



The Journal of International Civilization Studies
Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi

Volume VI/ Issue I

ISSN: 2548-0146, Nevşehir/ TURKEY

Geliş Tarihi/ Received: 19/11/2021

Kabul Tarihi/ Accepted: 28/11/2021

**GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE YÖNELİK KAMU
ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA¹**

*A RESEARCH AT PUBLIC UNIVERSITY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN SAFETY CLIMATE
AND TURNOVER INTENTION*

Kadir YAVUZEL

Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon
Doktora Programı

kadiryavuzel@uludag.edu.tr

orcid.org/0000-0002-5648-3166

Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü

isa.ipcioglu@bilecik.edu.tr

orcid.org/0000-0002-6912-3290

¹ Bu makale aynı isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.





The Journal of International Civilization Studies Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi

Volume VI/ Issue I

ISSN: 2548-0146, Nevşehir/ TURKEY

Geliş Tarihi/ Received: 19/11/2021

Kabul Tarihi/ Accepted: 28/11/2021

Abstract

In today's competitive environment, it is obvious that organizations compete fiercely with each other. In this study, it is aimed to reveal the relationship between organizational safety climate and employee turnover intentions, which is thought to be effective in saving human resources in organizations and keeping qualified employees in the organization for a long time. Employees of a public university operating in the province of Bursa were included in the study. The data belonging to 366 of the 513 employees who returned their request for participation in the study were evaluated and analyzed. As a result of the research, it was observed that there was a negative relationship between the safety climate perceptions of the participants and their turnover intention. It has been observed that there is a negative relationship between the management's view of occupational health and safety and safety rules, which is the first sub-dimension of the safety climate, and the turnover intention. It can be said that the positive increase in the perception of the university staff participating in the study towards the management's safety behavior and security rules may lead to a decrease in their turnover intention. A negative relationship was also observed between the other sub-dimension examined, support of colleagues and safety education dimension, and the turnover intention. It can be said that the positive increase in the perceptions of the university employees who participated in the study about the safety training given to the employees with the compliance of their colleagues with the safety rules and their support to each other, may lead to a decrease in the intention to quit. As a result of the research, it is evaluated that regular monitoring of the changes in the perceptions of the safety climate of the employees may be important in determining the intention of the employees to leave the job, this intention can be reduced with the measures to be taken and the organization can be protected from the negative effects that may occur in the continuation.

Key Words: *Safety Climate, Turnover Intention, Occupational Health and Safety*

Öz

Günümüzün rekabetçi ortamında örgütlerin birbirleriyle kıyasıya rekabet ettikleri aşikar bir durumdur. Bu çalışmada, örgütlerde insan kaynağının korunmasında ve özellikle nitelikli çalışanların uzun süre örgüt içerisinde tutulmasında etkili olduğu düşünülen, örgütsel güvenlik iklimi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bursa ilinde faaliyet gösteren bir kamu üniversitesi çalışanları araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılım talebine geri dönüş sağlayan 513 çalışanın 366'sına ait veriler değerlendirmeye alınmış ve incelenmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcılara ait güvenlik iklimi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir. Güvenlik ikliminin incelenen ilk alt boyutu olan yönetimin iş güvenliğine ve güvenlik kurallarına bakışı boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan Üniversite çalışanlarının yönetimin güvenlik davranışlarına ve güvenlik kurallarına bakışı algılarındaki olumlu yöndeki artışın, işten ayrılma niyetlerinde azalmaya neden olabileceği söylenebilir. İncelenen diğer alt boyut olan iş arkadaşlarının desteği ve güvenlik eğitimi boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Çalışmaya katılan Üniversite çalışanlarının iş arkadaşlarının güvenlik kurallarına uyumu ve birbirlerine desteği ile çalışanlara verilen güvenlik eğitimlerine yönelik algılarındaki oluşabilecek olumlu yöndeki artışın, işten ayrılma niyetinde azalmaya neden olabileceği söylenebilir. Genel olarak araştırma sonucunda, çalışanların güvenlik iklimi algılarındaki değişimin düzenli olarak takip edilmesinin çalışanların işten ayrılma niyetini tespitinde önemli olabileceği, alınacak tedbirlerle bu niyetin azaltılabileceği ve devamında da oluşabilecek olumsuz etkilerden örgütün korunabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Güvenlik İklimi, İşten Ayrılma Niyeti, İş Sağlığı ve Güvenliği*



GİRİŞ

Günümüzde, kamu ya da özel sektör ayrımı olmaksızın tüm örgütler amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmek için önemli ölçüde rekabet etmek ve gayret göstermek durumundadır. Strateji üretiminde odaklanılan dışsal koşulların istenen rekabet gücünü oluşturmada yetersiz kalması, örgütleri rekabet avantajı elde edebilmek için içsel kaynaklarına odaklanmak zorunda bırakmıştır (Pearce & Robinson, 2015: 153). İçsel koşullar örgütün sahip olduğu maddi kaynaklardan, maddi olmayan kaynaklardan ve insan kaynakları ile örgütün temel yeteneklerinden oluşturmaktadır (Grant & Jordan, 2014:112). Örgütlere rekabet üstünlüğü yaratanın asıl örgütsel ayırt edici ve temel yeteneklerin olduğu (Prahalad & Hamel, 1990); örgütlerin tüm kaynaklarını yöneten ve örgütsel yeteneklerin oluşmasını ve devamlılığını sağlayanın da örgütlerin insan kaynağı olduğu (Schuler & MacMillan, 1984; Barney, 1991) bilinmektedir. Bu gerçeğe bakıldığında, insan kaynağı örgütler için önemli bir yerde bulunmaktadır.

Dünya genelinde örgütleri sıkıntılı durumlara düşüren her yıl yaklaşık 340 milyon iş kazası meydana gelmekte; 160 milyon meslek hastalığının tespit edilmekte ve her gün ortalama 6000'den fazla ölüm vakaları ile karşılaşmakta; (International Labor Organisation [ILO], Erişim:29.01.2019). Türkiye'de ise 2015 yılında 240 bin iş kazasının meydana geldiği; 500'den fazla meslek hastalığının tespit edildiği; 1.200'den fazla çalışanın iş kazasında hayatını kaybettiği bilinmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi [ÇASGEM], 2017). Örgütlere sıkıntılı duruma sokan ağır mali yükün yanında, çalışanların sürekli iş göremez hale gelmesi; iş kazası ve meslek hastalığı sonrasında mağdurun çalışma arkadaşlarında oluşan moral bozukluğu ve verimlilik sorunları; çalışma günlerinde ve saatlerinde kaybedilen zaman ise ayrı birer yük olarak değerlendirilebilir. Bu yüklerden kurtulmak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatı oluşturmak için, küresel, bölgesel ve ulusal ölçekte; resmi ve resmi olmayan çeşitli kurum ve kuruluşlar çalışma hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) faaliyetlerinin yürütülmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların eğitilmesi, güvenli davranışlarının geliştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması, örgütsel güvenlik performansının artırılması, İSG yönetimi sisteminin kurulması ve işletilmesi gerçekleştirilmeye çalışılan faaliyetlerden bazılarıdır.

