314	186,78	58647,50
	Evli	52	163,72	8513,50
	Total	366		
IAN3	Bekar	314	185,27	58176,00
	Evli	52	172,79	8985,00
	Total	366		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	5956,500	7135,500	7607,000
Wilcoxon W	7334,500	8513,500	8985,000
Z	-3,135	-1,470	-,794
Asymp. Sig. (2-tailed)	,002	,141	,427

a. Grouping Variable: Medenihal

NPAR TESTS

/K-W=YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Yasi(1 5)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Test Statistics^{a,b}

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Chi-Square	,259	,634	4,392
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,968	,889	,222

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Yasi

NPAR TESTS

/K-W=YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(1 5)
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
YBAK3	366	2,7277	,78228	1,00	5,00
IAGE3	366	3,0908	,75179	1,00	5,00
IAN3	366	2,1317	,88124	1,00	5,00
Egitim durumu	366	3,6776	1,25617	1,00	5,00

Kruskal-Wallis Test

Test Statistics^{a,b}

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Chi-Square	23,765	3,139	3,476
df	4	4	4
Asymp. Sig.	,000	,535	,482

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPART TESTS

/K-W=YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Gelir_durumu(1 6)
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
YBAK3	366	2,7277	,78228	1,00	5,00
IAGE3	366	3,0908	,75179	1,00	5,00
IAN3	366	2,1317	,88124	1,00	5,00
Gelir durumu	366	3,5874	1,56214	1,00	6,00

Kruskal-Wallis Test

Test Statistics^{a,b}

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Chi-Square	4,611	1,004	5,417
df	5	5	5
Asymp. Sig.	,465	,962	,367

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gelir_durumu

NPART TESTS

/K-W=YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Personel_turu(1 3)
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
YBAK3	366	2,7277	,78228	1,00	5,00
IAGE3	366	3,0908	,75179	1,00	5,00
IAN3	366	2,1317	,88124	1,00	5,00
Personel turu	366	1,8060	,50539	1,00	3,00

Kruskal-Wallis Test

Test Statistics^{a,b}

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Chi-Square	4,034	,429	3,943
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,133	,807	,139

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Personel_turu

NPAR TESTS

/K-W=YBAK3 IAGE3 IAN3 BY K_Calima_Suresi_Grup(1 5)
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
YBAK3	366	2,7277	,78228	1,00	5,00
IAGE3	366	3,0908	,75179	1,00	5,00
IAN3	366	2,1317	,88124	1,00	5,00
K_Calima_Suresi_Grup	366	2,3251	1,19394	1,00	5,00

Kruskal-Wallis Test

Test Statistics^{a,b}

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Chi-Square	4,297	3,479	4,354
df	4	4	4
Asymp. Sig.	,367	,481	,360

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: K_Calima_Suresi_Grup

NPAR TESTS

/K-W=YBAK3 IAGE3 IAN3 BY T_Calisma_Suresi_Grup(1 5)
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
YBAK3	366	2,7277	,78228	1,00	5,00
IAGE3	366	3,0908	,75179	1,00	5,00
IAN3	366	2,1317	,88124	1,00	5,00
T_Calisma_Suresi_Grup	366	2,9262	1,15273	1,00	5,00

Kruskal-Wallis Test

Test Statistics^{a,b}

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Chi-Square	1,830	5,925	2,634
df	4	4	4
Asymp. Sig.	,767	,205	,621

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: T_Calisma_Suresi_Grup

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	İlköğretim	24	32,17	772,00
	Lise	58	45,36	2631,00
	Total	82		
IAGE3	İlköğretim	24	38,21	917,00
	Lise	58	42,86	2486,00
	Total	82		
IAN3	İlköğretim	24	41,60	998,50
	Lise	58	41,46	2404,50
	Total	82		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	472,000	617,000	693,500
Wilcoxon W	772,000	917,000	2404,500
Z	-2,295	-,813	-,026
Asymp. Sig. (2-tailed)	,022	,416	,979

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(1 3)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

Eğitim durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3 İlköğretim	24	36,29	871,00
Önlisans	48	36,60	1757,00
Total	72		
IAGE3 İlköğretim	24	34,10	818,50
Önlisans	48	37,70	1809,50
Total	72		
IAN3 İlköğretim	24	41,58	998,00
Önlisans	48	33,96	1630,00
Total	72		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	571,000	518,500	454,000
Wilcoxon W	871,000	818,500	1630,000
Z	-,060	-,693	-,1485
Asymp. Sig. (2-tailed)	,952	,488	,138

a. Grouping Variable: Eğitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Eğitim_durumu(1 4)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

