

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ TUTUMUNUN  
İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: KEREKÜK SAĞLIK  
SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nassrullah Khaleel Ahmed AHMED**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezli) Yüksek Lisans Programı**

**HAZİRAN 2025  
İSTANBUL**

T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ TUTUMUNUN  
İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: KERKÜK SAĞLIK  
SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nassrullah Khaleel Ahmed AHMED  
(221212014)**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezli) Yüksek Lisans Programı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP**

**İstanbul 2025**



T.C.  
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

03.06.2025

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 03.06.2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezli Yüksek Lisans) Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

**Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP**

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

**Prof. Dr. Mehmet ERKAN**

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

**Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN**

Üye (İmza)

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İş Güvenliği İklimi ve İş Güvenliği Tutumunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kerkük Sağlık Sektörü Örneği” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.(27./05/2025)

Nassrullah Khaleel Ahmed AHMED

## ÖNSÖZ

Hamd, övgüye, yüceliğe ve şükre layık olan Allah'a mahsustur. Salât ve selâm, seçilmiş olan, resullerin ve nebilerin efendisi Hz. Muhammed'e, onun tertemiz ashabına ve pak ehli beytine olsun.

Bu mütevazı çalışmamızı, insanlığın en büyük hazinesi olan ilim ve bilim kütüphanesine takdim ediyoruz. Bu eser, bilgi uğruna bedenlerini yoran, ömürlerinin büyük kısmını hakikatin ifadesine, ilmin yayılmasına, hikmete ve adaletin gerekliliklerine davetle geçiren seçkin âlimler ve araştırmacılardan oluşan yüce ve mübarek bir topluluğun ilahi yolculuğuna küçük de olsa bir katkı niteliğindedir. Nitekim ne güzel denmiştir: “İnsanlara teşekkür etmeyen, Allah'a da şükretmez.”

Bu mütevazı ve samimi çalışmanın ortaya çıkmasında katkı sağlayan herkese gönülden teşekkür ederim. Özellikle, yoğun mesai ve sorumluluklarına rağmen bu araştırmanın olgunlaşması için hiçbir emeği ve desteği esirgemeyen, kıymetli edebi ve dilsel katkılar sunan Prof. Dr. Ahmet ERKASAP'a en içten şükranlarımı sunarım.

Ayrıca, mübarek jüri heyetine, bana ilim öğreten ve yol gösteren tüm hocalarıma gönülden teşekkür eder, derin minnet ve takdirlerimi sunarım.

Haziran 2025

Nassrullah Khaleel Ahmed AHMED

---

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖNSÖZ .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Arka Plan.....	2
1.2. Sorun Tanımı.....	5
1.3. Araştırma Hedefleri.....	6
1.4. Araştırma Soruları .....	6
1.5. Çalışmanın Önemi.....	7
1.6. Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlamaları.....	7
1.7. Terimler ve Tanımlar.....	8
1.8. Tezin Yapısı .....	10
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	11
2.1 Giriş.....	11
2.2 Güvenlik İklimi ve Güvenlik Tutumunun Teorik Temelleri.....	12
2.2.1 Güvenlik iklimi.....	12
2.2.2 Güvenlik tutumu .....	14
2.3 İşten Ayrılma Niyeti.....	16
2.3.1 İşten ayrılma niyeti kavramı .....	16
2.3.2 İşten ayrılmanın sağlık kuruluşları üzerindeki etkisi.....	17
2.4 Güvenlik İklimi ve Güvenlik Tutumu Üzerine Ampirik Çalışmalar .....	18
2.4.1 Güvenlik iklimi üzerine ampirik çalışmalar .....	19
2.4.2 Güvenlik tutumu üzerine ampirik çalışmalar .....	20
2.4.3 Entegre modeller ve bunların etkileri .....	21

2.5. Güvenlik Araştırmalarında Aracı ve Dzenleyici Mekanizmalar.....	23
2.5.1 Güvenlik tutumlarıyla aracılık.....	23
2.5.2 Demografik faktörlerle moderasyon.....	25
2.6 Literatürdeki Boşluklar ve Gelecekteki Araştırmalar İçin Yönler .....	27
2.6.1 Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumu araştırmalarındaki belirlenen boşluklar .....	27
2.6.1.1 Önceki ampirik çalışmalarındaki sınırlamalar .....	27
2.6.1.2 Sağlık hizmetleri ortamına özgü bağlamsal zorluklar .....	28
2.7 Literatür Taramasının Sonuçları.....	29
3. METODOLOJİ .....	30
3.1 Arka Plan.....	30
3.2 Ölçüm Araçları .....	31
3.3 Örneklem Seçimi ve Hipotez Gelişimi.....	31
3.3.1 Örneklem seçimi.....	31
3.3.2 Hipotez gelişimi.....	32
3.4 Veri Analizi .....	33
3.5 Araştırma Modeli .....	34
3.6 Frekans Tablosu ve Kontrol Değişkenleri.....	35
3.6.1 Yaş dağılımı.....	35
3.6.2 Cinsiyet dağılımı .....	36
3.6.3 Eğitim seviyesi .....	36
3.6.4 Hizmet süresi (iş deneyimi).....	37
4. VERİ ANALİZİ .....	38
4.1 Güvenilirlik Testi, Ortalama ve Standart Sapma.....	38
4.1.1 Güvenilirlik testi .....	38
4.1.2 Ortalama ve standart sapmalar .....	39
4.2 KMO Testi ve Faktör Analizi.....	40
4.2.1 KMO ve Bartlett testi .....	40
4.2.2 Faktör analizi sonuçları .....	40
4.3 Normallik Testleri .....	41
4.4 Pearson Korelasyon Katsayıları .....	42
4.5 ANOVA Testleri ve Tukey Post Hoc Testleri .....	42
4.5.1 ANOVA test sonuçları.....	42
4.5.2 Tukey Post Hoc test sonuçları .....	43

4.6 Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi.....	44
4.6.1 Temel regresyon modeli .....	44
4.6.2 Mediation ve moderasyon analizi.....	46
5. TARTIŞMA VE İNCELEME.....	48
KAYNAKLAR .....	54
EKLER.....	58
Ek-1: Demografik Bilgi Formu ve Güvenlik Anketleri .....	58



## ÇİZELGE LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
Çizelge 3.1: Yaş Dağılımı Tablosu .....	35
Çizelge 3.2: Cinsiyet Dağılımı .....	36
Çizelge 3.3: Eğitim Seviyesi Dağılımı .....	36
Çizelge 3.4: Hizmet Süresi Dağılımı .....	37
Çizelge 4.1: Güvenilirlik Testi .....	38
Çizelge 4.2: Çarpıklık ve Basıklık Testi .....	39
Çizelge 4.3: Ortalama ve Standart Sapmalar .....	39
Çizelge 4.4: KMO ve Bartlett Testi .....	40
Çizelge 4.5: Faktör Analizi .....	41
Çizelge 4.6: Normallik Testi .....	41
Çizelge 4.7: Pearson Korelasyon Katsayıları .....	42
Çizelge 4.8: ANOVA Testi Sonuçları .....	43
Çizelge 4.9: Tukey Post Hoc Testi Sonuçları .....	44
Çizelge 4.10: Çoklu Regresyon Modeli .....	45