Kar amacı güdülün ya da güdülmesin tüm örgütler tarafından, günümüz şartlarında kurumsal sosyal sorumlulukları gereği, rekabetçi yapılarının oluşturulması ve sürdürülebilir hale getirilmesi amacıyla, çalışma ortamlarında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi; çalışan kayıplarının engellenmesi; güvensiz çalışma ortamından kaynaklı işten ayrılmaların önlenmesi, örgütlerin en önemli kaynağı olan insan kaynağından uzun vadede faydalanılabilmesi açısından önem arz etmektedir. Nitelikli ve yetenekli çalışanlardan uzun süre faydalanılmasının örgütlerin verimlilik, etkililik, kârlılık ve performans açısından sürdürülebilir rekabet avantajı kazanabilecekleri, uzun vadede ise varlık sorunu yaşamamalarına neden olabileceği açıktır. Bu durumda varlık problemleriyle karşılaşmak istemeyen örgütler, çalışma alanlarına ait fiziksel, kimyasal, biyolojik ve ergonomik risk etmenlerinin yanında psikososyal risk etmenleri olarak ifade edilen örgütsel güvenlik iklimini de tespit etmeleri gerekmektedir. Güvenlik ikliminin oluşumu ve takibi sorumluluğu, üst yönetimden başlamakta, tüm hiyerarşik yöneticileri ve örgütlerin insan kaynakları birimlerini de kapsamaktadır. Bu işin sorumluları tarafından örgütte yürütülen faaliyetler hakkında çalışanların tamamının zihninde olan güvenlik algılarının (güvenlik ikliminin) tespiti, çalışan güvenliğinin sağlanabilmesi ve muhtemel örgütsel kayıpların önlenmesi açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, örgütlerde insan kaynağının korunmasında ve özellikle nitelikli çalışanların uzun süre örgüt içerisinde tutulmasında etkili olduğu düşünülen örgüt güvenlik iklimi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Üniversiteler buldukları şehrin, bölgenin ve ülkenin kalkınmasında; nitelikli insan gücünün piyasalara sağlanmasında, eğitim ve araştırmalarla çalışma hayatına yön verilmesinde en önemli aktörlerden biridir. Diğer tüm örgütler gibi üniversiteler de kendi kaynaklarından daha fazla faydalanmak ve meşruiyetlerini artırmak amacıyla diğer devlet ve vakıf üniversiteleri ile rekabet etmekte; verimliliklerinin ve etkililiklerinin en üst seviyelere çıkarmaya çalışmaktadır. Faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak için üniversiteler, yetişmiş ve yetenekli Akademik ve İdari personelini uzun süre çalışmalarını sağlamak; diğer maddi ve



maddi olmayan kaynaklarını ile yeteneklerini etkili kullanmak; nedensiz yere çalışanlarının işten ayrılmalarını engellemek durumundadır. Bu kapsamda mevcut insan kaynaklarının yönetiminde çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının tespitine ve yönetilmesine üniversitelerde de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle büyüklük, süreçler ve genel üniversite yapısını bünyesinde barındırdığı düşünülen köklü bir devlet üniversitesi araştırma kapsamına alınmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi terimi ile güvenlik kültürü teriminin alanyazında birbirine çok benzediği (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations [ACSNI] & Health and Safety Commission [HSC], 1993) ve birçok yerde birbirinin yerine kullanıldığı (Health and Safety Executive [HSE], 2005:12) görülmektedir. Birbirinden bağımsız ancak birbirini tamamlayıcı nitelikte olan bu iki kavramdan güvenlik iklimi çalışanların algılarını kapsarken; güvenlik kültürü ise bu algılar doğrultusundaki çalışma yaşamının tamamını kapsamaktadır (Yule, 2008:3-5). Güvenlik iklimi, örgütsel iklimin bir alt boyutu olarak ifade edilir ve ilk defa "*çalışanların çalışma ortamlarında paylaştığı bütüncül algıların özeti*" (Zohar,1980:99) olarak tanımlanmıştır. Örgütlerin çalışanlarına dayattıkları güvenlik de dahil tüm politikaları, uygulamaları, çalışma ortamı hakkındaki paylaşılan algılar da güvenlik ikliminin içinde yer almaktadır (Yule, 2003:3).

Verimlilik, üretim ve performans artışı örgütlerin gerçekleşmesini istediği sonuçlar olarak görülebilir. Örgüt güvenliği için gerekli şartların tam olarak sağlanarak üretim ve/veya hizmetin sağlanması, beklenen üretim hızını, performansını ve verimliliğini gerçekleştirebilir. Örgütlerde iş kazaları da dâhil birçok güvenlik problemine sebep olan asıl hususun yöneticilerin çalışma güvenliğine dair olumsuz tutumudur (Johnson 'dan akt. Coyle, Sleeman & Adams, 1995:247). Yöneticiler tarafından rekabet edebilmek, verimliliği artırmak ve üretimi daha da artırmak adına; çalışanların güvenlik kurallarından sapmalar yaşayabileceği hızlı çalışmaya yönelik talimatlar verilebilmektedir (Nixon vd., 2015:402). Daha fazla üretim baskısı altında hızlı hareket edilmesi sırasında yaşanan iş kazaları ve/veya önemsenmeyen güvenlik kuralları neticesinde akut ya da meslek hastalıklarına yakalanılması da yöneticiler için istemeyen hususlar olarak ifade edilebilir. Burada ortaya çıkan çelişki, yöneticilerin zihninde ve kararlarında karmaşaya da yol açabilir. Bu karmaşayı önlemek, çalışan güvenliğini kontrol altına almak, ortaya çıkabilecek güvenlik problemlerini giderebilmek için, örgütlerde güvenlik faaliyetlerinin planlanması, programlanması ve etkinliğinin değerlendirilmesi açısından güvenlik iklimi tespit çalışmaları örgütler için faydalı olabilir. Bu fayda yönetime; alınan güvenlik önlemleriyle, tehlike oluşturan durumlarda, çalışma ortamından kaynaklı yaralanmalarda, işle ilgili sağlık sorunlarında ve yaşam kayıplarında azalma beklentisi doğurabilir (Nixon vd., 2015:403).

Geçmişten günümüze 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 anlaşılmasına çalışılırken; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının temelinde yer alan öncüllere (tutumlara ve algılara) yönelik analizlerin kullanımı pek de yaygın değildir (Wigglesworth, 1978; Coyle, Sleeman & Adams, 1995:247). Bunun aksi olarak güvenlik iklimi konusundaki çalışmaların artarak devam ettiği; güvenlik ikliminin güvenlik çıktılarına yönelik destekleyici kanıtlara sahip en kuvvetli gösterge olduğu belirtilmektedir (Huang, Jeffries, Tolbert ve Dainoff, 2017:29). Çalışan beklentilerinin, örgütteki güvenli davranışları etkilediği; iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemede mühendislik önlemlerinin yetersiz kaldığı, kazalara neden olan çalışan tutumlarının da bu olumsuz çıktıların oluşumunda anlaşılması gerektiği görülmektedir (Coyle vd., 1995:247-248). Güvenlik iklimini oluşturan beklentilerin ve algıların, çoğunlukla orta ve üst kademe yöneticilere ait hareketlerin gözlemlenmesiyle geliştiği ve tüm kademelerdeki yöneticilerin güvenlikle ilgili tutumlarının da çalışanların güvenlik algılarını etkilediği; iş arkadaşları ile birlikte ortaklaşa geliştirilen sosyal ilişkiler vasıtasıyla da güçlendiği (Huang vd., 2017: 28-29) görülmektedir. Buradan güvenlik ikliminin tespiti yapılırken, çalışanlar ile birlikte tüm kademelerdeki yöneticilerin de güvenlik tutumlarına yönelik algılarının belirlenmesinin gerekli olduğu sonucu çıkarılabilir.



Güvenlik iklimi hakkında gerçekleştirilen çalışmalar genel olarak, güvenlik iklimi ölçeği geliştirme (Zohar, 1980; Glennon,1982; Brown ve Holmes, 1986; Lutness, 1987; Dedobbeleer & Beland, 1991; Milijic, Mihajlovic, Strbac ve Zivkovic, 2013; Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmezci, 2014) güvenlik iklimi ve örgütsel güvenlik çıktıları arasındaki ilişkileri inceleme (Siu, Phillip & Leung, 2004; Wu, Chang, Shu, Chen ve Wang, 2011) güvenlik iklimi ve örgütsel diğer çıktılar arasındaki ilişkileri inceleme çalışmaları olarak gruplanabilir. Güvenlik çıktılarıyla (Leitão & Greiner, 2016) güvenlik iklimi arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalarda, çalışanların güvenli davranışlarının (Varonen & Mattila, 2000); çalışanların demografik faktörlerle ilgili güvenlik iklimi algılarının (Tüzüner & Özaslan, 2011; Şantaş, B.Şantaş, Özer ve Say Şahin, 2017; Ancarani & Giammanco, 2017), güvenlik çıktılarının yanında güvenlik iklimi ile iş tatmini ilişkisinin (Özdemir, Erdem & Kalkın, 2016: 59–69), güvenlik iklimi ve örgütsel performansın (Griffin & Curcuruto, 2016; Zahoor, Chan, Utama, Gao ve Zafar, 2017), güvenlik iklimi ve liderlik türleri ilişkisinin (Zohar, 2002; Wang & Chia-Dai, 2015), güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ve/veya eylemi ilişkisinin (Smith, 2018; Huang, Lee, McFadden, Murphy ve Zohar, 2016; DeJoy, Della, Vandenberg ve Wilson, 2010; Nixon vd., 2015) incelendiği görülebilir.