Eğitim durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3 İlköğretim	24	76,50	1836,00
Lisans	118	70,48	8317,00
Total	142		
IAGE3 İlköğretim	24	70,71	1697,00
Lisans	118	71,66	8456,00
Total	142		
IAN3 İlköğretim	24	74,02	1776,50
Lisans	118	70,99	8376,50
Total	142		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	1296,000	1397,000	1355,500
Wilcoxon W	8317,000	1697,000	8376,500
Z	-,655	-,104	-,332
Asymp. Sig. (2-tailed)	,512	,917	,740

a. Grouping Variable: Eğitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(1 5)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3 İlköğretim	24	62,17	1492,00
YBAK3 Lisansüstü	118	73,40	8661,00
YBAK3 Total	142		
IAGE3 İlköğretim	24	71,48	1715,50
IAGE3 Lisansüstü	118	71,50	8437,50
IAGE3 Total	142		
IAN3 İlköğretim	24	77,85	1868,50
IAN3 Lisansüstü	118	70,21	8284,50
IAN3 Total	142		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	1192,000	1415,500	1263,500
Wilcoxon W	1492,000	1715,500	8284,500
Z	-1,226	-,003	-,837
Asymp. Sig. (2-tailed)	,220	,998	,403

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(2 1)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3 İlköğretim	24	32,17	772,00
YBAK3 Lise	58	45,36	2631,00
YBAK3 Total	82		
IAGE3 İlköğretim	24	38,21	917,00
IAGE3 Lise	58	42,86	2486,00
IAGE3 Total	82		
IAN3 İlköğretim	24	41,60	998,50
IAN3 Lise	58	41,46	2404,50
IAN3 Total	82		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	472,000	617,000	693,500
Wilcoxon W	772,000	917,000	2404,500
Z	-2,295	-,813	-,026
Asymp. Sig. (2-tailed)	,022	,416	,979

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(2 3)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lise	58	60,64	3517,00
	Önlisans	48	44,88	2154,00
	Total	106		
IAGE3	Lise	58	54,00	3132,00
	Önlisans	48	52,90	2539,00
	Total	106		
IAN3	Lise	58	57,72	3348,00
	Önlisans	48	48,40	2323,00
	Total	106		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	978,000	1363,000	1147,000
Wilcoxon W	2154,000	2539,000	2323,000
Z	-2,636	-,186	-1,569
Asymp. Sig. (2-tailed)	,008	,853	,117

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(2 4)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lise	58	112,63	6532,50
	Lisans	118	76,64	9043,50
	Total	176		
IAGE3	Lise	58	95,71	5551,00
	Lisans	118	84,96	10025,00
	Total	176		
IAN3	Lise	58	90,19	5231,00
	Lisans	118	87,67	10345,00
	Total	176		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2022,500	3004,000	3324,000
Wilcoxon W	9043,500	10025,000	10345,000
Z	-4,418	-1,327	-,311
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,185	,756

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(2 5)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lise	58	100,66	5838,00
	Lisansüstü	118	82,53	9738,00
	Total	176		
IAGE3	Lise	58	95,95	5565,00
	Lisansüstü	118	84,84	10011,00
	Total	176		
IAN3	Lise	58	93,71	5435,00
	Lisansüstü	118	85,94	10141,00
	Total	176		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2717,000	2990,000	3120,000
Wilcoxon W	9738,000	10011,000	10141,000
Z	-2,229	-1,380	-,956
Asymp Sig. (2-tailed)	,026	,168	,339

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(3 1)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	İlköğretim	24	36,29	871,00
	Önlisans	48	36,60	1757,00
	Total	72		
IAGE3	İlköğretim	24	34,10	818,50
	Önlisans	48	37,70	1809,50
	Total	72		
IAN3	İlköğretim	24	41,58	998,00
	Önlisans	48	33,96	1630,00
	Total	72		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	571,000	518,500	454,000
Wilcoxon W	871,000	818,500	1630,000
Z	-,060	-,693	-,1485
Asymp. Sig. (2-tailed)	,952	,488	,138

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(3 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lise	58	60,64	3517,00
	Önlisans	48	44,88	2154,00
	Total	106		
IAGE3	Lise	58	54,00	3132,00
	Önlisans	48	52,90	2539,00
	Total	106		
IAN3	Lise	58	57,72	3348,00
	Önlisans	48	48,40	2323,00
	Total	106		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	978,000	1363,000	1147,000
Wilcoxon W	2154,000	2539,000	2323,000
Z	-2,636	-,186	-1,569
Asymp. Sig. (2-tailed)	,008	,853	,117