## ŞEKİL LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	35



# İŞ GÜVENLİĞİ İKLİMİ İLE İŞ GÜVENLİĞİ TUTUMUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KERKÜK SAĞLIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

## ÖZET

Bu çalışma, Irak'ın Kerkük ilinde görev yapan sağlık çalışanları arasında iş güvenliği iklimi ve iş güvenliği tutumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Sağlık sektörünün yüksek riskli ve karmaşık doğası, bölgenin sosyo-ekonomik zorluklarıyla birleşerek çalışanlar üzerinde önemli baskılar oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırma, örgütsel güvenlik algısı ile bireysel güvenlik tutumlarının çalışanların işte kalma ya da ayrılma yönündeki kararlarını nasıl etkilediğini analiz etmektedir. Çalışmada, kapsamlı bir literatür taramasının yanı sıra Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Bilişsel Teori gibi teorik çerçevelerden yararlanılmış ve şu dört temel hipotez geliştirilmiştir: (H1) Olumlu bir iş güvenliği iklimi, işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde azaltır (H2) Olumlu bir iş güvenliği tutumu, işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde azaltır. (H3) İş güvenliği tutumu, iş güvenliği iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenir. (H4) Demografik faktörler (yaş, cinsiyet ve iş deneyimi), söz konusu ilişkiler üzerinde düzenleyici (moderatör) etki oluşturur. Araştırma kapsamında nicel bir yöntem benimsenmiş ve veriler, yapılandırılmış bir anket aracılığıyla 250 sağlık çalışanından toplanmıştır. Anket, beşli Likert ölçeği formatında hazırlanmıştır. Elde edilen veriler; güvenilirlik analizleri, faktör analizi, Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizleri ile değerlendirilmiş; aracılık ve moderasyon analizleri ise SPSS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, güçlü bir iş güvenliği iklimi ile olumlu güvenlik tutumlarının, işten ayrılma niyetiyle anlamlı ve ters yönlü bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, iş güvenliği tutumunun, iş güvenliği iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı; demografik değişkenlerin ise bu ilişkiler üzerinde düzenleyici etkide bulunduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, bağlama özgü stratejilerin geliştirilmesinin önemine işaret etmekte olup sağlık yöneticileri ve politika yapıcılar için pratik öneriler sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *İş güvenliği, İş güvenliği tutumu, Kerkük*

# **EFFECT OF SAFETY CLIMATE AND SAFETY ATTITUDE TOWARDS TURNOVER INTENTION: THE CASE OF KIRKUK HEALTHCARE INDUSTRY**

## **ABSTRACT**

This study examines the impact of safety climate and safety attitude on turnover intention among healthcare workers in Kirkuk, Iraq. Recognizing the high-risk and complex nature of the healthcare environment—exacerbated by regional socio-economic challenges—the research investigates how organizational safety perceptions and individual safety attitudes influence employees’ decisions to remain in or leave their positions. Drawing on a comprehensive literature review and theoretical frameworks such as the Theory of Planned Behavior and Social Cognitive Theory the study formulates four hypotheses: (H1) a positive safety climate significantly reduces turnover intention, (H2) a favorable safety attitude significantly reduces turnover intention, (H3) safety attitude mediates the relationship between safety climate and turnover intention, and (H4) demographic factors (age, gender, and work experience) moderate these relationships. A quantitative research design was implemented, collecting data via a structured questionnaire using a five-point Likert scale from 250 healthcare professionals. Data were analyzed using reliability tests, factor analysis, Pearson correlations, and multiple linear regression with mediation and moderation analyses performed via SPSS. The results indicate that both a strong safety climate and positive safety attitudes are significantly associated with lower turnover intentions. Moreover, safety attitude was found to mediate the effect of safety climate on turnover intention, while demographic variables moderated these effects, underscoring the importance of context-specific strategies. The findings offer practical insights for healthcare managers and policymakers.

**Keywords:** *Job security, Job security attitude, Kirkuk*

## 1. GİRİŞ

Günümüzün dinamik iş ortamında sağlık sektörü, karmaşıklığı ve yüksek risk düzeyi nedeniyle en zorlu endüstrilerden biri olarak öne çıkmaktadır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021). Özellikle iş sağlığı ve güvenliği bağlamında, örgütlerdeki güvenlik iklimi ve bireysel güvenlik tutumları, çalışanların davranışsal ve psikolojik çıktıları üzerinde kritik etkilere sahip olması nedeniyle literatürde yoğun bir şekilde ele alınmaktadır. Bu bağlamda, işten ayrılma niyeti, gerçekleşen işten ayrılmaların güçlü bir öncülü olarak kabul edilmekte ve sağlık sektöründe acil çözüm gerektiren bir sorun alanı olarak öne çıkmaktadır. Zira bu niyet, örgütsel sürdürülebilirlik, hasta bakım kalitesi ve iş gücü istikrarı üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021; Sorguli ve ark., 2021; BJ, Sabir ve ark., 2021). Irak'ın Kerkük bölgesindeki sağlık sektöründe, güvenlik iklimi, güvenlik tutumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşimin derinlemesine anlaşılması, bölgenin kendine özgü sosyo-ekonomik koşulları ve organizasyonel yapısı göz önüne alındığında büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda yapılacak analizler, sadece teorik katkılar sunmakla kalmayıp aynı zamanda uygulayıcılar için stratejik yönelimler belirlemede de yol gösterici olacaktır.

Güvenlik iklimi, çalışanların işyerlerinde güvenliğin önemi hakkındaki ortak algılarını tanımlayan bir kavramdır ve çalışanların bağlılıkları ve kalıcılıkları üzerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Zhou ve ark., 2018). Güçlü bir güvenlik iklimi, yalnızca bir güvenlik kültürü oluşturmada önemli olmakla kalmaz, aynı zamanda iş kazaları, stres ve tatminsizlik gibi riskleri azaltmada da kritik rol oynar ve bunlar, işten ayrılma niyetlerine yol açabilir (Lu ve ark., 2020). Aynı şekilde, çalışanların güvenlik tutumları, işyerindeki güvenlik ile ilgili bireysel inançlarını, algılarını ve değerlerini yansıtarak güvenlik protokollerine uyum ve

genel iş tatmini açısından belirleyici bir faktördür (Ali ve ark., 2021); (Yin ve ark., 2023); (Palancı ve ark., 2020).

Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının, güvenlik davranışları ve kaza oranları üzerindeki etkilerine ilişkin çok sayıda kapsamlı araştırma bulunmasına rağmen, bu faktörlerin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi, özellikle sağlık sektörü bağlamında yeterince incelenmemiştir (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021; Sorguli ve ark., 2021; BJ, Sabir ve ark., 2021; Lady Aqnes Kurniawati ve ark., 2021; Falih, 2022; Abdulmuhsin ve Tarhini, 2021; Chernov ve ark., 2020; Horton, 2022; Chaichian, 2024; Balogun ve ark., 2020; Ryu ve ark., 2020; Zaheer ve ark., 2021; Palancı ve ark., 2020). Özellikle Irak'ın Kerkük ili gibi sosyo-politik açıdan kırılgan ve sağlık sisteminde yapısal sorunların yaygın olduğu bölgelerde, bu ilişki üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır.