Güvenlik ikliminin ilk olarak ortaya konulduğu çalışmada, güvenliğe yönelik algılanan yönetim tutumları, ödüllendirmede güvenli çalışma uygulamalarının etkisi, çalışanların sosyal durumu, güvenlik sorumlularının rolü, güvenlik kurullarının rolü, güvenlik eğitimlerinin önemi/etkileri, işyerindeki riskler ve çalışanların güçlendirilmesinin yönlendirilmelere karşı durumu araştırılmıştır (Zohar, 1980). Araştırılan hususlar, alanyazında yer alan ilk güvenlik iklimi boyutları olarak değerlendirilebilir. Güvenlik iklimi algılarının farklı boyutlar halinde anlaşılması gayretleri, örgüt içerisinde güvenlikle ilgili geliştirilebilecek alanların tespitinde önemli bir rol alabileceği söylenebilir.

Güvenlik iklimini tespit etmeyi amaçlayan çalışmalarda, örgüte ait güvenlik politikaları, güvenlik prosedürleri, verilen ödüllerin algılanış biçimi, çalışanların örgütte güvenliğe verilen değerle ilgili algıları (Türen vd., 2014:174) tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, örgütsel sorumluluk, çalışanların güvenlik tutumları, güvenlik gözetimi, güvenlik önlemleri, yönetimin güvenliğe yönelik tutumları, yönetimin güvenliğe yönelik eylemleri, işyerinde algılanan risk seviyesi, sosyal yapı, teşvik, istenen iş akışının güvenlik üzerine etkisi, güvenlik eğitiminin önemi, güvenlik komitesi, güvenlik temsilcisi de yönetimin güvenlik öncelikleri, kabulü ve uyumu, yönetimin güvenlik yetkilendirmesi; yönetimin güvenlik adaleti (yönetimi ilgilendiren boyutlar); çalışanların güvenlik uyumu; çalışanların güvenlik öncelikleri ve risk kabul etmemesi; güvenlik iletişimi, öğrenmesi ve çalışma arkadaşlarının güvenlik uyumuna desteği güven (Dursun, 2012; Milijic vd., 2013; Pousette, Larsman, Eklöf ve Törner, 2017) de araştırılan diğer hususlardır.

İşten Ayrılma Niyeti

Bir çalışanın çalıştığı örgüt içerisinde kalmayı istememesi (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Karavardar, 2015:142) olarak tanımlanabilen işten ayrılma niyeti; çalışanın var olan işinden ayrılmasına kadar geliştirdiği planlar ve tasarımlar da bu kapsamda değerlendirilebilmektedir (Lee Fong & Mastura, 2013:35; Yenihan, Öner & Çiftiyıldız, 2014:40). Ayrıca, işten ayrılma niyetini kısa bir süre içinde çalışanın işine son verme fikri (Mobley, 1982; Karacaoğlu, 2015:14) ve çalışanın hali hazırdaki işinden ayrılarak yeni iş arama isteği (Uslu & Aktaş, 2017:143) olarak da tanımları da bulunmaktadır. Ancak, işten niyetinin içinde bulunulan şartlara göre kısa bir süre içinde oluşabileceği gibi uzun bir sürede de oluşabilir. Ayrıca, işten ayrılma niyeti, iş değişikliği ya da emeklilik için bilinçli ve planlı olarak gelişir (Uslu & Aktaş, 2017:143–144). Çalışanlar bu süreçte gerek fiziksel olarak, gerekse sanal ortamlarda farklı bir iş arayışında bulunabilir.

İşten ayrılma, işten ayrılma niyeti neticesinde gerçekleştirilen eylem olarak değerlendirilebilir. İşten ayrılma, örgüte değer katan çalışanın örgüt şartlarından memnun olmaması halinde gerçekleşmesi durumunda, örgüt için sonuçları çoğu zaman olumlu olmayan bir eylemdir (Baltacı, Caner & Çeliker, 2014:358). Buradan her işten ayrılan çalışanın örgüt için olumsuz sonuç doğurmayacağı, ancak yetenekli ve örgüt için değer üretebilen çalışanın ortam şartlarından memnuniyetsizliği halinde işten ayrılmasının olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşünülebilir.



Çalışma ortamından memnun olmayan çalışanın işten ayrılma niyeti, ortamla ilgili algılarından kaçma hareketleri ve ortama yönelik geliştirdiği bir savunma şekli olarak da değerlendirilir (Akgündüz, Akdağ, Güler ve Sunnetçioğlu, 2015:517). Ortamda adalet, güven ve değer gibi örgütsel davranışların olumsuz algılanması çalışanlarda örgütün fiziksel ve psikolojik ortamından kaçma davranışlarına yol açabilir. Bu tür olumsuz sonuçlar doğuran hususların engellenebilmesi için çalışanın iş tatmininin artırılması suretiyle işten ayrılma niyeti azaltılabilmektedir (Seyrek & İnal, 2017:64). Bazı durumlarda iş tatmini düşüklüğü ve buna benzer olumsuz durumların dışında, piyasada farklı cazip iş fırsatlarının bulunması da çalışanlarda işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (Zincirkıran, Çelik, Ceylan ve Emhan, 2015:61). Bu tür durumlar için de yöneticiler, piyasada yer alan iş fırsatlarını öğrenerek çalışanların bunlardan hangilerini değerlendirebileceğini tahmin ederek, mevcut örgüt ortamı ile ilgili çalışan algılarını belirleyip tedbirler alarak çalışanlarının işten ayrılma niyeti oluşumunu önleyebilir.

İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler, çalışanın iş tecrübesi, çalışma ortamından kaynaklanan ve çalışma ortamı dışından kaynaklanan faktörler olarak üç grupta toplanabilir. 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 diğer faktörlerden bazılarıdır (Yıldız, 2014:139).

İşten ayrılma niyetinin ve sonrasında işten ayrılmanın örgütler için doğrudan ve dolaylı sonuçları bulunur. İşten ayrılan çalışanın yerine yeni personel araması, bulması ve işe alması; yeni çalışanın işe uyumunun sağlanması; işe başlama eğitimlerinin ve işbaşı eğitimlerinin verilmesinin sağlanması örgütleri doğrudan etkileyen sonuçlar olarak ifade edilebilir. Bunun yanında, işten ayrılan çalışanın örgütte kalan çalışma arkadaşlarında meydana gelen moral bozuklukları; çalışanların iş yüklerinde meydana gelen artışlar ile işyerine ait örtük bilginin kaybolması sonucu oluşan kurumsal hafıza kayıpları gibi olumsuz sonuçlar da örgütleri dolaylı etkileyen sonuçlara örnek olarak verilebilir (Staw, 1980; Yıldız, 2014:139; Uslu & Aktaş, 2017:141). Ayrıca işten ayrılma, sonuçları itibariyle örgütlerin çalışan devir hızının artmasına, işe alınan yeni personel ve mevcut personel arasında çeşitli uyum sorunlarına neden olmakla birlikte örgütler için çeşitli verimlilik sorunlarına yol açmaktadır (Kaur, Mohindru & Pankaj, 2013:1220; Yenihan, Öner & Çiftiyıldız, 2014:40).

Her ne kadar işten ayrılma niyeti işten ayrılmanın bir öncülü gibi görünse de, her işten ayrılma niyeti olan çalışanın işini bırakmadığı söylenebilir. İşsizliğin yaygın ve yeni iş bulmanın zor olduğu yerlerde, işten ayrılma gecikebilir ya da çalışanlar işten ayrılmayabilir. Örgütlerde işinden memnun olmayan çalışanlar işten ayrılmayıp çalışmaya devam etmeleri neticesinde, sosyal aylıklık (kaytarma), presenteeism (sözde var olma) ve absenteeism (devamsızlık) gibi örgütler için verimlilik, etkililik ve performans sorunlarını doğurabilecek davranış türlerini gösterebilir (Yürür & Ünlü, 2011:89-90).

