

## GÜVENLİK İKLİMİ ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: MADEN SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Ahmet GÖKÇE<sup>1\*</sup>, Selçuk SARI<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Gümüşhane Üniversitesi, İ.İ.B.F., İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü  
ORCID No: <http://orcid.org/0000-0002-7643-0563>

<sup>2</sup>Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları ABD  
ORCID No: <http://orcid.org/0000-0002-4182-9005>

### Anahtar Kelimeler

Güvenlik iklimi  
İşten ayrılma niyeti  
Maden sektörü

### Öz

*Bu araştırmada, insan kaynağının korunmasının yanı sıra, nitelikli işgücü üzerinde örgütte kalma konusunda pozitif bir algı oluşturan, örgütte sağlık, güvenlik ve ergonomi koşullarına verilen önemin bir yansıması olan güvenlik iklimi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca demografik faktörler ile güvenlik iklimi algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ortaya konulması bir diğer amaç olarak oluşmuştur. Gümüşhane ilinde madencilik sektöründe çalışan 257 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılara ait demografik faktörlerden; medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışılan birim gibi değişkenler ile güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir.*

## THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF SAFETY CLIMATE AND INTENTION TO LEAVE: A RESEARCH IN THE MINING INDUSTRY

### Keywords

Safety climate  
Turnover intention  
Mining industry

### Abstract

*In this research, it is aimed to determine the relationship between safety climate, which is a reflection of the importance given to health, safety and ergonomics in the organization, and intention to leave the job, which creates a positive perception on the qualified workforce to stay in the organization, as well as the protection of human resources. In addition, revealing relationships between demographic factors, perception of safety climate and intention to leave was another aim of the research. In this research, which was carried out with the participation of 257 people working in the mining sector in Gümüşhane, the survey method, which is one of the quantitative research methods, was used as a data collection tool. According to research findings, a negative relationship was found between perception of safety climate and intention to leave. In addition, demographic factors of the participants; no statistically significant difference was observed between variables such as marital status, education level and unit of work, safety climate and intention to leave.*

Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi

:27.07.2022

Kabul Tarihi

:13.10.2022

Research Article

Submission Date

:27.07.2022

Accepted Date

:13.10.2022

\* Sorumlu yazar e-posta: ahmet.gokce.12@gmail.com

## 1. Giriş

Güncel veriler ve uygulamalar ışığında, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça donanımlı olması ve gerekli iş sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerine yer vermesi örgütlerde bütüncül sağlık koşullarının sağlanması adına tek başına yeterli olmamaktadır. Bu noktada, işyerindeki güvenlik kültürü kadar güvenlik iklimi de büyük önem arz etmektedir. Bir işyerinde çalışanlarca güvenle alakalı kabul görmüş inanç ve algıları yansıtan güvenlik iklimi, öncelikle personelin daha sonra çalışma ortamının güvenliğinin sağlanmasında ve yaşanabilecek kazaların önceden tahmin edilmesinde önemli bir paya sahiptir.

Güvenliğin olmadığı, bu konuya ilişkin bir kültürün veya iklimin oluşturulmadığı işyerlerinde ise çalışanlarda motivasyon kayıpları, tatminsizlikler, psikolojik sözleşme algısındaki olumsuzluklar ve iş kaynaklı stres temelli sorunlar gözlenebileceği gibi, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artışlar yaşanabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin eyleme dönüştürülmesi ise beraberinde bazı olumsuz durumları da getirmektedir. Bu durumlar çalışanlar veya örgüt açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır. İşten ayrılan insanlar açısından; işsiz kalma, maddi ve manevi sorunlarla karşılaşma, ailesini geçindirememesi vb. durumlar yaşanabilmektedir. Örgütler açısından ise; nitelikli işgücü kayıpları, üretim veya hizmette aksamalar, maddi kayıplar, iş yerinin varlığını sürdürememesi vb. durumlar oluşabilmektedir.

Bu doğrultuda, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin net bir şekilde anlaşılması yüksek rekabetin bulunduğu günümüz koşullarında işletmelerin geleceği açısından yaşamsal bir öneme karşılık gelmektedir. Güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi farklı sektörlerde inceleyen birçok çalışmada negatif yönde ilişki tespit edilmiş olup (Huang vd., 2016; Smith, 2018; Kath, Magley ve Marmet, 2010), güvenlik ikliminin mevcut çalışanları örgütte tutabilme ve nitelikli işgücünü örgüte çekebilme konusunda ciddi etkisinin olduğu belirlenmiştir. Maden sektöründe yapılan araştırmada, diğer çalışmalara paralel olarak güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca güvenlik ikliminin tüm alt boyutlarının da işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Amponsah-Tawiah, Ntow ve Mensah, 2015).