Kerkük'teki sağlık sistemi; kaynak yetersizlikleri, yoğun iş yükü, personel eksiklikleri ve organizasyonel istikrarsızlık gibi çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu durum, çalışanların güvenlik algılarını ve tutumlarını doğrudan etkileyerek işten ayrılma niyetlerini artırabilmektedir (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021). Dolayısıyla, güvenlikle ilgili örgütsel dinamiklerin, sağlık çalışanlarının mevcut pozisyonlarında kalma ya da kurumu terk etme yönündeki kararlarını nasıl etkilediğinin incelenmesi, bu bağlamda önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

### **1.1. Arka Plan**

Sağlık sektörü, toplumsal refahın sürdürülebilirliği açısından hayati bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda işyeri güvenliği, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve sürekliliğini sağlamak adına kritik bir öneme sahiptir. Ancak sektörde mesleki güvenlik, sağlık çalışanları üzerindeki yoğun talepler nedeniyle oldukça karmaşık bir hâl almaktadır. Bu talepler arasında uzun çalışma saatleri, sınırlı kaynaklar ve hasta bakımına kişisel güvenliğin önünde öncelik verilmesi gibi unsurlar yer almaktadır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021; Sorguli ve ark.,

2021). Söz konusu zorluklar, çalışanların güvenliğe ilişkin tutumlarını olumsuz etkileyerek işten ayrılma niyetlerini artırabilecek kırılganlıklar doğurmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut kurumlarını bırakma yönündeki eğilimlerini ifade eden davranışsal bir öncül olarak değerlendirilmekte ve sağlık kuruluşları açısından hem operasyonel hem de finansal açıdan ciddi tehditler oluşturmaktadır. Bu noktada, iş güvenliği iklimi ve güvenlik tutumları; çalışan davranışlarını, motivasyon düzeylerini ve dolayısıyla kurumsal sonuçları etkileyen temel belirleyiciler arasında yer almaktadır. İş güvenliği iklimi, örgüt içinde paylaşılan güvenlik algılarını yansıtarak güvenlik politikalarının ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiğini ortaya koyar (Balogun ve ark., 2020; Ryu ve ark., 2020; Zaheer ve ark., 2021; Palancı ve ark., 2020). Öte yandan, güvenlik tutumları, bireylerin mesleki güvenlik önlemlerine ilişkin inançlarını ve davranış eğilimlerini kapsamaktadır ve çalışanların güvenlik uygulamalarına verdiği önceliği yansıtmaktadır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Ryu ve ark., 2020; Zaheer ve ark., 2021; Palancı ve ark., 2020).

Irak'ın sağlık sektörü, özellikle Kerkük ili özelinde değerlendirildiğinde; sınırlı kaynaklar, yüksek hasta yoğunluğu ve artan hizmet talebine karşılık gelen yetersiz iş gücü artışı gibi yapısal sorunlarla karşı karşıyadır. Bu durum, güçlü bir iş güvenliği ikliminin oluşturulmasını zorlaştırmakta ve sağlık çalışanlarının kuruma bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin bağlamsal olarak derinlemesine analiz edilmesi, çalışan bağlılığını güçlendirmeye yönelik stratejik müdahalelerin geliştirilmesi açısından önemli bir gerekliliktir.

### **Motivasyon**

Sağlık sektörü, toplum refahının temel taşlarından biri olarak kritik işlevlerini sürdürebilmek için yüksek düzeyde bağlılık ve direnç gösteren bir iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Ancak, sağlık çalışanları arasındaki yüksek işten ayrılma oranları, sektörün istikrarı ve verimliliği açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Özellikle Irak'ın Kerkük gibi sosyo-politik açıdan kırılgan bölgelerinde bu durum daha da belirginleşmekte ve iş gücü istikrarsızlığına yol açmaktadır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023). Bu süreklilik arz eden sorun, işten ayrılma niyetine

katkıda bulunan faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin etkilerinin azaltılmasına yönelik kapsamlı araştırmaların gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Çalışanların işten ayrılma niyetinin temel belirleyicilerinden biri, organizasyonlardaki güvenlik iklimi ile güvenlik tutumu arasındaki etkileşimde yatmaktadır. Güvenlik iklimi, çalışanlar arasında paylaşılan güvenlik öncelikleri ve uygulamalarına ilişkin algıları ifade ederken; kurumun çalışanlarını korumaya yönelik taahhüdünün bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Olumlu bir güvenlik iklimi, iş tatmini artışı ve stres düzeyinin azalması gibi etmenlerle yetenekli sağlık profesyonellerinin elde tutulmasına katkı sunmaktadır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021). Buna karşın, zayıf bir güvenlik iklimi; güvensizlik, iş tatminsizliği ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi sonuçlar doğurarak çalışanların alternatif iş fırsatlarına yönelmelerine neden olabilmektedir. Bu bağlamda, fiziksel ve psikolojik açıdan yoğun taleplerin söz konusu olduğu sağlık sektöründe, güçlü bir güvenlik yapısının oluşturulması daha da kritik bir hâl almaktadır.

Güvenlik tutumu ise, bireylerin işyeri güvenliğine ilişkin inançlarını, algılarını ve davranışlarını içermektedir. Bu tutumlar, çalışanların güvenlik protokollerine yaklaşımlarını, organizasyonel değişimlere adaptasyon biçimlerini ve güvenlikle ilişkili rollerini nasıl değerlendirdiklerini şekillendirmektedir. Olumlu bir güvenlik tutumu, yalnızca güvenlik kurallarına uyumu teşvik etmekle kalmamakta; aynı zamanda çalışanların kuruma olan bağlılıklarını ve aidiyet duygularını da pekiştirmektedir (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021; Sorguli ve ark., 2021; BJ, Sabir ve ark., 2021).

Ancak, güvenlik tutumları ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşim, Kerkük gibi yapısal ve kurumsal zorlukların yoğun yaşandığı sağlık ortamlarında hâlâ yeterince incelenmemiştir. Bu tür bağlamsal güçlükler, çalışanların güvenlik algılarının iş gücü kararları üzerindeki etkisini daha da artırabilmektedir. Bu çerçevede, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki birleşik etkisinin anlaşılması büyük önem arz etmektedir.

Kerkük sağlık sektörü, kaynak yetersizlikleri, yüksek hasta-başına düşen çalışan oranları ve sınırlı altyapı kapasitesi gibi kendine özgü stres faktörleriyle karşı

karşıyadır. Bu yapısal sorunlar, organizasyonel güvenlik uygulamalarının niteliği ve uygulanabilirliği açısından ciddi kısıtlamalar yaratmaktadır. Dolayısıyla, güvenlik dinamiklerinin çalışanların işyerinde kalma ya da ayrılma yönündeki kararları üzerindeki etkisini değerlendiren bir çalışma, bu zorluklara yönelik çözüm üretme çabalarına önemli katkılar sağlayabilir.