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(3 4)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Önlisans	48	89,06	4275,00
	Lisans	118	81,24	9586,00
	Total	166		
IAGE3	Önlisans	48	89,29	4286,00
	Lisans	118	81,14	9575,00
	Total	166		
IAN3	Önlisans	48	75,30	3614,50
	Lisans	118	86,83	10246,50
	Total	166		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2565,000	2554,000	2438,500
Wilcoxon W	9586,000	9575,000	3614,500
Z	-,953	-,998	-1,415
Asymp. Sig. (2-tailed)	,340	,318	,157

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(3 5)

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Önlisans	48	75,82	3639,50
	Lisansüstü	118	86,62	10221,50
	Total	166		
IAGE3	Önlisans	48	90,38	4338,00
	Lisansüstü	118	80,70	9523,00
	Total	166		
IAN3	Önlisans	48	79,21	3802,00
	Lisansüstü	118	85,25	10059,00
	Total	166		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2463,500	2502,000	2626,000
Wilcoxon W	3639,500	9523,000	3802,000
Z	-1,318	-1,192	-,740
Asymp. Sig. (2-tailed)	,188	,233	,459

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(4 1)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	İlköğretim	24	76,50	1836,00
	Lisans	118	70,48	8317,00
	Total	142		
IAGE3	İlköğretim	24	70,71	1697,00
	Lisans	118	71,66	8456,00
	Total	142		
IAN3	İlköğretim	24	74,02	1776,50
	Lisans	118	70,99	8376,50
	Total	142		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	1296,000	1397,000	1355,500
Wilcoxon W	8317,000	1697,000	8376,500
Z	-,655	-,104	-,332
Asymp. Sig. (2-tailed)	,512	,917	,740

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(4 2)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

Egitim_durumu		N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lise	58	112,63	6532,50
	Lisans	118	76,64	9043,50
	Total	176		
IAGE3	Lise	58	95,71	5551,00
	Lisans	118	84,96	10025,00
	Total	176		
IAN3	Lise	58	90,19	5231,00
	Lisans	118	87,67	10345,00
	Total	176		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2022,500	3004,000	3324,000
Wilcoxon W	9043,500	10025,000	10345,000
Z	-4,418	-1,327	-,311
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,185	,756

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(4 3)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

Egitim_durumu		N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Önlisans	48	89,06	4275,00
	Lisans	118	81,24	9586,00
	Total	166		
IAGE3	Önlisans	48	89,29	4286,00
	Lisans	118	81,14	9575,00
	Total	166		
IAN3	Önlisans	48	75,30	3614,50
	Lisans	118	86,83	10246,50
	Total	166		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2565.000	2554,000	2438.500
Wilcoxon W	9586.000	9575.000	3614,500
Z	-.953	-.998	-1,415
Asymp. Sig. (2-tailed)	.340	.318	.157

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(4 5)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lisans	118	104,08	12282.00
	Lisansüstü	118	132,92	15684.00
	Total	236		
IAGE3	Lisans	118	119,40	14089.50
	Lisansüstü	118	117,60	13876,50
	Total	236		
IAN3	Lisans	118	121,89	14382.50
	Lisansüstü	118	115,11	13583.50
	Total	236		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	5261.000	6855,500	6562,500
Wilcoxon W	12282,000	13876,500	13583,500
Z	-3,255	-,205	-,767
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001	.837	.443

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(5 1)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	İlköğretim	24	62,17	1492,00
	Lisansüstü	118	73,40	8661,00
	Total	142		
IAGE3	İlköğretim	24	71,48	1715,50
	Lisansüstü	118	71,50	8437,50
	Total	142		
IAN3	İlköğretim	24	77,85	1868,50
	Lisansüstü	118	70,21	8284,50
	Total	142		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	1192,000	1415,500	1263,500
Wilcoxon W	1492,000	1715,500	8284,500
Z	-1,226	-,003	-,837
Asymp. Sig. (2-tailed)	,220	,998	,403

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPAR TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(5 2)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim_durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lise	58	100,66	5838,00
	Lisansüstü	118	82,53	9738,00
	Total	176		
IAGE3	Lise	58	95,95	5565,00
	Lisansüstü	118	84,84	10011,00
	Total	176		
IAN3	Lise	58	93,71	5435,00
	Lisansüstü	118	85,94	10141,00
	Total	176		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2717,000	2990,000	3120,000
Wilcoxon W	9738,000	10011,000	10141,000
Z	-2,229	-1,380	-,956
Asymp. Sig. (2-tailed)	,026	,168	,339