Piyasalarda sürekliliği ve yüksek rekabet gücünü hedefleyen örgütlerin, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldırmaya ya da azaltmaya önem vermeleri gerekirken (Jang & George, 2012; Yıldız, 2014:139; Akgündüz vd., 2015:516); örgüt yöneticilerinin de, yetkin ve eğitilmiş çalışanların işte kalmalarını sağlayacak insan kaynakları faaliyetlerine yönelmeleri önem arz etmektedir (Yenihan, Öner & Çiftiyıldız, 2014:40).

Güvenlik İklimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yüksek rekabetin bulunduğu ortamda, örgütlerin ulaşmak istedikleri nihai sonuç yüksek örgütsel performans ve bunu sağlayan rekabetçi örgütsel yapıdır. Yüksek performansı ve rekabetçi örgüt yapısını sağlayanın ise, örgütsel yetkinlikleri yürütebilen örgütlerin insan kaynağı olduğu söylenebilir. Tüm hiyerarşik yöneticilerle birlikte insan kaynakları yönetimi sistemi, insan kaynağı için önem arz eden örgüt kültürünü ve onun bir alt boyutu olan güvenlik kültürünü örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda oluşturarak örgütün belirlenen hedeflere ulaşmasını sağlamakla görevlidir. Güvenlik iklimi, güvenlik kültürünün görünür ve algılanabilir yönüdür. İş kazaları ve çeşitli hastalıklara neden olabilecek çalışma ortamına neden olabilecek fiziksel ve psikolojik iklimdir. Güvenlik iklimi çalışanlarda güvenli/güvensiz davranışlara ve güvensiz ortamlara neden olmakta; iş kazalarına, iş



kayıplarına ve meslek hastalıklarına, zaman kaybına ve çeşitli ekonomik maliyetlere yol açmaktadır. Fiziksel işyeri ortamının kalitesini etkilemekte ve örgütlerin yetenekli kişileri işe alma ve elde tutma becerisi üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmaktadır. Bu etki de işyerindeki güvenlik ve sağlık faktörleri çalışanların bir örgütte kalma arzusunu etkilemektedir (Leblebici, 2012). Çalışanların işten ayrılma niyeti, devamında işten ayrılmaları ve oluşan çeşitli maliyetler örgütsel performansı ve yapıyı olumsuz etkileme kapasitesine sahiptir. Bu nedenle güvenlik iklimi ve çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilişkisinin belirlenmesi, örgütsel performans ve rekabetçi örgüt yapısının oluşturulması ve korunması açısından önem arz etmektedir.

Güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi ile birbirlerine etkilerini sosyal değişim teorisi bağlamında inceleyen çalışmada; daha olumlu güvenlik ikliminin daha az işten ayrılmak ile ilişkili olabileceği ifade edilmektedir. 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. Azalan güvenlik ikliminin, dolaylı olarak iş tatminini de azaltarak işten ayrılma eylemini artırdığı neticesine varılmıştır. Bu çalışmada diğer önemli bir sonuç olarak, güvenlik iklimi faaliyetlerinin iş kazası ve meslek hastalığı sonuçlarının dışında örgütün verimliliğini ve etkililiğini etkileyebilecek diğer örgütsel çıktılar için de önemli etkileri olabileceği değerlendirilmiştir. Olumlu güvenlik ikliminin işten ayrılma oranlarını önemli derecede etkileyebileceği; hem örgütsel hem de grup seviyesinde düşük derecede güvenlik iklimi algısına sahip çalışanların diğer çalışanlardan daha fazla işten ayrılmayı düşünebileceği söylenebilir (Huang vd.,2016:248–257)

Liderlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenen bir çalışmada, olumlu güvenlik ikliminde baskıcı olmayan bir liderin çalışanların işten ayrılma niyetlerinde önemli bir azalma yaşatabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Liderlik türlerinden dönüşümsel liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu; pasif liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir. Kuralları olan, çalışanlarını devamlı takip eden ama çalışanları baskılamayan bir liderlerin, çalışanlarındaki işten ayrılma niyetinin düşebileceği söylenebilir (Wang & Chia-Dai, 2015:255–270).

Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin var olduğu; bunun negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilen bir çalışmada, yöneticilerin ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin örgütlerde uyulması zorunlu kuralları belirlenmelerinin yanında; çalışanların yetkinliklerinin ve yeterliliklerinin artırılmasının da güvenlik iklimini pozitif yönde etkileyebileceği; iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltabileceği ifade edilmektedir. Bu çalışmada ayrıca, güvenlik eğitimi imkânlarının ve kaynak yeterliliğinin, çalışanların güvenlik iklimi ile iş tatminini olumlu etkileyebileceği ifade edilmektedir. Güvenlik ikliminin iş tatminine olumlu katkıda bulunması çalışanlarda yeni iş arayışlarını azaltabileceğinin; ayrıca güvenlik eğitimi imkânının yanında, iş yapılış şeklinin ve genel yetkinliğin de artırılması gerekliliği de belirtilmiştir (Smith, 2018:27–34). Bunun yanında, örgüt iklimi algılarındaki negatif yöndeki artışın, çalışanların bilişsel yeteneklerini ve dikkatlerini zayıflatabileceği; ortamdaki tehlikelere ve kazalara maruziyetleri artırabileceği ileri sürülebilir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bir başka çalışmada işyerinden kaynaklı olumsuz etkilerin ve psikolojik güvenlik ikliminin işten ayrılma niyetine aracılık etkisi bulunduğu belirtilmektedir (Nixon vd., 2015:401–419).

Riske maruziyetin, çalışanların örgütsel kimlik ve güçlendirme algılarının örgütsel çıktılar olan güvenlik katılımına, işten ayrılma niyetine ve absenteeisme etkisinin olup olmadığı; çalışanların yönetimin güvenlik davranışlarına yönelik algılarının ve algılanan (fiziksel ve psikolojik) güvenlik ikliminin çalışanların örgütsel kimlik ve güçlendirme algılarını düzenleyici (moderatör) etkisi araştırılan çalışmada; örgütsel kimlik algısı ve yönetimin güvenlik davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyetini negatif etkilediği; çalışanların riske maruziyet, örgütsel kimlik, güçlendirme ile güvenlik iklimi algılarının çalışanların güvenlik kabullerini pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların güçlendirmesinin de absenteeism'e pozitif etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarından, sadece yöneticilerinin güvenlik davranışlarının işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Yani yönetimin güvenli davranışları kabul etmesi



ve çalışanlardan bunu istemesi, bu konulardaki liderliği, çalışanların güvenli davranışlarına yönelik tutumlarını olumlu etkileyecek; çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ve absenteeism davranışlarında azalma oluşturacaktır (Thurston & Glendon, 2018).

Demiryolunda çalışanların işyerinde algıladıkları tehlikenin ve güvenlik kültürünün/ikliminin örgütsel çıktılar ile ilişkisini inceleyen çalışmada, algılanan tehlike ve işyerinde kalma arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı; güvenlik kültürünün/ikliminin işyerinde kalma niyeti ile pozitif yönlü ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Güvenlik kültürü/iklimi algıları olumlu oldukça işyerinde kalma niyetlerinin de arttığı görülmektedir. Ayrıca yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda güvenlik ikliminin/kültürünün işte kalma niyetini anlamlı bir şekilde açıklama kapasitesinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Morrow & Crum, 1998).