Bu araştırma, sağlık kurumlarında güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyerek, kanıta dayalı bulgular sunmayı hedeflemektedir. Bu ilişkilerin anlaşılması, güvenlik iklimini iyileştirmeye ve olumlu güvenlik tutumlarını teşvik etmeye yönelik hedef odaklı müdahalelerin geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır. Bu tür müdahaleler, yalnızca iş gücü kaybını azaltma potansiyeline sahip olmakla kalmayıp, aynı zamanda Kerkük ve benzeri bağlamlarda sağlık sistemlerinin genel direncini ve operasyonel etkinliğini artırma yönünde stratejik fırsatlar sunacaktır. Elde edilecek bulguların, politika yapıcılara ve sağlık yöneticilerine uygulanabilir öneriler sağlayarak daha güvenli ve istikrarlı çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

## **1.2. Sorun Tanımı**

Sağlık sektöründe gözlemlenen yüksek işten ayrılma oranları, yalnızca hizmet kalitesinin düşmesine neden olmakla kalmamakta, aynı zamanda operasyonel maliyetleri artırmakta ve mevcut personelin iş yükünü ciddi biçimde ağırlaştırmaktadır. Özellikle Irak'ın Kerkük kentindeki sağlık kuruluşlarında, çalışanlar arasında işten ayrılma niyetinin giderek artmasının temelinde, yetersiz güvenlik önlemleri ve optimal düzeyde oluşturulamayan organizasyonel güvenlik iklimleri yer almaktadır. Bu bağlamda, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini anlamak; sistemsel zayıflıkların giderilmesi, çalışan bağlılığının güçlendirilmesi ve personel devamlılığını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Mevcut literatürde, güvenlik ikliminin çalışanların güvenlik davranışlarını biçimlendirmede belirleyici bir rol oynadığı ortaya konmuştur (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023). Bununla birlikte, güvenlik tutumlarının da mesleki güvenlik protokollerine uyumu olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021). Ancak, sağlık sektöründe

—özellikle de Irak gibi kaynakların sınırlı ve yapısal koşulların karmaşık olduğu ülkelerde— bu iki faktörün işten ayrılma niyeti üzerindeki eş zamanlı etkilerine dair araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu durum, mevcut akademik bilgi birikiminde önemli bir boşluğa işaret etmektedir.

Bu çalışma, söz konusu boşluğu gidermeyi ve güvenlik iklimi ile güvenlik tutumlarının birlikte işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini açıklığa kavuşturmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede elde edilecek bulguların, sağlık kurumlarında çalışan bağlılığını artırmaya yönelik bütüncül stratejilerin geliştirilmesine katkı sunması ve iş gücü devamlılığının sağlanmasına yönelik uygulamalı öneriler sağlaması beklenmektedir.

### **1.3. Araştırma Hedefleri**

Bu araştırmanın temel hedefleri aşağıda sıralanmaktadır:

- Kerkük'te görev yapan sağlık çalışanları arasında güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini analiz etmek,
- Çalışanların güvenlik tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak,
- Sağlık sektöründe işten ayrılma oranlarının azaltılmasına katkı sağlamak amacıyla, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının iyileştirilmesine yönelik uygulanabilir ve kanıta dayalı öneriler geliştirmek.

### **1.4. Araştırma Soruları**

Bu çalışma, aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aramayı amaçlamaktadır:

- **Araştırma Sorusu 1:** Güvenlik iklimi, Kerkük'teki sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini nasıl etkilemektedir?
- **Araştırma Sorusu 2:** Güvenlik tutumları ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
- **Araştırma Sorusu 3:** Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarında gerçekleştirilecek iyileştirmeler, sağlık sektöründe işten ayrılma niyetini azaltmada etkili olabilir mi?

## **Araştırma Hipotezleri**

Hipotezler, işyerindeki güvenlik faktörleri ile çalışanların mevcut işlerini bırakma niyetleri arasındaki kritik etkileşimleri ele almaktadır:

- (H1): Güvenlik iklimi, Kerkük'teki sağlık sektöründeki sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir negatif etkiye sahiptir.
- (H2): Güvenlik tutumu, Kerkük'teki sağlık sektöründeki sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir negatif etkiye sahiptir.
- (H3): Güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, güvenlik tutumu tarafından aracılık edilmektedir.
- (H4): Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, yaş, cinsiyet ve iş deneyimi gibi demografik faktörler tarafından modere edilmektedir.

## **1.5. Çalışmanın Önemi**

Bu araştırmanın bulguları, sağlık sektöründe, özellikle Kerkük'te, işten ayrılma niyetini etkileyen güvenlikle ilgili faktörler hakkında mevcut literatürdeki boşluğu doldurarak önemli bir katkı sağlayacaktır. Uygulamalı açıdan, çalışma, sağlık yöneticilerine ve politika yapıcılara, daha güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak için kanıta dayalı stratejiler sunmayı hedeflemektedir. İşten ayrılma niyetinin ele alınması, organizasyonel istikrarı artıracak, hizmet kalitesini iyileştirecek ve çalışan değişiminden kaynaklanan maliyetleri azaltacaktır (Balogun ve ark., 2020; Ryu ve ark., 2020; Zaheer ve ark., 2021; Palancı ve ark., 2020).

## **1.6. Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlamaları**

Bu çalışma, Kerkük, Irak'taki sağlık çalışanlarına odaklanarak, onların güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarına ilişkin algılarını incelemektedir. Örneklem, işyeri güvenlik uygulamalarıyla tanışıklığı sağlamak amacıyla en az bir yıllık deneyime sahip çalışanlardan oluşturulmuştur. Araştırma, bu alanda değerli içgörüler sunmakla birlikte, yalnızca Kerkük'teki sağlık sektörüne özgüdür ve bulguları diğer bölgeler veya endüstrilere genellenemez.

## **1.7. Terimler ve Tanımlar**

### **Güvenlik İklimi**

Güvenlik iklimi, bir organizasyondaki güvenlik ile ilgili politikalar, prosedürler ve uygulamalar hakkında çalışanların paylaşılan algılarını ifade eder. Çalışma ortamında güvenliğin nasıl önceliklendirildiğini ve yönetildiğini gösteren bir gösterge olarak, hem yönetimin hem de çalışanların güvenli bir çalışma ortamı sağlama konusundaki taahhüdünü yansıtır. Sağlık sektöründe, olumlu bir güvenlik iklimi, riskleri en aza indirmek ve personel arasında güvenlik kültürünü teşvik etmek için kritik bir öneme sahiptir (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021).

### **Güvenlik Tutumu**

Güvenlik tutumu, bir bireyin işyerindeki güvenlik uygulamaları ve prosedürlerine yönelik inançlarını, algılarını ve eğilimlerini kapsar. Bu tutum, çalışanların güvenlik düzenlemelerine nasıl yaklaştığını ve önleyici tedbirleri kabul etme istekliliklerini etkiler. Olumlu bir güvenlik tutumu, güvenlik protokollerine uyumun artması ve kaza oranlarının azalmasıyla ilişkilidir; dolayısıyla organizasyonel güvenlik performansını artırır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Othman ve ark., 2021).

### **İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın gelecekte mevcut organizasyonunu terk etme konusunda bilinçli ve kasıtlı bir plan veya düşüncesini ifade eder. Gerçek işten ayrılmanın bir öncüsü olarak kabul edilir ve bu durum, özellikle iş gücü sürekliliğinin kritik olduğu sağlık gibi sektörlerde, organizasyonel performans ve istikrar üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir (Ali ve ark., 2021); (Yin ve ark., 2023); (Aladul ve ark., 2023); (Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023); (Burhan Ismael ve ark., 2021); (Othman ve ark., 2021); (Sorguli ve ark., 2021); (Ali ve ark., 2021); (BJ, Sabir ve ark., 2021); (Lady Aqnes Kurniawati ve ark., 2021).