Dünyada her yıl milyonlarca insan iş kazası nedeniyle yaralanmakta ve hayatını kaybetmekte, sağlıksız çalışma koşulları sebebiyle de çeşitli meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. ILO (Uluslararası

Çalışma Örgütü) tahminlerine göre her yıl dünya genelinde yaklaşık yüz milyonlarca iş kazası meydana gelmekte olup, günde milyonlarca insan işle ilgili kaza veya hastalık sebebiyle hayatını kaybetmektedir (Şen, Dursun ve Murat, 2018: 1169). Türkiye’de ise bu tablo dünya ile paralellik göstermektedir. İSİG Meclisi (İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi) verilerine göre 2021 yılı için Türkiye’de toplam 2170 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybederken, 2022 yılının sekiz altı ayı için ise en az 1202 kişinin iş kazası sonucu hayatını kaybettiği bilinmektedir (İSİG, 2022). SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) 2019 verilerine göre ise Türkiye genelinde toplam 1088 çalışan işe çeşitli sebeplerle meslek hastalığına yakalanmış olup, 2012-2020 yılları arasında meslek hastalığına yakalanan çalışan sayısı ise 6078 kişidir (SGK, 2022). Maden sektörü ise gerek iş kazalarının gerekse de meslek hastalıklarının daha ciddi yansımalarla sonuçlanması adına risk oranının en yüksek olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Farklı dönemlerde maden sektörü, iş kazaları<sup>2</sup> sonucu toplu kayıplarla gündeme gelerek bu sektörün iş sağlığı ve güvenliği açısından ne kadar riskli bir sektör olduğunu tekrar tekrar hatırlatmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) tarafından ekonomik anlamda desteklenen “Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi” projesi için hazırlanan rehberde maden sektöründe (özellikle kömür madenciliği) meslek hastalıklarının yoğunlaştığı tespit edilerek, bu hastalıklar; gürültüden kaynaklanan işitme kaybı, titreşimin neden olduğu beyaz parmak sendromu, asbest kaynaklı hastalıklar, meslekten kaynaklanan cilt hastalıkları, astım ve kanser, tetanos, madencilikte rastlanan nistagmusu ve leptospiraz şeklinde belirtilmiştir (AB, 2022). Bu meslek hastalıklarının yanı sıra maden sektörü için ergonomik açıdan risk faktörleri belirlenmiş olup bunlar; kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, temas stresi, ağır ve sık kaldırma, uygunsuz duruş, bileklerin zorlanması, itme veya çekme şeklinde sıralanmıştır (Wiehagen ve Turin, 2004; Jeripotula vd., 2020; Aksüt, Eren ve Tüfekçi, 2020). ILO ise insan sağlığı açısından riskli olan madencilik sektörüne ilişkin olarak iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde çeşitli öneriler ve düzenlemelerle çalışma standartlarını sağlamayı amaçlamıştır (ILO, 2022).

Maden sektörü “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” sınıflandırmasına göre “çok tehlikeli” işler sınıfında yer almaktadır. Maden sektörü çalışanları arasında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yetersiz olduğu ve yönetimin bu konuda yeterli ilgiyi göstermediği algısının oluşması çalışanların direkt olarak işten

<sup>2</sup> Soma 301, Karadon 30, Küre 19, Mustafakemalpaşa 19, Ermenek 18, Gediz 18, Dursunbey 17, Şirvan 16, Çöllolar

11, Aşkale 8, Kozlu 8 kişi... maden sektöründe çeşitli tarihlere iş kazası sonucu hayatlarını kaybetmiştir.

ayrılma niyetlerine etki edeceği gibi motivasyon, tatmin ve performans kayıplarına da yol açabilecektir. Bu doğrultuda, maden sektöründe güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışmada ilk olarak konuyla ilgili kavramsal açıklamalara yer verildikten sonra akabinde anket yöntemi ile elde edilen bulgular çeşitli analizler aracılığıyla değerlendirilecektir.

## 2. Güvenlik İklimi

Lewin, Lippitt ve White (1939) tarafından ilk defa kullanılmış olan iklim kavramının, sosyal iklim olgusu çerçevesinde kullanıldığı dikkat çekmekle beraber, bu kavramla etkileşimli olarak liderlik kavramı ve çevresel uyarıcılar üzerinde durmuştur (Fleishman, 1953; Lewin, Lippitt ve White, 1939). Sonraki dönemde iklim üzerine yapılan çalışmalarla birlikte iklim kavramı farklı boyutlar alarak bu kavramın kullanım alanı genişlemiş ve farklı kavramlarla kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte temel anlamda iklim, işyerinde belirli bir süre boyunca uygulanan ve yaygınlık kazanan normları, tutumları, hisleri ve davranışları ifade etmektedir (Gökçe, 2018: 9).