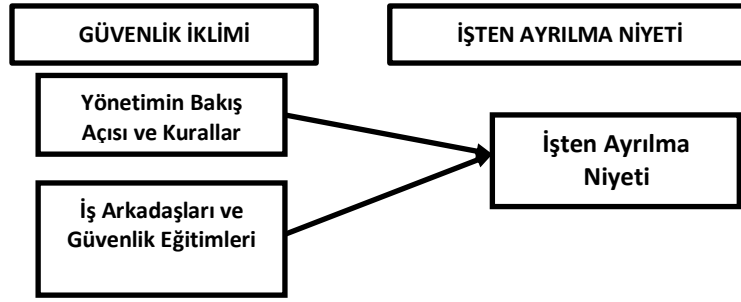
Büyük bir süpermarket zincirinde, güven iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada, bu iki değişken arasında negatif yönlü ilişkinin bulunduğu; bu ilişkiye örgütsel güven değişkeninin aracılık ettiği tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi çalışanların örgütsel güven duygusunu arttırmakta ve örgütüne güvenen çalışanın da işten ayrılma niyetinde azalma yaşanmaktadır. Bu çalışmada güvenlik iklimini oluşturan boyutları artan güvenlik iletişimi ve yönetimin güvenliğe yönelik tutumudur. Her iki alt boyutun da negatif yönlü ilişkisi bulunmaktadır. Güvenlik iletişiminin azalması ile yönetimin güvenliğe yönelik olumsuz/yetersiz tutumu çalışanların örgüte yönelik güvenlerini azaltacak, bu durumda çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttıracaktır (Kath, Magley & Marmet,2010).

Madende çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (güvenlik iklimi) algıları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada; çalışanların güvenlik iklimi algıları ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi, güvenlik liderliği, güvenlik imkanları/ekipmanları, güvenlik yönetimi ve güvenlik kuralları boyutlarında incelenmiş olup, tüm boyutların işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların güvenlik ikliminin tüm alt boyutlarına dair algılarının azalışının işten ayrılma niyetinde artışa neden olduğu görüşmüştür. Ayrıca, güvenlik imkanlarının/ekipmanları ve güvenlik liderliği boyutlarının işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde açıklama kapasitesine sahip olduğu; güvenlik kuralları ve güvenlik yönetimi boyutlarının işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde tanımlama kapasitesinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Amponsah-Tawiah, Ntow ve Mensah, 2015).

Bu çalışmalar ışığında, çalışanların güvenlik iklimi algılarıyla işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin bulunduğu ve bunun genel olarak negatif yönlü bir ilişki olduğu görülebilir. Çalışanların güvenlik iklimi algılarındaki olumlu yöndeki artışın çalışanların işten ayrılma niyetinde azalmaya ya da güvenlik iklimi algı puanlarındaki azalışın çalışanların işten ayrılma niyetinde artışa neden olabileceği söylenebilir. Bu kapsamda, araştırmamızda kullanılan güvenlik ikliminin her iki boyutu için oluşturulan hipotezler ile araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

H1: Üniversite çalışanlarının yönetimin güvenliğe bakış açısına ve güvenlik kurallarına ait algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.

H2: Üniversite çalışanlarının iş arkadaşlarının desteğine ve güvenlik eğitimlerine ait algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.



Şekil-1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

Yöntem

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmada, örgütlerde insan kaynağının korunmasında ve özellikle nitelikli çalışanların uzun süre örgüt içerisinde tutulmasında etkili olduğu düşünülen güvenlik iklimi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi: 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 işyerinden ayrılma niyetlerini etkiler önermesi, araştırmanın ana çerçevesini oluşturmaktadır.

Buldukları ülkenin ve şehrin kalkınmasında; nitelikli insan gücünün piyasalara sağlanmasında, çalışma hayatının önemli aktörlerinden biri olan üniversiteler, diğer tüm örgütler gibi yüksek rekabetin bulunduğu ve verimliliklerinin en üst seviyelere çıkarılması istenen bir ortamda faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu araştırma, üniversite insan kaynağının daha etkin kullanılmasına, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile örgütsel performans azalmasına sebep olabilecek önemli bir husus olan güvenlik ikliminin etkilerinin anlaşılmasına katkı sağlaması açısından önemli bir çalışmadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin katılımcılara ait bireysel algılar olması nedeniyle, elde edilen sonuçlar evrenin tümüne genellenememektedir. Buna rağmen, yine de elde edilen verilerle çalışma ortamına hakim güvenlik iklimi algısı hakkında fikir sahibi olunabilir. Ayrıca, katılımcılara ait değerlendirmelerinin öznel ve bireysel algı ifadeleri olması, tekrar genelleme yönünden bir sınırlılık sorunu oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin özünde Türk kültürüne yönelik oluşturulmaması da bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Her ne kadar yabancı dilden Türkçe'ye uzmanlar tarafından çevrilmiş olsa da, kültürel farklılıklardan ve çeviriden kaynaklı bir takım sınırlılıklar oluşabilmektedir. Bu araştırma zaman olarak kesitsel türde bir araştırmadır. Araştırma sonuçlarının, araştırmanın gerçekleştirildiği zaman dilimini yansıttığı göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı zaman diliminde ya da farklı koşullarda çalışanları güvenlik iklimi algılarının farklılaşabilmekte, bunlar da algı puanlarına yansıtılabilmektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evreni, Bursa ilinde hizmet veren bir kamu yükseköğretim kurumu çalışanlarıdır. Evrendeki çalışanları, sadece 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu çerçevesinde çalışan Akademik personel ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışan memurlar ve sürekli işçi statüsünde hâlihazırda yer alan çalışanlar kapsamaktadır. Bu araştırma kesitsel bir özellik arz etmektedir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler yaklaşık 2 ay sürmüştür. Araştırmanın analiz düzeyi örgüt seviyesi; analiz birimi ise bireysel olarak tespit edilen çalışanlardır. Örneklem tespitinde, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Personel türü kota olarak belirlenmiştir. Üniversitede bulunan Akademik personel sayısı yaklaşık 2 bin kişi ve idari personel sayısı da yaklaşık 4 bin kişi civarında olduğu bilinmektedir. Üniversitede bulunan kısmi zamanlı öğrenci çalışanlar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör örgütlerinden geçici süreli Üniversite’de çalışan kişiler çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin tamamı da araştırmanın örnekleme dışındadır. Anket formu doldurup araştırmada yer alan katılımcı çalışan sayısı 366’dır.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veriler, ölçek ifadelerini içeren bir anket formu ile toplanmıştır. Form, kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra hem örgüt içinde kullanılan bir otomasyon programı (intranet-based) kullanılarak hem de kağıt olarak (paper-based) dağıtılıp doldurulmak suretiyle uygulanmıştır. Öncelikle, Üniversite e-posta sistemine kayıtlı personel e-postalarının tümüne (yaklaşık 6 bin çalışana) form bağlantı adresi gönderilmiştir. Sonrasındaki 1 ay boyunca bu formun otomasyon üzerinde doldurulma durumu takip edilmiştir. Otomasyon vasıtasıyla formu dolduran çalışan sayısının 313 kişi olarak tespit edilmesi ve bunlardan 147 adedinin değerlendirmeye alınabileceğinin görülmesi üzerine; devamında kağıt çıktı halindeki formlar belirlenen kota doğrultusunda çalışanlara dağıtılmıştır. Çalışmalar sonunda geçerli ve değerlendirilebilir form sayısı toplam 366 adet olarak belirlenmiştir.

Kullanılan formda üç bölümün ilk bölümde forumun doldurulma esnasında dikkat edilmesi gereken hususlar; ikinci bölümde demografik değişkenlerinin belirlenmesine yönelik 8 adet soru; üçüncü bölümde ise, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti algısının tespitine yönelik toplam 19 adet ifade yer almaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu Ek’te yer almaktadır.

Her iki değişkene ait ölçeklerin tespitinde alanyazın taraması yapılarak; Türkiye’de uygulanabilme; güvenilirlik ve geçerlik gibi özelliklere sahip olma özelliklerine dikkat edilmiştir. Araştırmada kullanılan hem güvenlik iklimi hem de işten ayrılma niyeti ölçeği 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. Ölçekleri, güvenilirliklerinin analiz edilmesi amacıyla, 30 kişilik pilot bir uygulamaya tabi tutulmuş. Ölçeklerin yeterli geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin sağladığının tespitinin akabinde, araştırmada kullanılmaya karar verilmiştir.