## **Sağlık Sektörü**

Sağlık sektörü, hastaneler, klinikler ve bireylere tıbbi hizmetler sunan özel bakım tesisleri gibi geniş bir yelpazeye sahip kuruluşları içermektedir. Bu sektör, yüksek stres, karmaşık iş akışları ve hem çalışanların hem de hastaların refahını sağlamak için güvenlik standartlarına uyum sağlanmasının kritik olduğu bir özellik taşır (Zaheer ve ark., 2021); (Palancı ve ark., 2020).

## **Kerkük Sağlık Sektörü**

Bu terim, özellikle Kerkük, Irak'ta faaliyet gösteren sağlık tesislerine atıfta bulunmaktadır. Sektör, sınırlı kaynaklar, yüksek hasta-çalışan oranları ve sosyo-politik istikrarsızlık gibi benzersiz zorluklarla karşı karşıyadır; bu da güçlü güvenlik uygulamaları ve destekleyici çalışma ortamları gereksinimini artırmaktadır (Ali ve ark., 2021; Yin ve ark., 2023; Aladul ve ark., 2023; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023; Burhan Ismael ve ark., 2021; Horton, 2022; Chaichian, 2024; Balogun ve ark., 2020; Ryu ve ark., 2020; Zaheer ve ark., 2021; Palancı ve ark., 2020).

## **Psiko-sosyal Güvenlik İklimi (PSC)**

Psiko-sosyal güvenlik iklimi, çalışanların psikolojik sağlığı ve güvenliğine öncelik veren organizasyonel ortamı ifade eder. Bu, pozitif bir güvenlik ikliminin öncüsüdür ve stresin azaltılması, iş gücü bağlılığının ve çalışan devamlılığının artırılması için öngörücü bir faktör olarak hizmet eder (Ali ve ark., 2021); (Yin ve ark., 2023); (Aladul ve ark., 2023); (Chaichian, 2024); (Balogun ve ark., 2020); (Ryu ve ark., 2020); (Zaheer ve ark., 2021); (Palancı ve ark., 2020).

## **İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)**

İSG, çalışanların işyerindeki güvenlik, sağlık ve refahını sağlamayı amaçlayan uygulamalar ve düzenlemeleri içerir. Sağlık sektöründe, İSG özellikle enfeksiyöz hastalıklara maruz kalma, uzun çalışma saatleri ve yüksek stres seviyeleri gibi doğasında bulunan riskler nedeniyle kritik öneme sahiptir (Ali ve ark., 2021); (Yin ve ark., 2023); (Aladul ve ark., 2023); (Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023); (Burhan Ismael ve ark., 2021); (Othman ve ark., 2021).

## 1.8. Tezin Yapısı

Bu tez beş bölümden oluşmaktadır. İkinci bölüm, güvenlik iklimi, güvenlik tutumları ve işten ayrılma niyeti ile ilgili literatürü incelemektedir. Üçüncü bölüm, araştırma metodolojisini, çalışma tasarımını, örnekleme ve veri toplama araçlarını açıklamaktadır. Dördüncü bölüm, bulguları ve analizleri sunarken, beşinci bölüm ise sonuçları, çıkarımları ve önerileri tartışmaktadır.



## 2. LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1 Giriş

Bu bölüm, iş yeri güvenliği, güvenlik tutumları ve bunların sağlık sektöründe işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine ilişkin kapsamlı bir literatür taraması sunmaktadır. Özellikle Kerkük'teki sağlık sistemi bağlamında mevcut çalışmalar ele alınacaktır. Bölümün önemi, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının çalışanların işte kalma niyetleri üzerindeki etkisini açıklayan sağlam bir teorik ve ampirik temel sunmasından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda, güvenlik iklimi, güvenlik tutumu ve işten ayrılma niyeti gibi temel kavramlar detaylı biçimde incelenecek; söz konusu yapıların ilişkilerini açıklayan teorik bir çerçeve ortaya konulacaktır.

Alan yazınında, güvenlik ikliminin, çalışanlar arasında bir organizasyonun güvenlik uygulamalarına yönelik ortak alguları ve beklentilerini yansıttığı öne sürülmektedir. Zohar (2002) ve Clarke (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, olumlu bir güvenlik ikliminin yalnızca iş kazalarının azalmasına katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırarak işten ayrılma niyetlerini de azalttığını ortaya koymuştur. Buna ek olarak, Neel ve Griffin (2006) gibi araştırmacılar, güvenlik tutumlarının duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarıyla birlikte güvenlik iklimi ile çalışanların işte kalma niyetleri arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini ileri sürmüşlerdir. Söz konusu çalışmalar, sık ve etkili güvenlik uygulamaları aracılığıyla geliştirilen olumlu güvenlik tutumlarının, çalışanların işten ayrılma olasılıklarını anlamlı düzeyde azaltabileceğini vurgulamaktadır.

Bu bölüm, aynı zamanda demografik değişkenlerin (örneğin yaş, cinsiyet ve iş deneyimi) güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki etkilerini incelemektedir. Alan yazınında yapılan araştırmalar, söz konusu demografik faktörlerin, çalışanların güvenlik politikalarını algılayış biçimlerini ve bu politikalara verdikleri tepkileri önemli ölçüde şekillendirebileceğini ortaya koymaktadır (Zohar, 2002; Clarke, 2006; Burhan Ismael ve ark., 2021; Al-Nawafleh ve Al Adwan, 2023;

Yin ve ark., 2023). Örneğin, genç ya da daha az deneyimli çalışanların, yaşça daha büyük veya deneyimli çalışanlara kıyasla güvenlik uygulamalarına yönelik algıları ve beklentileri farklılık gösterebilir.

Bu doğrultuda, bu bölümün temel amacı, önceki araştırmaların bulgularını sentezleyerek Kerkük sağlık sektörü bağlamında mevcut literatürdeki boşlukları belirlemek ve çalışmanın araştırma modeli ile hipotezlerinin geliştirilmesine kuramsal bir zemin oluşturmaktır. Bu bağlamda elde edilen bilgiler, sağlık yöneticileri ve karar alıcılar için daha etkili güvenlik politikalarının geliştirilmesine yönelik pratik öneriler sunacak; böylece güvenlik uygulamalarının iyileştirilmesi yoluyla işten ayrılma oranlarının azaltılmasına katkı sağlayacaktır.

## **2.2 Güvenlik İklimi ve Güvenlik Tutumunun Teorik Temelleri**

Bu bölüm, organizasyonel güvenlik araştırmalarındaki iki önemli yapının teorik temellerinin kapsamlı bir incelemesini sunmaktadır: Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumu. Son birkaç on yıl boyunca yapılan geniş kapsamlı araştırmalar, güvenliğe ilişkin algıların ve tutumların çalışanların davranışlarını ve sonuçlarını, özellikle de işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu inceleme, her iki yapıyla ilişkili olan tanımları, gelişimini, boyutlarını ve teorik modelleri tartışarak, yüksek riskli bir ortamda, özellikle de sağlık hizmeti sistemi gibi bir ortamda bu yapıların rollerini anlamak için temel oluşturur.