Güvenlik iklimi ise işyerlerinde güvenliğin sağlanması konusunda önemli bir örgütsel faktör olarak kabul edilmekte olup, kavrama ilişkin yapılan ilk tanımlarda bu kavram “çalışanların çalışma çevresi ile ilgili ifade etmiş oldukları bütüne yansıyan algıların bir özeti şeklinde” aktarılmıştır (Dursun, 2012: 64). Sonraki yıllarda güvenlik iklimine yönelik yapılan çalışmalarla kavramın daha somut bir şekilde ifade edilmeye başlandığı görülürken bu paralelde kavrama ilişkin tanımsal çeşitlilik de artmıştır. Örneğin Hofmann ve Stezer (1996) kavramı “işyeri yönetiminin güvenlik uygulamaları karşısındaki tavrı ve çalışanların güvenlik çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalara dahil oluşu” olarak tanımlarken; Cooper ve Phillips (2004) ise “istihdamdaki bireylerin işyerlerinde güvenlikle ilgili olarak zaman içinde benimsenen ve sosyalleşmenin bir ürünü olarak paylaşılan inanç ve algılarla ilgili bir kavram” şeklinde ifade etmişlerdir. Wiegmann vd. (2002) ise literatürde yer alan tüm tanımlardaki ortak temalardan hareketle daha genel bir tanımlamaya gitmiştir. Bu doğrultuda “güvenlik iklimi, örgütteki kişisel algılar arasındaki benzer noktalara bağlı olan kalıcı olmayan bir güvenlik kültürü ölçümü halindedir. Bu yüzden belli bir zamanda ve belli bir yerde güvenliğe ait algılanan tutumu ifade etmektedir. Güvenlik iklimi var olan ortam ve çevrenin özelliklerine veya geçerli şartlara bağlı olarak değişim gösterebilir”.

Güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar temel anlamda üç başlık altında değerlendirilebilmektedir. Bunlardan ilki, çalışanların güvenliğe yönelik

tutumlarının ölçülmesi üzerine odaklanan “tutumsal yaklaşım” dır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde tutumlar ile güvenlik çıktıları arasında bir ilişkinin varlığı görülmektedir. İkinci olarak, güvenlik uygulamalarına yönelik oluşan, çalışanların algıları yani “algısal yaklaşım” bulunmaktadır. Son olarak ise, işle ilgili oluşan tutumlar, inançlar ve eğilimlerin de eklentisiyle meydana gelen, algıların ve tutumların bir bileşimi olarak ifade edilmektedir (Dursun, 2012: 66; Neal ve Griffin, 2002:69; Tomas, Oliver ve Cheyne, 2010).

## 3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma düşüncesi, istihdamda bulunan bireylerin örgütlerinde yaşamış oldukları olumsuz ve yıpratıcı durumlar sonucu oluşmakta olup, niyetin eyleme dönüştürülmesi ile sonuçlanan bir süreci ifade etmektedir. Yani işten ayrılma niyeti, istihdamda olan bir bireyin işten ayrılması anına kadar geçen sürede yapmış olduğu planları ve düşünceleri açıklamaktadır (Fong ve Mahfar, 2013: 35). Bu süreç içinde olan çalışanlar, mevcut koşulları değerlendirmekte ve çeşitli beklentiler içerisine girmektedirler. Ancak bu beklentilerin yerine getirilme olasılığının düşük olması çalışanların ayrılma niyetlerini eyleme dönüştürerek işten ayrılmalarına neden olmaktadır (Yenihan, Öner ve Çiftçiyıldız, 2014: 44).

İşten ayrılma niyeti kavramsal açıdan incelendiğinde, işten ayrılma kavramı ile birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu iki kavram algısal ve eylemsel olarak birbirlerinden farklı süreçleri ifade etmektedir. Şöyle ki, işten ayrılma niyeti çalışanın örgütte kalma veya ayrılma kararını vermesi için yaptığı bir değerlendirmeyken, işten ayrılma davranışı ise, çalışanın emeğini sunduğu örgütü terk etme eylemini içermektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339).

Diğer yandan, niyetin davranışa dönüşmesi temel anlamda belirli bir süreci takip ederken, bu süreçte ise bireyin karar vermesinde çok çeşitli faktörler etkili olabilmektedir. Bu faktörler, işsizlik oranları, ülke ekonomik yapısı gibi unsurları içeren “çevresel faktörler”, bağlılık, yönetiliş şekli, liderin tutumu gibi unsurları içeren “örgütsel unsurlar” ve de kişinin kıdem süresi, eğitim seviyesi ve beklentileri gibi unsurları içeren “kişisel unsurlar” dan oluşmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986: 57). Mevcut işinde çalışan kişi içinde bulunduğu koşullar çerçevesinde işini değerlendirerek işine yönelik olarak bir memnuniyet değerlendirmesi yapar. Memnuniyetsizlik durumu söz konusu ise hukuksal sorumluluklar dahilinde yeni iş alternatifleri araştırılır. Mevcut durum ile olası durum karşılaştırılır ve karar verilir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339).

#### 4. Yöntem

Araştırmada, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesinin yanı sıra, çeşitli demografik değişkenlerle (medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışılan birim) güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Bu çerçevede araştırmada niceliksel yöntemlerden olan anket yönteminden faydalanılmıştır. Yapılan anket çalışması için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na başvurularak kuruldan Etik Kurul Onayı (Sayı: 2021/4, Tarih: 09/06/2021) alınmıştır.