Güvenlik İklimi Ölçeği: Araştırmada kullanılan güvenlik iklimi ölçeği, Türen vd. (2014) tarafından sağlık ($\alpha:0,932$) ve imalat ($\alpha:0,915$) sektörlerinde uygulanmasını müteakip uygunluğu onaylanan bir ölçektir. Güvenlik iklimi ölçeği, toplamda 14 ifadeden ve iki boyuttan oluşmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyetini ölçmek için, Wayne, Shore ve Linden (1997:82-111) tarafından kullanılan ölçekten faydalanılmıştır. Geliştirilen ölçeğin genel olarak güvenilirliğinin bulunmasından dolayı ($\alpha:0,89$) bu araştırmada da kullanılmasında karar verilmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği ifadeleri çeviri usullerine uyularak Türkçe diline çevrilmiş, İngilizce 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 5 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır.

BULGULAR

Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler Tablo-1’de yer almaktadır.

Tablo-1: Araştırmaya Katılan Çalışanlara ait Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Yaş	Medeni Hal	Eğitim Durumu	Personel Türü	Kurumda Çalışma süresi	Toplam Çalışma süresi
Kadın (191/%52,20)	20-29 (68/%18,60)	Bekar (314/%85,80)	İlköğretim (24/%6,55)	Akademik (89/%24,32)	1-5 yıl (123/%33,61)	1-5 yıl (47/%12,84)
Erkek (175/%47,80)	30-39 (115/%31,40)	Evli (52/%14,20)	Lise (58/%15,84)	İdari (259/%70,77)	6-10 yıl (82/%22,40)	6-10 yıl (75/%20,49)
	40-49 (119/%32,50)		Önlisans (48/%13,11)	Diğer (18/%4,91)	11-20 yıl (96/%26,23)	11-20 yıl (143/%39,07)
	50 yaş ve üzerinde (64/%17,50)		Lisans (118/%32,24)		21-30 yıl (49/%13,39)	21-30 yıl (60/%16,39)
			Lisansüstü (118/%32,24)		31 yıldan fazla (16/%4,37)	31 yıldan fazla (41/%11,20)

Araştırma örnekleminde yer alanların daha çok kadın (%52,20), bekar (%85,80) ve İdari personel (%70,77) çalışanlardan oluştuğu gözlenmiştir. Katılımcıların yarısından fazlasının lisans ve lisansüstü eğitim mezunu (%64,48) olduğu; yarısından fazlasının (yaklaşık olarak %67’si) 10 yıl ve üzerinde toplam çalışma hayatında buldukları; yarıya yakınının (yaklaşık olarak %44’ü) ise 10 yıl ve üzerinde kurumda çalıştığı görülmektedir.

Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Faktör analizine yönelik, her ikili ölçeğe ait Bartlett testi (küresellik testi) sonuçları, KMO değerleri, varyansı açıklama oranları (%) ve faktör ağırlıkları Tablo-2’de ve Tablo-3’te görülmektedir.

Tablo-2: Güvenlik İklimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	İfadeler	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Özdeğer	Cronbach's Alpha
1	İ2	0,851	48,928	6,361	0,919
	İ3	0,797			
	İ5	0,815			
	İ1	0,755			
	İ4	0,747			
	İ9	0,714			
	İ6	0,719			
	İ10	0,670			
2	İ8	0,638	11,053	1,437	0,741
	İ13	0,808			
	İ12	0,732			
	İ14	0,699			
	İ11	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-2 incelendiğinde, güvenlik iklimi ölçeği ifadelerin iki boyut altında birleştiği görülebilir. Bu çalışmada yeterli faktör değerine sahip olmayan 17 numaralı ifade analizden çıkarılmıştır. Türen vd. (2014), Özdemir vd. (2016) ve Şantaş vd. (2018)'den kullanılan ölçeğin yapısı bakımından bir fark oluşturmuştur. Ancak güvenlik iklimi ölçeğinin yapılan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan iki boyutlu yapının, Türen vd. (2014)'nin çalışmasındaki yapıya benzemesi nedeniyle ilgili Türen vd.'nin çalışmasında kullanılan boyut isimleri bu çalışmada da kullanılması uygun görülmüştür. Güvenlik iklimi ölçeğinin 1 numaralı boyutuna “Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar” (YBAK); 2 numaralı boyutuna “İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri” (İAGE) isimleri verilmiştir.

Tablo-2’de yer alan YBAK boyutu, çalışmaya katılanların güvenlik iklimi algısına ait varyansın %42,93’ünü ($p<0,01$) açıklamaktadır. Bu boyuta ait Cronbach Alpha katsayısı değerinin 0,919 olduğu ve değişkeni oluşturan ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir. İAGE boyutu, katılanların güvenlik iklimi algısına ait varyansın %11,05’ini ($p<0,01$) açıklamaktadır. Bu boyuta ait Cronbach Alpha katsayısı değerinin 0,741 olduğu ve değişkeni oluşturan ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir. Toplamda her iki boyut katılanların güvenlik iklimi algısına ait varyansın %59,98’ini ($p<0,01$) açıklamaktadır.

Tablo-3: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	İfadeler	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Özdeğer	Cronbach's Alpha
İşten Ayrılma Niyeti	İ17	0,923			
	İ18	0,901			
	İ16	0,881	68,515	3,426	0,875
	İ15	0,814			
	İ19	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	

Tablo-3 incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ölçeğinde Wayne vd. (1997) tarafından oluşturulan ölçeğin yapısı bakımından bir fark oluşmadığı gözlenmiştir. Ayrıca İşten ayrılma niyetine ait tek boyut, katılanların işten ayrılma niyeti algısına ait varyansın %68,515'ini ($p<0,01$) açıklamaktadır. Bu boyuta ait Cronbach Alpha katsayısı değerinin 0,875 olduğu ve değişkeni oluşturan ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir.

Güvenlik İklimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi ile Hipotezlerin Testi

Araştırmada katılımcıların güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespitine dair oluşturulan hipotez testi, korelasyon analizi ile yapılmıştır. Test neticesinde elde edilen veriler Tablo-4'te yer almaktadır.

Tablo-4: Güvenlik İklimi ve İşten Ayrılma Niyeti Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi (N=366)

	Ortalama	Std Sapma	1	2	3
<i>Bağımsız Değişkenler</i>					
Güvenlik İklimi					
1.YBAK	2,73	0.782	1		
2.IAGE	3,09	0.752	0.530*	1	
<i>Bağımlı Değişken</i>					
3.IAN	2,13	0.881	-0.365*	0,271*	1

* $p<.001$

Tablo-4'te görüldüğü üzere, YBAK boyutuna ait ortalama 2,73 iken, İAGE boyutuna ait ortalama 3.09 olarak tespit edilmiştir. Her iki boyutun ortalama puanları arasındaki farkın 0.36 olmasının aralarında algısal anlamda önemli bir fark olmadığı; her iki boyuta yönelik olarak çalışanların kararsızlık olduğu (3=Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum) değerlendirilebilir. İşten ayrılma niyetine ait ortalama algı puanı 2,13 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların genel olarak işten ayrılma niyetlerinin bulunmadığı (2=Katılmıyorum) şeklinde değerlendirilebilir.

YBAK boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ($r: -0,365$; $p: 0,001<0,05$) ve İAGE boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ($r: -0,264$; $p: 0,001<0,05$) bir ilişkinin bulunduğu; bu ilişkilerin negatif yönlü olduğu gözlenmiştir. Çalışanların yönetimin (yöneticilerin) güveliğe bakış açılarını ve örgütte oluşturulan güvenlik kuralları hakkında algılarını temsil eden YBAK boyutuna yönelik artan yönde olumlu algılarının, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalmasıyla ilişkili olabileceği değerlendirilebilir. Ve yine benzer şekilde çalışanların güvenlik konularında iş arkadaşları tarafından desteklenmesi ve sağlanan güvenlik eğitimlerine yönelik algıları temsil eden İAGE boyutuna yönelik artan yönde olumlu algıların, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalmasıyla ilişkili olabileceği değerlendirilebilir.