### **2.2.1 Güvenlik iklimi**

Güvenlik iklimi, çalışanlar arasında paylaşılan algıları ifade eder ve bu algılar, bir organizasyonun güvenlik politikaları, prosedürleri ve uygulamaları hakkındaki önemini içerir. Tarihsel olarak, bu kavram yalnızca bir organizasyondaki resmi güvenlik sistemlerini anlamak için değil, aynı zamanda yönetimin çalışan güvenliğine olan bağlılığını gösteren gayri resmi işaretler için de ortaya çıkmıştır (Zohar, 2002). Araştırmacılar uzun zamandır güvenlik ikliminin güvenli davranışların önemli bir öncüsü olduğunu ve hem çalışanların motivasyonunu hem de genel organizasyonel performansını etkilediğini savunmuşlardır.

Literatürdeki temel argümanlardan biri, pozitif bir güvenlik ikliminin iş kazalarının sıklığını ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabileceğidir. Clarke (2006), çalışanlar tarafından algılanan güvenlik ikliminin güvenlik sonuçlarını

öngörmede etkili olduğunu ve bunun, organizasyona olan bağlılığı artırdığını ifade etmektedir. Özellikle sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli sektörlerde, işin doğasında var olan karmaşıklık ve tehlikeler nedeniyle güçlü bir güvenlik iklimi büyük önem taşımaktadır. Sağlık çalışanları, bulaşıcı hastalık riski, yüksek düzeyde stres ve ağır iş yükü gibi çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda, güçlü bir güvenlik iklimi yalnızca fiziksel riskleri azaltmakla kalmaz, aynı zamanda psikolojik baskının da hafifletilmesine katkı sağlar. Bu durum, iş tatminini artırmakta ve çalışanların kuruma bağlılıklarını güçlendirerek işten ayrılma olasılıklarını azaltmaktadır.

Birçok çalışma, güvenlik ikliminin temel boyutlarını tanımlayarak bu kavramın çok boyutlu yapısını vurgulamıştır. Bu boyutlar arasında yönetimin güvenliğe olan bağlılığı, güvenliğe ilişkin iletişim, güvenlik eğitimi ve çalışan katılımı öne çıkmaktadır (Zohar, 2002; Griffin & Neal, 2000; Clarke, 2006). Yönetim taahhüdü, genellikle güvenlik ikliminin temel taşı olarak kabul edilir; çünkü yöneticilerin güvenliğe operasyonel hedefler karşısında ne ölçüde öncelik verdiği, çalışanlar üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Zohar, 2002). Güvenlik prosedürleri hakkındaki açık ve etkin iletişim ile bu prosedürlerin ardındaki gerekçelerin paylaşılması, çalışanların bilgilendirilmiş, değerli ve sürece dahil hissedecekleri bir örgüt kültürünün gelişmesine katkı sunar (Hofmann & Morgeson, 1999). Düzenli ve kapsamlı güvenlik eğitimi, doğru uygulamaların içselleştirilmesini sağlarken; acil durumlarda etkili müdahale becerilerinin kazanılmasına da imkân tanır (Neal, Griffin & Hart, 2000). Ayrıca, çalışanların güvenlikle ilgili karar alma süreçlerine katılımı, güvenlik konusunda aidiyet ve sorumluluk duygusunu güçlendirerek örgütsel güvenlik kültürünü olumlu yönde etkilemektedir (Brown, Willis & Prussia, 2000).

Güvenlik iklimini açıklayan teorik modeller zamanla gelişim göstermiştir. Zohar (2002) tarafından geliştirilen erken dönem modeller, yönetim uygulamalarının güvenli bir iş ortamı yaratmadaki merkezi rolüne dikkat çekmiştir. Daha sonraki modeller, çalışanların örgütten gelen güvenlik sinyallerini algılayarak davranışlarını buna göre şekillendirdiklerini öne süren "sosyal bilgi işleme" kuramını içermektedir (Salancik & Pfeffer, 1978). Bu bakış açısı, güvenlik ikliminin durağan bir yapı değil; örgüt üyeleri arasındaki etkileşimler sonucunda oluşan dinamik bir olgu olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanlarının psikolojik sağlık ve refahına verdiği önemi değerlendirmek amacıyla "psikososyal güvenlik iklimi" kavramı

geliştirilmiştir (Dollard & Bakker, 2010). Bu teorik gelişmeler, güvenlik ikliminin bireysel ve grup düzeylerinde nasıl işlediğini anlamaya yönelik çok boyutlu bir perspektif sunmaktadır.

Her ne kadar güvenlik ikliminin önemi konusunda literatürde geniş bir uzlaşma bulunsada, bu yapının farklı sektörlerde ve bölgelerde nasıl ölçüldüğü ve yorumlandığı konusunda önemli farklılıklar gözlemlenmektedir. Örneğin, üretim ve inşaat gibi sektörlerde yürütülen çalışmalar, güvenlik iklimini genellikle düşük iş kazası oranlarıyla doğrudan ilişkilendirmiştir (Clarke, 2006). Ancak sağlık hizmetleri sektöründe yapılan araştırmalar, daha karmaşık sonuçlara işaret etmektedir. Sağlık sektörünün yapısal zorlukları, yüksek düzeyde stres, etik sorumluluklar ve hükümet politikalarının etkisi gibi özgün faktörler, güvenlik ikliminin algılanma ve etkilenme biçimini değiştirebilmektedir. Buna rağmen, genel kabul gören görüş, olumlu bir güvenlik ikliminin örgütsel bağlılığı artırdığı ve işten ayrılma niyetlerini azalttığı yönündedir.

Sonuç olarak, güvenlik iklimi; çalışanların, örgütün güvenliğe ilişkin uygulamaları ve öncelikleri hakkındaki ortak algısını yansıtan kritik bir kavramsal yapıdır. Yönetimin taahhüdü, etkili iletişim, düzenli eğitim ve çalışan katılımı gibi boyutlar, örgüt genelinde güvenliğin içselleştirilmesine katkı sağlayan bütüncül bir yaklaşım sunar. Teorik modellerin gelişimi, güvenlik ikliminin sosyal olarak inşa edilen, dinamik bir doğaya sahip olduğunu ortaya koymuş ve bu kavramın özellikle sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli sektörlerde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir çerçeve sunduğunu göstermiştir.

### **2.2.2 Güvenlik tutumu**

Güvenlik tutumu, bireylerin iş yerindeki güvenlik konularına ilişkin inançlarını, algılarını ve genel yaklaşımlarını yansıtan çok boyutlu bir yapıdır. Bu kavram, bireysel güvenlik algısının, güvenlik protokollerine uyum ve genel iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarla giderek daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. Güvenlik tutumu yaklaşımının tarihsel gelişimi, başlangıçta çalışan davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini açıklamaya yönelik çabalarla başlamış, zamanla duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri içeren çok yönlü bir modele dönüşmüştür.

Güvenlik tutumunun duygusal boyutu, çalışanların güvenlik uygulamalarına karşı hissettikleri kaygı, ilgisizlik veya gurur gibi duyguları kapsar. Güvenlik uygulamalarına karşı olumlu duygular besleyen bireylerin, hem kendi güvenliklerini hem de çalışma arkadaşlarının güvenliğini koruma yönünde daha aktif davrandıkları gözlemlenmektedir (Griffin & Neel, 2000). Bilişsel boyut, çalışanların güvenliğe ilişkin bilgi düzeyini ve bu bilgilerin güvenli çalışma açısından ne ölçüde gerekli ve verimli olduğunu değerlendirmelerini içerir. Örneğin, potansiyel tehlikelere ve koruyucu önlemlere ilişkin farkındalığı yüksek olan çalışanların, güvenlik protokollerine daha fazla uyum sağladıkları görülmektedir. Davranışsal boyut ise çalışanların güvenliğe ilişkin günlük uygulamaları, kişisel koruyucu ekipman (KKE) kullanımı ve güvenlik eğitimlerine katılım gibi somut davranışlarını ifade eder.