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPART TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(5 3)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Önlisans	48	75,82	3639,50
	Lisansüstü	118	86,62	10221,50
	Total	166		
IAGE3	Önlisans	48	90,38	4338,00
	Lisansüstü	118	80,70	9523,00
	Total	166		
IAN3	Önlisans	48	79,21	3802,00
	Lisansüstü	118	85,25	10059,00
	Total	166		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	2463,500	2502,000	2626,000
Wilcoxon W	3639,500	9523,000	3802,000
Z	-1,318	-1,192	-,740
Asymp. Sig. (2-tailed)	,188	,233	,459

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

NPART TESTS

/M-W= YBAK3 IAGE3 IAN3 BY Egitim_durumu(5 4)
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Mann-Whitney Test

Ranks

	Egitim durumu	N	Mean Rank	Sum of Ranks
YBAK3	Lisans	118	104,08	12282,00
	Lisansüstü	118	132,92	15684,00
	Total	236		
IAGE3	Lisans	118	119,40	14089,50
	Lisansüstü	118	117,60	13876,50
	Total	236		
IAN3	Lisans	118	121,89	14382,50
	Lisansüstü	118	115,11	13583,50
	Total	236		

Test Statistics^a

	YBAK3	IAGE3	IAN3
Mann-Whitney U	5261,000	6855,500	6562,500
Wilcoxon W	12282,000	13876,500	13583,500
Z	-3,255	-.205	-,767
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001	.837	.443

a. Grouping Variable: Egitim_durumu

EK-9: Hipotez Testi Korelasyon Analizine Ait SPSS Çıktısı

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=YBAK3 IAGE3 IAN3  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		YBAK3	IAGE3	IAN3
YBAK3	Pearson Correlation	1	,530**	-,365**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	366	366	366
IAGE3	Pearson Correlation	,530**	1	-,271**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	366	366	366
IAN3	Pearson Correlation	-,365**	-,271**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	366	366	366

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

EK-10 : Özgeçmiş Sayfası

ÖZGEÇMİŞ



Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Kadir YAVUZEL
Doğum Yeri ve Tarihi : 27.07.1981-Mustafakemalpaşa/Bursa

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Milli Savunma Üniversitesi / Kara Harp Okulu
(Mühendislik Fakültesi)

Bölüm : Sistem Mühendisliği (İşletme)

Yüksek Lisans : Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü

Anabilimdalı : İşletme

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (2016 YDS-Sonbahar:82.50)

İş Denevimi

1. Bursa Uludağ Üniversitesi Genel Sekreterliği ve Kalite Koordinatörlüğü:

Pozisyon: Sistem Mühendisi ve Kalite Mühendisi (Şubat 2018-Günümüze)

2. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Özel Güvenlik ve Koruma Programı:

Pozisyon: Güvenlik Projelendirme, Patlayıcı Maddeler ve Önlemleri, Uyuşturucu Maddelerle Mücadele Dersleri Misafir Öğretim Görevlisi (2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı Bahar Dönemi)

3. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi:

Pozisyon: İş Sağlığı ve Güvenliği Dersi Misafir Öğretim Görevlisi (2016 – 2017 Eğitim-Öğretim yılı Güz ve Bahar Dönemleri; 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılı Güz Dönemi).

4. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü:

Pozisyon : İş Güvenliği Uzmanı (9 ay) ve Sistem Mühendisi (Mart 2016 – Şubat 2018)

5. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı:

Pozisyon: Sistem Mühendisi ve İdari Hizmetler Şube Müdürü Vekili (Temmuz 2015-
Mart 2016)

6. Ağrı İl Jandarma Komutanlığı:

Pozisyon: Taşlıçay İlçe Jandarma Komutanı (Temmuz 2014 – Mayıs 2015)

7. Jandarma Astsubay Meslek Yüksek Okulu- Ankara:

Pozisyon: Kriminoloji Dersi Öğretim Görevlisi (2013-2014 Eğitim-Öğretim yılı Güz
Dönemi).

8. Bosna-Hersek Türk Entegre Kolluk Kuvveti (Integrated Police Unit):

Pozisyon: Devriye Komutanı. (Eylül 2009-Şubat 2010)

**9. Foça Jandarma Komando Okulu ve Eğitim Merkezi Jandarma Komando
Okul Komutanlığı:**

Pozisyon: Kurs Bölük Komutanı ve Hafif Ateşli Silahlar Eğitmeni (Ağustos 2007-
Temmuz 2012)

10. Tunceli İl Jandarma Komutanlığı:

Pozisyon: Jandarma Komando Tim Komutanı ve Bölük Komutanı (Eylül 2005-
Ağustos 2007)

İletişim

Adres : Nilüfer / BURSA

Tel : 0532 545 2347

E-Posta Adresi: kadiryavuzel@uludag.edu.tr

Tarih:01/08/2019