##### 4.1 Katılımcılar

Araştırmanın örnekleme, Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren iki farklı maden ocağı işletmesinde çalışan maden emekçileri oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmada gönüllülük esasına göre uygulanan anketlerden 280 adet geri dönüş sağlanmıştır (A işletmesi 90, B işletmesi 190). Kayıp ve eksik verilerin ayıklanmasının ardından uygulanan analizler 257 anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada kullanılmak amacıyla hazırlanan anket, her iki şirketten yazılı yasal izinlerin alınması ile birlikte, A şirketinde 2021 yılı Kasım ayının 3. haftasında ve B şirketinde, 2021 yılı Kasım ayının 4. haftasında vardiya saatleri içerisinde mavi ve beyaz yakalı çalışanlara yüz yüze uygulanmıştır.

##### 4.2 Ölçme Araçları ve Veri Analizi

Uygulanan anket formunda katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik oluşturulan sorulara ek olarak, araştırılan konu çerçevesinde iki farklı ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçeklerden ilki Lingard vd. (2009)'nin geliştirdiği, Türen vd. (2014)'nin ise Türkçe 'ye uyarladığı Güvenlik İklimi (Gİ) Ölçeğidir. Ölçekte 14 ifade yer alırken 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır (Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar (YBAK) – İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri (İAGE) Kullanılan ikinci ölçek ise İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçeğidir. Bu ölçek ise Blau ve Boal (1989) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye Tanrıöver (2005)'in çalışmasıyla uyarlanan 4 maddeli bir ölçektir. Bu ölçekte 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Veri analiz sürecinde SPSS 23.0 istatistik programından yararlanılmış olup, elde edilen

verilerde güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin güvenilirliğini analiz etmek için Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır. Ayrıca normallik testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.<sup>3</sup> Bu doğrultuda tespit edilen ölçek verilerinin analizlerinde non-parametrik analizlerden faydalanılmıştır.

#### 5. Bulgular

Araştırmada yer alan katılımcıların tümü erkektir (257 kişi). Araştırmaya katılanların yüzde 27,6'sı (71 kişi) 20-29 yaş grubu, yüzde 36,2'si (93 kişi) 30-39 yaş grubu ve yüzde 28,2'si (74 kişi) 40-49 yaş grubu içerisinde yer almaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (yüzde 54,4 140 kişi) lise mezunuyken, yüzde 21'i ise önlisans ve lisans mezunudur. Mevcut işyerinde 1-5 yıl arası çalışma süresi olanların oranı yüzde 15,6 (40 kişi), 6-15 yıl arası çalışma süresi olanların oranı yüzde 43,6 (112 kişi) ve 16-25 yıl arası çalışma süresi olanların oranı ise yüzde 24,5 (63 kişi)'dir. Ayrıca katılımcılar açık ocak, kapalı ocak, araç bakım ve ikmal, ambar ve bilgi işlem gibi birimlerde çalışmaktadırlar.

**Tablo 1. Ölçeklerin Madde Sayıları ve Cronbach Alpha Değerleri**

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Güvenlik İklimi	14	0,94
<i>Yönetimin bakış açısı ve kurallar</i>	10	0,93
<i>İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri</i>	4	0,86
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,87

Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha değerinden yararlanılmaktadır. Bir ölçeğin hesaplanan Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üzerinde bulunması güvenilir ve yeterli olduğunu, 0,85 ve üzerinde olması yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Bayram, 2012:193-194; Coşkun vd., 2019). Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analiz sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmektedir. Bu çerçevede güvenlik iklimi ölçeğinin, bu ölçeğe ait alt boyutların ve de işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,70 sınırının üstünde ve güvenilir seviyededir.

<sup>3</sup> Tabachnick and Fidell (2013)'e göre çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ve +1,5 arasında ise verilerin normal dağıldığını varsaymışlardır.

**Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişki**

Değişken	Gİ	YBAK	İAGE	İAN
Gİ	1			
YBAK	,973**	1		
İAGE	,833**	,698**	1	
İAN	-,379**	-,385**	-,277**	1

\*\*p&lt;0,01

Değişkenler arası ilişki değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir. Bu çerçevede değişkenler arası ilişki incelendiğinde “Güvenlik İklimi” ile “İşten Ayrılma Niyeti” arasında negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-0,379$ ;  $p<0,01$ ). Benzer şekilde, güvenlik iklimi değişkeninin alt boyutlarından olan “Yönetime Bakış Açısı ve Kurallar” ile “İşten Ayrılma Niyeti” arasında negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ( $r=-0,385$ ;  $p<0,01$ ). Güvenlik ikliminin alt boyutlarından olan “İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri” ile “İşten Ayrılma Niyeti” arasında da negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $r=-0,277$ ;  $p<0,01$ ). Genel olarak, işyerinde güvenlik iklimine yönelik oluşan olumlu algı paralel olarak işten ayrılma niyetinde bir azalmayla karşılık bulabilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerin bu durumun farkına vararak güvenlik konusuna gerekli yatırımları yapmaları kendi geleceklere açısından son derece önemlidir. Zira araştırmada temel anlamda elde edilen güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkisi sonucu daha önceki araştırmalarla da paralellik göstermektedir. Örneğin Yavuzel ve İplikçioğlu (2021) tarafından bir kamu üniversitesi çalışanları örneklemeyle gerçekleştirilen çalışmada güvenlik iklimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken, yönetimin iş