Hipotez testi sonucunda; Üniversite çalışanlarının yönetimin güvenliğe bakış açısına ve güvenlik kurallarına ait algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin bulunduğu (H1); Üniversite çalışanlarının iş arkadaşlarının desteğine ve güvenlik eğitimlerine ait algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir (H2). Buradan, güvenlik iklimine ait her iki boyutun da çalışanların işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkilerinin oldukları gözlenmektedir. Çalışmamızda algıları tespit edilen Üniversite çalışanlarının güvenlik iklimi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişkinin bulunduğu, bu ilişkinin de negatif yönlü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre, üniversite çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinde azalmanın güvenlik iklimi algılarının olumlu yönde artırılmasıyla ilişkili olabileceği açıktır.



Sonuç

Örgütlerde insan kaynağının korunmasında ve özellikle nitelikli çalışanların uzun süre örgüt içerisinde tutulmasında etkili olduğu düşünülen örgüt güvenlik iklimi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanan bu çalışmada, Üniversite çalışanlarının güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin negatif yönlü olduğu gözlenmiştir. Güvenlik iklimine ait “Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar” boyutuna ait algılardaki puan artışı işten çalışanların ayrılma niyetinde azalışa neden olacaktır. Yönetimin güvenlik liderliği işyerinde yaşanacak iş kazalarının azalmasını ya da önlenmesini doğrudan sağlamayabilir; ancak çalışanların güvenliği kabul etmelerini kolaylaştırabilir; bu da çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyebilir. Güvenlik kuralları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunsa da, bu ilişki iş kazalarını önlemede ve çalışanların güvenlik kurallarını kabulünde tek başına yeterli olmayabilir. İşyerinde güvenlik kurallarının yanında, güvenlik liderlerinin bulunması kazaları azaltmada daha etkili olabilir.

“İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri” boyutunun işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisi gözlenmiştir. Çalışan güvenlik eğitimlerinin yetersizliği, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artışa yol açacağı söylenebilir. Ayrıca, iş arkadaşlarının güvenlik konularını önemsemeleri ve birbirlerini desteklemeleri, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalmaya yol açacağı söylenebilir. Diğer çalışanlarca güvenliğin önemsenmesi ve desteklenmesi, çalışanların güvenli davranış göstermesinde ve güvenli çalışmaya dair çalışan değerlerinde artış yaşanabilir. Buna ek olarak, güvenliğin tüm çalışanlarca önemsenmesi ve desteklenmesi çalışanlarda istenen güvenlik davranışlarının ve onlardan beklenenlerin daha rahat anlaşılmasını kolaylaştırabilir. Özellikle işyerinde güvenlik mi üretim mi ikileminin yaşandığı zamanlarda doğru seçimin yapılmasında önemli olabilir. Bu ikilemde güvenli çalışmayı seçen çalışanların artışı, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalışa neden olabilir.

Genel anlamda, çalışanların güvenlik iklimi algılarının olumlu yönde gelişmesiyle işten ayrılma niyetlerinde azalma yaşanabileceğinden; güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin olduğu bilindiği bir yerde, örgütün güvenlik iklimini olumlu yönde tutma gayretleri örgütün geleceği için olumlu sonuçlar doğurabileceğinden bahsedilebilir. Araştırmada elde edilen sonuçların, güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisi bulunduğu sonucuna varan Morrow ve Crum’ın (1998); Kath vd.’nin (2010); Nixon vd.’nin (2015)’; Amponsah-Tawiah vd.’nin (2015); Wang ve Chia-Dai (2015)’nin; Huang vd.’nin (2016); Todd’un (2018); Thurston ve Glendon’un (2018) çalışmalarını desteklemektedir.

Araştırmayla tespit edilen güvenlik iklimi algısı ve işten ayrılma niyeti algısının negatif yönlü ilişkisi göz önüne alındığında, Üniversite çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının olumlu yönde yüksek olmamasına rağmen işten ayrılma niyetlerinin düşük olmasının nedeni, kamu işyeri imkânlarından kolaylıkla vazgeçilememesinden ve/veya Türkiye’de çalışanların yüksek seviyede iş kaybetme kaygısının (iş güvencesizliği) bulunmasından dolayı (Çetin & Wasti, 2002; Özyaman, 2017) olabilir. Bu sonuç ise, çalışanların işten ayrılma niyetinden daha çok Üniversite içinde yer/iş değiştirme talepleri ya da niyetlerini de gündeme getirebilir. Bu nedenle, ileride kamu örgütlerinde yapılacak çalışmalarda, örgüt içinde yer/iş değiştirme talep durumu da değerlendirmeye alınabilir. Ayrıca, çalışanların piyasadaki iş güvencesizliği nedeniyle kamu personeli kadrosunu bırakarak özel sektör çalışanı olmak istememesi, çalışmaya devam etmek istemesi, örgütler açısından bir takım farklı problemlere de neden olabilir. Bu tür problemlere, çalışanların örgüt içerisinde isteksiz ve verimsiz faaliyet göstermeleri (Prasad, Wahlqvist, Shikar ve Shih, 2004; Dew, Keefe ve Small, 2005; Jonhson, 2010; Yıldız, 2016); gereksiz işlere zaman harcamaları ve sanal kaytarma (Keklik, Kılıç, Yıldız ve B.Yıldız (2015); Yıldız, B.Yıldız, Zehir ve Aykaç, 2015) benzeri davranışlar göstermeleri sonucunda örgütün yapısına, belirlenen amaçlara ve hedeflere zarar verebilecekleri örnek olarak verilebilir. Bu kapsamda kamu ya da özel sektör örgütü ayrımı gözetmeksizin tüm örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetleri tespit edilmesi önem arz etmektedir.



Elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, ileride güvenlik iklimi konusunda çalışma yapacak araştırmacılarca, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki tespitinin yanı sıra güvenlik ikliminin diğer örgütsel çıktılarla olan ilişkileri test edilebilir. Türkiye bağlamı için, Türk kültürüne özgü oluşturulacak güvenlik iklimi ölçeği ile örgütsel performans ve diğer örgütsel çıktılarla ilişki ve etki analizleri yapılabilir. Boylamsal olarak yapılacak çalışmalarda örgütsel değişim gözlemlenebilir. Farklı analiz düzeyleri ve/veya farklı endüstrilerde benzer araştırmalar gerçekleştirilerek genel kanılara varılabilir. Olasılığa dayalı olan örnekleme yöntemlerinden yararlanılarak kısmen de olsa sonuçların genellenebilme imkânı elde edilebilir. İleriki araştırmalarda veri toplamada yöntemi olarak anket formunun yanında, yerinde gözlem, görüşme ya da diğer teknik analizler de kullanılabilir. Evrenin bir kamu örgütü olması ve sonuçların da araştırmacının amacını destekliyor olması; bu tür bir araştırma diğer kamu örgütlerinde de gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

ACSNI & HSC (1993). *Organising for Safety (Report No:3)*. London.

Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O. & Sünnetçioğlu (2015). İşten ayrılma niyeti ve aşırı rol yükünün otel çalışanlarının sosyal aylaklık davranışlarına etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(16), 515–537.

Amponsah-Tawiah, K., Ntow, M.A. & Mensah, J. (2015). Occupational health and safety management and turnover intention in the Ghanaian mining sector. *Safety and Health at Work*, 7(1), 1-6, <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2015.08.002>.

Ancarani, A. & Giammanco, M. D. (2017). Hospital safety climate and safety behavior: a social exchange perspective. *Health Care Management Review*, 42(4), 341–351.

Baltacı, F., Caner, G. & Çeliker, N. (2014). Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353–370.

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Brown, R. L. & Holmes, H. (1986). The use of a factor analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 445–470.

Coyle, I. R., Sleeman: D. & Adams, N. (1995). Safety climate, *Journal of Safety Research*, 26, 247–254.

ÇASGEM (2017). *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu (No: 58)*, Ankara: ÇASGEM Yayını.

Çetin, Ö. & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenilirlik ve geçerlik analizi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47. ISSN 1303-4979.

Dedobbeleer ve Beland (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of Safety Research*, 22(2), 97-103.