Güvenlik tutumu kavramı, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış literatüründen beslenen çeşitli teorik çerçevelerle açıklanmaktadır. Bu çerçevelerden biri olan Planlı Davranış Teorisi (Ajzen, 1991), bireyin davranışını; tutum, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrolün şekillendirdiğini öne sürmektedir. Bu teori bağlamında, çalışanların güvenlik uygulamalarına yönelik inançları, sosyal çevreden algıladıkları beklentiler ve güvenli davranış sergileme kapasitelerine olan inançları, güvenliğe dair davranışlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Neil ve Griffin (2006), bu modeli güvenlik tutumu, güvenlik uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi anlamlandırmak amacıyla kullanmıştır.

Bir diğer önemli kuramsal yaklaşım ise Sosyal Bilişsel Teoridir (Bandura, 1997). Bu teori, gözlemsel öğrenme ve öz yeterliliğin davranış üzerindeki etkisini vurgular. Güvenlik bağlamında, olumlu güvenlik davranışlarının gözlemlenmesi ve bu davranışların ödüllendirilmesi, çalışanların güvenliğe ilişkin tutumlarını ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu süreç, güvenlik davranışlarını destekleyen bir örgütsel iklim ile pekiştirildiğinde daha etkili olmaktadır.

Güvenlik tutumları ile güvenli davranışlar arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiş olmakla birlikte, bu ilişkilerin hangi boyut tarafından daha güçlü belirlendiği konusunda literatürde farklılıklar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar, davranışsal bileşenin en güçlü öngörücü olduğunu ileri sürerken, bazıları ise bilişsel farkındalığın daha belirleyici olduğunu savunmaktadır (Neel ve Griffin, 2006). Bu bulgular, özellikle yüksek riskli çalışma ortamlarında, bağlama özgü analizlerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra, güvenlik tutumu sadece bireysel faktörlerden değil, aynı zamanda örgütsel kültür, yönetim tarzı ve işyeri normları gibi çevresel değişkenlerden de etkilenmektedir. Güvenli davranışları ödüllendiren, tehlikeli uygulamaları ise caydıran bir örgütsel yapı, çalışanlar arasında güvenlik tutumlarının olumlu yönde gelişmesini teşvik eder (Christian vd., 2009). Aynı şekilde, güvenliği önceliklendiren ve uygun davranışları modelleyen yöneticiler, bu tutumun oluşumunda kritik rol oynar.

Sonuç olarak, güvenlik tutumu; duygusal, bilişsel ve davranışsal yönleriyle çalışanların iş yerindeki güvenlik konularına nasıl yaklaştıklarını anlamaya yönelik kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Bilişsel Teori gibi kuramsal yaklaşımlar, bu tutumların şekillenmesinde etkili olan bireysel ve çevresel faktörleri açıklamada önemli katkılar sağlamaktadır. Bu teorik zemin, güvenlik tutumlarının, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide nasıl aracılık ettiğini anlamak ve yüksek riskli sektörlerde güvenliği artırıcı müdahaleler geliştirmek açısından kritik öneme sahiptir.

## **2.3 İşten Ayrılma Niyeti**

### **2.3.1 İşten ayrılma niyeti kavramı**

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın gelecekte mevcut organizasyonundan ayrılmayı planlaması ya da bu yönde bilinçli bir düşünce geliştirmesini ifade eder. Literatürde bu kavram, gerçek işten ayrılma davranışının öncülü olarak kavramsallaştırılmıştır (Mobley, 1977). Her ne kadar işten ayrılma niyeti doğrudan çalışanın işten ayrılacağını garanti etmese de, potansiyel işten ayrılma davranışına yönelik güvenilir bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Hom et al., 2012).

Araştırmacılar, işten ayrılma niyetini ölçmek için çeşitli parametreler geliştirmişlerdir. Bu ölçümler genellikle çalışanın kendi beyanına dayanan anketler yoluyla gerçekleştirilmekte ve bireyin işi bırakma düşüncesinin sıklığı ve yoğunluğunu değerlendirmektedir. Örneğin, “Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum” ve “Yakın gelecekte yeni bir iş aramayı planlıyorum” gibi ifadeler bu tür ölçümlerde sıklıkla kullanılmakta; bu tür ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği çeşitli çalışmalarla desteklenmiştir (Tate & Meyer, 1993).

İşten ayrılma niyeti, çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Geleneksel modellerde iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek gibi faktörler işten ayrılma niyetinin başlıca belirleyicileri olarak öne çıkmaktadır (Mobley, 1977; Hom et al., 2012). Ancak son yıllarda, özellikle sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli ortamlarda, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilişkili unsurların da önemli belirleyiciler olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Güçlü bir güvenlik iklimi — çalışanlar arasında güvenliğin bir öncelik olarak algılanması — hem güvenliği artırmakta hem de çalışan bağlılığını teşvik ederek işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Zohar, 2002; Clarke, 2006). Buna ek olarak, çalışanın güvenlik konusundaki inanç, algı ve davranışlarını yansıtan güvenlik tutumu da bu süreçte önemli bir rol oynamaktadır. Olumlu güvenlik tutumları, güvenlik protokollerine uyumu artırmakta ve genel iş doyumuna katkı sağlayarak işten ayrılma isteğini azaltmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişki oldukça karmaşıktır. Yüksek işten ayrılma niyeti genellikle düşük bağlılık oranlarıyla ilişkilendirilse de, çalışanın gerçekten işten ayrılma kararı birçok bireysel ve çevresel faktörden etkilenmektedir. Literatürde, işten ayrılma niyetinin, örgütsel faktörlerle gerçek işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı ortaya konmuştur. Bu durum, işten ayrılma niyetine odaklanan müdahale stratejilerinin çalışan bağlılığını artırma açısından etkili olabileceğini göstermektedir (Holtom et al., 2008).

Özellikle iş gücü devrinin yüksek olduğu sağlık sektöründe, işten ayrılma oranlarının azaltılması yalnızca insan kaynağının sürdürülebilirliği açısından değil, aynı zamanda hasta bakım kalitesinin sürekliliği açısından da kritik öneme sahiptir.

### **2.3.2 İşten ayrılmanın sağlık kuruluşları üzerindeki etkisi**

Sağlık sektöründe yüksek işten ayrılma oranları, önemli operasyonel ve finansal sonuçlar doğurur. Organizasyonel sonuçlar, hizmet kalitesi ve hasta bakımı dahil olmak üzere, yüksek işten ayrılma oranlarıyla olumsuz etkilenebilir. Operasyonel açıdan, iş gücü devri sıklıkla iş akışında kesintilere yol açar, bu da kalan çalışanların maliyetlerini artırır ve organizasyonel bilgi kaybına sebep olur (Shields ve Ward, 2001). Finansal açıdan, işten ayrılma, işe alım, eğitim ve kaybedilen verimlilikle ilgili önemli maliyetlere yol açar. Örneğin, bir hemşirenin yerine koyma maliyetinin, hemşirenin yıllık maaşına göre değişebileceği tahmin edilmektedir (Hayes ve diğerleri, 2006); bu maliyetin 1.2 ila 1.7 katı kadar olması mümkündür. Bu

tür maliyetler, özellikle kaynakların sınırlı olduğu ortamlarda sağlık kuruluşlarını zorlayabilir.