güvenliğine ve güvenlik kurallarına bakışı boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönde bir ilişki gözlemlenmiştir. Gürsoy (2021)’in metal madeni çıkartma ve işleme sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi yadsınamaz olan iş tatmini ve güvenlik iklimi algısı incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre güvenlik iklimi algısı ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Balogun, Andel ve Smith (2020) tarafından maden sektöründe 452 maden emekçisi ile gerçekleştirilen çalışmada ise güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. İş tatmininin ise güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiği tespit edilmiştir. Farklı olarak, Nixon vd. (2015) tarafından 326 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada psikolojik güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Maden sektöründe Amponsah-Tawiah, Ntow ve Mensah (2016) tarafından yapılan çalışmada ise iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin alt boyutlarıyla işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde farklı alanlarda ve geniş örneklem sayılarıyla yapılan çalışmalarda da bu paralelde sonuçların tespit edildiği görülmektedir (Azeez, Fapohunda ve Jayeoba, 2018; Wang ve Chia-Dai, 2015; Huang vd., 2016).

**Tablo 3. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Many-Whitney U Testi Değerleri**

Ölçekler	Medeni Durum		Many – Whitney U	P	Z
	Evli (N)	Bekar (N)			
Güvenlik İklimi	162	95	7541,0	0,963	-,046
İşten Ayrılma Niyeti	162	95	7004,5	0,319	-,997

Tablo 3, katılımcıların medeni durumlarına göre güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere yapılan Many-Whitney U testi sonuçlarını göstermektedir. Bu çerçevede, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri medeni duruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Bu doğrultuda medeni durumun gerek güvenlik iklimi algısı gerekse de işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuçların literatürdeki birçok araştırmayla paralellik gösterdiği görülmektedir. Örneğin Aydın vd. (2015) tarafından orman ürünleri sanayiinde çalışan 134 kişiyle yapılan çalışmada demografik değişkenler ile güvenlik iklimi algısı

arasındaki etki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların güvenlik iklimi algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Aydın (2019) tarafından hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında güvenlik iklimi algısının psikolojik risk faktörleri üzerindeki etkisi 234 özel güvenlik örnekleminde araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda medeni durumun güvenlik iklimi algısı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, Şengül (2020) tarafından hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasında güvenlik iklimi algısı ve güvenlik performansı incelenmiş olup güvenlik iklimi alt boyutlarının hiçbirinde medeni durum değişkeninin etkisi tespit edilememiştir.

**Tablo 4. Değişkenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Kruskal-Wallis H Testi Değerleri**

Ölçekler	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	P
<b>Güvenlik İklimi</b>	1.Okur-yazar değilim	1	148,50	1,565	<b>0,815</b>
	2.İlköğretim	62	124,60		
	3.Lise	140	126,75		
	4.Önlisans	25	142,40		
	5.Lisans	29	137,02		
	Toplam	257	--		
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	1.Okur-yazar değilim	1	144,00	2,713	<b>0,607</b>
	2.İlköğretim	62	115,90		
	3.Lise	140	132,20		
	4.Önlisans	25	133,28		
	5.Lisans	29	137,34		
	Toplam	257	--		

Tablo 4, katılımcıların eğitim durumlarına göre güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Bu çerçevede eğitim düzeyinin gerek güvenlik iklimi algısı gerekse de işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir. Elde edilen bu sonuçların

literatürdeki birçok çalışmayla da paralellik gösterdiği görülmektedir. Örneğin Yorulmaz, Büyük ve Birgün (2016) tarafından tersane işletmelerinde örgütsel güvenlik ikliminin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada güvenlik iklimi algısının katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Şengül (2020) tarafından yapılan çalışmada da eğitim düzeyine göre katılımcıların güvenlik iklimi algısında bir farklılaşmanın olmadığı gözlemlenmiştir.