DeJoy, D., Della, L., Vandenberg, R. and Wilson, M. (2010). Making work safer: testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41(2), 63-71.

Dew, K., Keefe, V. & Small, K. (2005). Choosing to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273-2282, doi: 10.1016/j.socscimed.2004.10.022.

Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*, İstanbul: Beta Yayınları.

Glennon, D. E. (1982). Safety climate in organisations. *Proceedings of the 19th Annual Conference of the Ergonomics Society of Australia and New Zeland*, 17-31.

Grant, R.M. & Jordan, J. (2014), *Stratejinin Temelleri* (Gamze Sart, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.



- Griffin, M. & Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), doi: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414.
- HSE (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. & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: an investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55(July), 248–257.
- Huang, Jeffries, Tolbert & Dainoff (2017). Safety climate. *Professional Safety*, 62(1), 28–35.
- ILO. *World Statistic*. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm adresinden erişildi. (Erişim: 29 Ocak 2019)
- Jang, J. & 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*, 31(2), 588–595.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi : Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13–22.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139–150.
- Kath, L.M., Magley, V.J. & Marmet, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1488-1497, doi: 10.1016/j.aap.2009.11.010.
- Kaur, B., Mohindru & Pankaj (2013), Antecedents of turnover intentions: a literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219-1230.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. & Yıldız, B. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 129-144.
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1, 38-49.
- Lee Fong, Y. & Mastura, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)*, 64(1). doi: 10.11113/jt.v64.1673.
- Leitão, S. & Greiner, B. A. (2016). Organisational safety climate and occupational accidents and injuries: an epidemiology-based systematic review. *Work and Stress*, 30(1), 71–90.
- Lutness, J. (1987). Measuring up: Assessing safety with climate surveys. *Occupational Health and Safety*, 56(2), 20–26.
- Milijic, N., Mihajlovic, I., Strbac, N. & Zivkovic, Z. (2013). Developing a questionnaire for measuring safety climate in the workplace in Serbia. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 19(4), 631–645.
- Mobley, W. H. (1982). *No Title, Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*, Reading: Addison-Wesley.
- Morrow, P. C., & Crum, M. R. (1998). The effects of perceived and objective safety risk on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 300–313. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1620>.
- Nixon, A. E., Lanz, J. J., Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Schantz, A. & Rodriguez, J. F. (2015). Nurse safety: How is safety climate related to affect and attitude?. *Work & Stress*, 29(4), 401-419.



- Özdemir, L., Erdem, H. & Kalkın, G. (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59–69.
- Özyaman, F. B. (2007). Hemşirelerde iş güvencesi algısı ve anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Pearce, J.A.II. & Robinson, R.B.Jr. (2015), *Stratejik Yönetim-Geliştirme, Uygulama ve Kontrol* (Mehmet Barca, Çev.Edt.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Pousette, A., Larsman, P., Eklöf, M. & Törner, M. (2017). The relationship between patient safety climate and occupational safety climate in healthcare – a multi-level investigation, *Journal of Safety Research*, 61, 187-198.
- Prahalad, C.K. & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, May-June, 79-91.
- Prasad, M., Wahlqvist, P., Shikhar, R. & Shih, Y.C.T. (2004). A review of self-report instruments measuring health-related work productivity: a patient-reported outcomes perspective. *Pharmacoeconomics*, 22(4), 225-244.
- Schuler, S.R., & Macmillan, I.C. (1984). Gaining competitive advantage through human resource management. *Human Resource Management*, 23(3), 241-255.
- Seyrek, İ. H. & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63–74.
- Siu, Phillip ve Leung (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong: The Role of Psychological Strains as Mediators. *Accident Analysis & Prevention*, 36(3), 359-366, [https://doi.org/10.1016/S0001-4575\(03\)00016-2](https://doi.org/10.1016/S0001-4575(03)00016-2).
- Smith, T. D. (2018). An assessment of safety climate, job satisfaction and turnover intention relationships using a national sample of workers from the USA. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(1), 27–34.
- Staw, B. M. (1980). The Consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1, 253–273.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö. & Say Şahin, D. (2017). Sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının belirlenmesine ilişkin bir kamu hastanesinde araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 297–307.
- Thurston, E. & Glendon (2018). Association of risk exposure, organizational identification, and empowerment, with safety participation, turnover intention, and absenteeism. *Safety Science*. 105, 212-221, doi: 10.1016/j.ssci.2018.02.012.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik iklimi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171–190.
- Tüzüner, L. V. & Özasan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138–154.
- Uslu & Aktaş (2017). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sessizlik etkileşiminde iş güvencesi memnuniyeti ve iş güvencesi endeksinin aracı rolü: özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 141–160.
- Varonen, U. & Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis and Prevention*, 32, 761–769.



- Wang, C. & Chia-Dai Yen. (2015). Leadership and turnover intentions of Taiwan TV reporters : the moderating role of safety climate. *Asian Journal of Communication*, 25(3), 255–270.
- Wayne S.J., Shore L. M. & Linden R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wigglesworth, E.C. (1978). The fault doctrine and injury control. *The Journal of Trauma*, 18(12), 789-794.
- Wu, Chang, Shu, Chen & Wang (2011). Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 24(6), 716-721, <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2011.04.007>.
- Yenihan, B., Öner, M. & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38–49.
- Yıldız, H. (2016). Presenteeism. Taslak S. & Çiftçi B. (Edt.). *Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular* içinde (s.287-311). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C. & Aykaç, M. (2015). The antecedents of presenteeism and sickness absenteeism: a research in Turkish health sector. *11th International Strategic Management Conference (ISMC)*. July 23-25, 2015. Vienna/Austria.
- Yıldız, M. (2014). İçsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü: spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri üzerine ampirik bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 137–146.
- Yule, S. (2003). Senior management influence on safety performance in the UK and US energy sectors, *Doctoral Dissertation*, University of Aberdeen, Scotland.
- Yürür, S. & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(2), 81–104.
- Zahoor, H., Chan, A.P.C., Utama, W.P., Gao, R. & 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*, 14(4). doi: 10.3390/ijerph14040351. PMID: 28350366; PMCID: PMC5409552.
- Zincirkıran, M., Çelik, G.M., Ceylan, A.K. & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600). 59–71.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102.
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 75-92, DOI: 10.1002/job.130.

EXTENDED SUMMARY

Today, almost all organizations have to compete significantly in order to achieve their goals and objectives. In order to be advantageous in competition, the necessity of focusing on internal resources has arisen due to the inadequacy of external conditions in creating the desired competitive power in the production of sustainable business strategy. The source that creates competitive advantage is organizational key competencies, it is known that the human resource manages the entire resource of the organization and ensures the formation and continuity of competencies. Looking at this fact, it can be said that human resources are of great importance for organizations.

As in other types of organizations, the management of human resources can be said that the determination of the relationship between the safety climate perceptions of employees and their



turnover intention is needed in universities. In this study, it was aimed to reveal the relationship between organizational safety climate and the turnover intention of employees in a university. The data collected in the study were obtained from 513 university employees. Data of 366 people were included in the analysis.

In this study, a negative relationship between the safety climate perception, and the turnover intention was observed. From here, the positive perceptions of the employees participating in the study, the management's (managers') perspective on safety and the perceptions about the safety rules established in the organization may cause a decrease in their turnover intention; Similarly, it can be said that the positive perceptions of support by co-workers on safety issues and the safety training provided may lead to a decrease in employees' turnover intention. A negative relationship was observed between the perception of the safety climate and the intention to quit. It is seen that the positive perceptions that will arise in the perceptions of the employees participating in the study regarding the safety point of view of the management (managers) and the safety rules determined in the organization may lead to a decrease in their intention to leave. Similarly, it can be said that positive employee perceptions about the support of colleagues in security issues and the security training provided may lead to a decrease in the intention to leave.

As a result, where it is known that the safety climate is related to the turnover intention, keeping the safety climate positive can have positive consequences for the future of the organizations. In addition, it can be thought that the negative safety climate perceptions of the employees may have detrimental effects on the achievement of the goals and objectives of the organizations. For this reason, in organizations, it is important to determine and manage the relationship between the safety climate perceptions of all employees and their turnover intention.