**Tablo 5. Değişkenlerin Çalıştığı Birimlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Değerleri**

Ölçekler	Çalışma Birimi	N	Sıra Ortalaması	Kruskal-Wallis H	P
<b>Güvenlik İklimi</b>	1.Tesis	70	138,86	<b>11,785</b>	<b>0,108</b>
	2.Açık Ocak	25	134,66		
	3.Kapalı Ocak	98	119,18		
	4.Araç bakımı ve ikmal	19	156,03		
	5.Çevre	2	112,00		
	6.İnşaat	6	70,00		
	7.Ambar ve Bilgi İşlem	16	107,94		
	8.Arama ve Jeoloji	21	145,26		
	Toplam	257	--		
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	1.Tesis	70	126,15	<b>10,800</b>	<b>0,148</b>
	2.Açık Ocak	25	139,34		
	3.Kapalı Ocak	98	140,34		
	4.Araç bakımı ve ikmal	19	86,66		
	5.Çevre	2	135,75		
	6.İnşaat	6	145,25		
	7.Ambar ve Bilgi İşlem	16	109,56		
	8.Arama ve Jeoloji	21	121,21		
	Toplam	257	--		

Son olarak, Tablo 4’de ise katılımcıların çalıştıkları birimlere göre güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki gösterilmektedir. Uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre, güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri çalışılan birimlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Bu doğrultuda çalışılan birimin gerek güvenlik iklimi algısı gerekse de işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını söylemek mümkündür. Elde edilen bu sonuçların ise literatürdeki birçok çalışmayla desteklendiği görülmekle beraber farklı sonuçların ortaya çıktığı çalışmalar da bulunmaktadır. Yorulmaz, Büyük ve Birgün (2016) tarafından tersane işletmelerinde yapılan çalışmada katılımcıların iş deneyimlerine göre güvenlik iklimi algılarında bir farklılaşma tespit edilemezken, benzer bir şekilde Yavuzel (2019)’in çalışmasında da katılımcıların personel türlerine göre güvenlik iklimi algılarında herhangi bir farklılık gözlemlenmemiştir. Şantaş vd. (2017) tarafından sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada katılımcıların güvenlik iklimi algılarında çalışılan birime göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Farklı olarak, Carol, Hinze ve Albert (2014) tarafından tamir ve onarım işlerinde çalışan kişilerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada en düşük güvenlik iklimi algısının amirlerde olduğu tespit edilmiştir.

## 6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren maden işletmeleri çalışanlarının çeşitli tutum ve algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler (medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışılan birim) ile bu tutum ve algılar arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda birtakım sonuçlara ulaşılmıştır.

İlk olarak, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-0,379$ ;  $p<0,01$ ). Benzer şekilde, işten ayrılma niyetiyle yönetimin bakış açısı ve kurallar arasında da negatif yönde bir ilişki belirlenirken ( $r=-0,385$ ;  $p<0,01$ ) güvenlik ikliminin bir diğer alt boyutu olan iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-0,277$ ;  $p<0,01$ ). Yapılan veri analizleri sonucunda, güvenlik iklimi algısı düzeyindeki artışın işten ayrılma niyetinde bir azalma oluşturacağı, tersi bir durumda ise yani çalışanların güvenlik iklimi algı düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin artacağı söylenebilir. Bu doğrultuda, güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki bu kritik öneminin bilinmesi işletmelerin geleceğe daha sağlam ve sağlıklı adımlar atabilmesi adına son derece önemlidir. Araştırmada elde edilen bu bulgular literatürde farklı araştırmalarla da paralellik göstermektedir (Nixon vd., 2015; Wang ve Chia- Dai, 2015; Yavuzel ve İplikçioğlu, 2021; Gürsoy, 2021; Balogun, Andel ve Smith, 2020; Huang vd., 2016).

İkinci olarak, katılımcıların güvenlik iklimi algısı düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu noktada, güvenliğin medeni durum fark etmeksizin her birey için kritik bir öneme sahip olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Yani güvenlik iklimi konusunda, çalışanların bir birey olarak benzer bakış açısına sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada elde edilen bu bulgular literatürde farklı çalışmalarla da paralellik göstermiştir (Aydın, 2019; Şengül, 2020; Aydın vd., 2015; Aydın ve Harmancı Seren, 2021). Ancak Yavuzel (2019) yaptığı araştırmada güvenlik iklimine ait yönetimin bakış açısı ve kurallar alt boyutuyla medeni durum arasında anlamlı bir farklılaşma tespit etmiştir. Yavuzel'in araştırmasında bekar katılımcıların evli olanlara göre yönetimin bakış açısı ve kurallar boyutunu daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür.

Üçüncü olarak, katılımcıların güvenlik iklimi algısı ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu bulguların Yorulmaz vd., (2016), Şengül (2020) ve Aydın ve Harmancı Seren (2021)'in yapmış olduğu araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ancak Yavuzel (2019) yaptığı araştırmada güvenlik iklimine ait alt boyutlar ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit etmiştir. Bu farklılaşmada ise en olumlu eğitim düzeyi grubunun lise mezunları olduğu görülmektedir.

Son olarak, katılımcıların güvenlik iklimi algısı ile iş yerinde çalışmış oldukları birimler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Yani katılımcıların güvenlik iklimi algısı iş yerinde çalıştıkları birimlere göre farklılaşmamaktadır. Elde edilen bu bulgular Şantaş (2017), Yavuzel (2019) ve Şengül (2020) tarafından yapılmış olan araştırma sonucuyla da benzerlik göstermektedir.

Genel anlamda, farklı coğrafya, sektör ve örneklerde yapılan çalışmalar incelendiğinde güvenlik iklimi ve güvenlik kültürünün sadece işten ayrılma niyeti ile ilişki içinde olmadığı, işe yönelik tutumların hemen hemen hepsi üzerinde bir şekilde etkili oldukları görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle güvenlik iklimi ve kültürü alt başlığında "çalışma ortamı ve koşullarının" özellikle iş stresi, iş tatmini, motivasyon ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan psikolojisini ve iyi oluş halini yakından ilgilendiren konularla ilişkili olduğu bilinmektedir. İş yerinde güvenliğin sağlandığının çalışan tarafından algılanması işe ve çalışmaya yönelik olumlu tutumlarla karşılık bulacaktır.

Durum araştırmanın yapıldığı maden sektörü çalışanları açısından biraz daha ağır etkilerle karşılık bulmaktadır. İş koşullarının ciddi anlamda ağır ve yıpratıcı olmasının yanı sıra aşırı yorgunluk, vardiya

düzensizliği, uyku ve dinlenme problemleri maden çalışanlarını hem fiziken hem de psikolojik anlamda yıpratmaktadır. Örneğin Yelboğa (2018) tarafından bakır madeni çalışanları örnekleminde yapılan nitel bir çalışmada özellikle iş kazası ve meslek hastalığı riski üzerinde durularak katılımcıların stres seviyelerine vurgu yapılmıştır. Ayrıca katılımcıların çocuklarının bu mesleğe yönelmelerini istemedikleri verilen ifadelerden anlaşılmıştır. Farklı bir perspektiften bakıldığında ise, çok tehlikeli işler sınıflamasında yer alan bir sektörde çalışan maden emekçileri için durum işten ayrılma ve motivasyon kaybı gibi konularının çok ötesindedir. Çünkü güvenlik anlamındaki iklim ve kültürün yoklu kaza ve meslek hastalığına karşılık gelmektedir.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği açısından riskli bir sektör olan maden sektöründe güvenlik iklimi işten ayrılma niyetinden önce, çalışanların iş kazası geçirme ihtimallerini ve meslekten kaynaklı hastalıkları en aza indirme konusunda kritik bir öneme sahiptir. Oluşturulacak pozitif iklim ortamı ile ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) üzerinde durduğu "insana yakışır iş" unsurlarından olan güvenlik faktörü asgari düzeyde de olsa sağlanmış olacaktır. Bu durum ise doğal olarak çalışma koşullarından kaynaklanan işgücü devir oranının düşmesine yardımcı olacaktır. Yani güvenlik konusunda oluşan pozitif iklim işten ayrılma niyetlerine de pozitif bir şekilde yansiyacaktır.

İfade edilen olumlu durumların oluşması ise birtakım uygulamalar ile mümkün görünmektedir. Ancak tüm bu uygulamalardan önce yönetimin odağına insan ve insan sağlığını alması, bu durumu ahlaki anlamda içselleştirmesi son derece önemlidir. Bu doğrultuda sağlıklı bir güvenlik iklimi ve kültürünün oluşturulması örgüt kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılmasına, çalışanlarda güvenlik bilinci oluşturmaya, çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasına, güvenlik konusunda farkındalık oluşturmaya ve tüm bu süreçlerde işverenlerin ve yöneticilerin konuyu ciddiye alarak süreçlere dahil olmasına doğrudan bağlıdır.

İlave olarak, araştırma örnekleminin Türkiye'nin bir ilindeki maden ocağında çalışan kişilerden oluştuğu düşünüldüğünde bu araştırmanın sonuçlarının maden sektöründeki tüm çalışanlara genellenmesi konusunda sınırlılıkları bulunduğu aşikârdır. Ayrıca gelecekte bu konu kapsamında yapılacak olan çalışmalarda veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin yanı sıra gözlem ve görüşme tekniklerinin kullanılması daha derin ve değerli bilgilerin elde edilebilmesi konusunda yardımcı olacaktır.



## Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir

## Kaynaklar

AB (2022). [https://www.ab.gov.tr/isyerlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi-kosullarinin-iyilestirilmesi\\_52913.html](https://www.ab.gov.tr/isyerlerinde-is-sagligi-ve-guvenligi-kosullarinin-iyilestirilmesi_52913.html) Erişim Tarihi 21/07/2022.

Aksüt, G., Eren, T. & Tüfekçi, M. (2020). Ergonomik Risk Faktörlerinin Sınıflandırılması: Bir Literatür Taraması. *Ergonomi*, 3 (3), 169-192. Doi: 10.33439/ergonomi.773896.

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>.

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.

Aydın, A., Tiryaki, S., Üçüncü, K. & Yıldırım, İ. (2015). Orman Ürünleri Sanayinde İşyeri Güvenlik İklimi Algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3 (3), 205-212.

Aydın, Nuriye B. (2019). İşyerindeki Güvenlik İklimi Algısının Psikososyal Risk Faktörleri Üzerindeki Etkisi: Adana Büyükşehir Belediyesi'ne Bağlı Olarak Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, S. & Harmancı Seren, A. (2021). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Güvenlik İklimi Algısının Belirlenmesi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (3), 241-255.

Balogun, A., Andel, S. & Smith, T. (2020). "Digging Deeper" into the Relationship Between Safety Climate and Turnover Intention Among Stone, Sand and Gravel Mine Workers: Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of*

*Environmental Research and Public Health*, 17(6):1925. doi: 10.3390/ijerph17061925.

Bayram, N. (2012). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, 3. Baskı, Bursa: Ezgi Kitapevi.

Blau, G., & Boal, K. (1989). Using Job Involvement and Organizational Commitment Interactively to Predict Turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127.

Carol, H. K.H., Hinze J. ve Albert, P.C. C. (2014). "Safety climate and injury occurrence of repair, maintenance, minor alteration and addition works: A comparison of workers, supervisors and managers." *Property Management and Built Environment*: 188 – 207.

Cooper, M. D. & Phillips, R. A. (2004). Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497– 512.

Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Cotton, J. L. & J.M. Tuttle. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 55-70.

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

Fleishman, E. A. (1935). Leadership Climate, Human Relations Training, And Supervisory Behavior. *Personnel Psychology*, 6(2), 205-222.

Fong, Y. L. & Mahfar, M. (2013). Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor. *Jurnal Teknologi*, 64 (1), 33-39.

Gökçe, A. (2018). *Endüstri İlişkileri ve İkili Bağlılık*. Bursa: Dora Yayıncılık.

Gürsoy, A. (2021). Metal Sektöründe Güvenlik İklimi ile İş Tatmini İlişkisi. *Sosyal Güvençe*, 18, 358-373. Doi: 10.21441/sosyalguvence.948479.

Hofmann, D. A., Stetzer, A. (1996). A Cross-Level Investigation of Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents. *Personnel Psychol*, 49, 307-339.

- 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, 248-257.
- ILO (2022). [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/industries-sectors/WCMS\\_219026/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/industries-sectors/WCMS_219026/lang-en/index.htm). Erişim Tarihi 21/07/2022.
- İSİG (2022). <https://www.isigmeclisi.org/> Erişim Tarihi 23/09/2022.
- Jeripotula, S. K., Mangalpady, A., & Mandela, G. (2020). Ergonomic Assessment of Musculoskeletal Disorders Among Surface Mine Workers in India. *Mining, Metallurgy & Exploration*, 38, 1-6. Doi: 10.1007/s42461-020-00200-1
- 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.
- Lewin, K., Lippitt R. & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *The Journal of Social Psychology*, 10 (2), 271-299.
- Lingard, H., Choudhry, R. M. & Fang, D. (2009). Measuring Safety Climate of A Construction Company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890–899.
- Neal, A. & Griffin M.A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 67-78.
- Nixon, A. E., Lanz, J. J., Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Schantz, A. & Rodriguez, J. F. (2015). Nurse Safety: How is Safety Climate Related to Affect and Attitude? *Work & Stress*, 29 (4), 401-419.
- Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- SGK (2022). <https://www.sgk.gov.tr/> Erişim Tarihi 21/07/2022.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö. & Say Şahin, D. (2018). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının Belirlenmesine ilişkin Bir Kamu Hastanesinde Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 297–307.
- Şengül, B. (2020). Çalışanların İş Güvenliği İklimi Algısı ve Güvenlik Performansı İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Tanrıöver, U. (2005). The Effects of Learning Organization Climate and Self-Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Tomas, J.M., Oliver, A. & Cheyne, A. (2010). Explaining Safe Behaviour Across Different Work Groups. *Safety Science Monitor*, 1, 1-9.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, G. & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171–190.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, G. & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.
- Wang, C. & Yen C. (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.
- Wiegmann, D. A, Zhang, H., Thaden, T., Sharma, G. & Mitchell, A (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2. *Aviation Research Lab Institute of Aviation*.
- Wiehagen, W. J. & Turin, F. C. (2004). Ergonomic Assessment of Musculoskeletal Risk Factors at Four Mine Sites: Underground Coal, Surface Copper, Surface Phosphate, and Underground Limestone. DHHS (NIOSH) Publication No. 2004–159.

- Yavuzel, K. & İplikçioğlu, İ. (2021). Güvenlik İklimi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Kamu Üniversitesinde Bir Çalışma. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 6(1), 78-96.
- Yavuzel, K. (2019). *Güvenlik İklimi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Kamu Üniversitesinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi*, Bilecik: Őeyh Edebalı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yelboğa, N. (2018). Maden İşçilerinin Psikolojik, Sosyal ve Ekonomik Açıdan Gündelik Yaşamlarının İncelenmesi: Murgul Bakır Madeni Örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*,4(2), 123-147.Doi: 10.22466/acusbd.414562
- Yenihan, B., Öner, M. & Çiftyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.
- Yorulmaz, M.; Büyük, N. & Birgün, S. (2016). Tersane İşletmelerinde Örgütsel Güvenlik İkliminin İncelenmesi. *International Journal of Social Science*, 46:303-317.