Bunun yanı sıra, işten ayrılmanın sadece doğrudan operasyonel ve finansal yüklerle sınırlı kalmadığı da önemlidir. Yüksek işten ayrılma oranı, hasta bakımının genel kalitesinde azalmaya yol açabilir. Sağlık hizmetlerinde bakım sürekliliği çok önemlidir ve çalışan değişiklikleri sıklıkla hasta hizmetlerinin istikrarını ve koordinasyonunu tehlikeye atabilir (Griffith ve diğerleri, 2007). Hastalar tedaviye gecikebilir, bakıma duydukları güven azalabilir ve sunulan bakımın kalitesi normalde düşebilir. Ayrıca, yüksek iş gücü devri, çalışanların morali üzerinde olumsuz bir etki yapar ve bu da işten ayrılma niyetlerini artırarak kendini pekiştiren bir döngüye yol açabilir.

Güvenlikle ilgili faktörler, sağlık sektöründeki işten ayrılmanın önemli nedenleri olarak tanınmaktadır. Sağlık profesyonelleri, organizasyonlarının güvenliği önceliklendirmediklerini düşündüklerinde zayıf bir güvenlik iklimi ya da olumsuz bir güvenlik yaklaşımı ile stres ve tükenmişlik yaşama olasılıkları artar, bu da işten ayrılma niyetlerini artırır (Zohar, 2002; Neel ve Griffin, 2006). Bu ilişki, özellikle işin fiziksel ve psikolojik gereksinimlerinin daha fazla olduğu ortamlarda daha önemlidir. Güçlü bir güvenlik tutumuyla pekiştirilen pozitif bir güvenlik iklimi, sadece işyerindeki kaza oranlarını düşürmekle kalmaz, aynı zamanda genel iş tatmini ve personel tutumunu da artırır (Clarke, 2006).

Sonuç olarak, sağlık kuruluşlarında işten ayrılma oranları ciddi zorluklar yaratmaktadır. Bu durum, organizasyonel işlevleri engeller, yüksek finansal maliyetleri artırır ve hasta bakımının kalitesini düşürür. Literatür, güvenlikle ilgili faktörlerin özellikle güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun işten ayrılma niyetlerini azaltmada önemli bir rol oynadığını sürekli olarak vurgulamaktadır. Güvenli bir iş ortamını teşvik etmek ve pozitif bir güvenlik yaklaşımını benimsemek, sağlık kuruluşlarının personel tutumunu artırmalarını, işletme maliyetlerini azaltmalarını ve nihayetinde hasta sonuçlarını iyileştirmelerini sağlayabilir

## **2.4 Güvenlik İklimi ve Güvenlik Tutumu Üzerine Ampirik Çalışmalar**

Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun ampirik temelini anlamak, bunların çalışanların sonuçları üzerindeki etkisini, özellikle de dönüş niyetini azaltmak

açısından önemlidir. Son birkaç on yılda, bu yapıların nasıl ölçüldüğü, sanayilerde nasıl farklılıklar gösterdiği ve organizasyonlarda nasıl önemli sonuçlarla ilişkilendirildiği konusunda artan bir literatür bulunmaktadır. Bu bölüm, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumu üzerine ampirik kanıtları ciddi bir şekilde ele alır ve özel olarak sağlık alanına odaklanır. Bu şekilde, güvenlik ikliminin personel sonuçları üzerindeki etkisini vurgular, farklı alanlardaki sonuçları karşılaştırır, güvenlik tutumlarını ölçmek için farklı yaklaşımları gözden geçirir ve her iki yapının dönüş niyetlerini tahmin eden entegre modelleri tartışır.

#### **2.4.1 Güvenlik iklimi üzerine ampirik çalışmalar**

Güvenlik iklimi, çalışanların organizasyonlarının güvenliğine verdikleri değer hakkındaki paylaşılan varsayımlar olarak tanımlanmış ve bu konu birçok ampirik çalışmanın konusu olmuştur. Mearns ve arkadaşlarının (2003) yaptığı öncü bir araştırma, farklı sanayilerde güvenlik yönetimi uygulamaları ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi keşfetmiştir. Araştırmaları, pozitif bir güvenlik ortamının önemli ölçüde düşük kaza oranları ve daha iyi çalışan davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu durum, güvenli bir çalışma ortamı yaratmada yönetim katılımının ve etkili iletişimin rolünü vurgulamaktadır.

Hoffman ve Mark (2006) bu bulguları sağlık hizmetleri bağlamında genişleterek güvenlik iklimi ile ilaç hataları arasındaki bağlantıyı incelemişlerdir. Hastanelerinin güçlü bir güvenlik iklimine sahip olmasının sadece düşük hata oranları ile sonuçlanmadığını, aynı zamanda daha iyi hemşireler ve hasta sonuçları sağladığını bulmuşlardır. Bununla paralel olarak Hoffman ve Stetzer (1998), güvenlik iklimi ve iletişimin kazalar üzerindeki etkisini incelemiş ve açık güvenlik iletişiminin ve görsel yönetimin kaza sıklığını azalttığını ortaya koymuşlardır. Mearns ve Yule (2009) ise “hatasız bir kültür”ün önemini daha da vurgulayarak, böyle bir ortamın güvenlik sorunlarının açık bir şekilde rapor edilmesini teşvik ettiğini ve bunun da güvenlik performansının daha doğru bir şekilde değerlendirilmesine katkıda bulunduğunu iddia etmişlerdir.

Sektörler arası karşılaştırmalı analizler, güvenlik ikliminin etkisi üzerinde hem benzerlikleri hem de farklılıkları ortaya koymuştur. Örneğin, üretim ve inşaat sektörlerinde yapılan çalışmalar, pozitif güvenlik ikliminin kazalar ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını sürekli olarak göstermiştir (Mearns et al., 2003; Hoffman ve

Stetzer, 1998). Ancak sağlık hizmetleri sistemindeki araştırmalar, burada durumun daha karmaşık olabileceğini gstermektedir. Sağlık hizmetlerinin karmaşıklığı, hasta ile personel arasındaki yksek ilişkiler ve önemli risk faktörleri ile tanımlanır, bu da güvenlik iklimini çalışan bağlılığı açısından önemli bir faktör haline getirmektedir (Hoffman ve Mark, 2006). Bu bağlamda, destekleyici bir ortam, çalışanların psikolojik iyilik hallerini doğrudan etkileyebilir ve organizasyondan ayrılma niyetlerini artırabilir.

Genel olarak, güvenlik sertifikaları, güvenlik ikliminin, çalışanların farklı sonuçlarının güçlü bir belirleyicisi olduğunu gstermektedir. Bu, sadece fiziksel güvenlik ve kaza oranlarıyla değil, aynı zamanda iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri gibi yaygın organizasyonel sonuçlarla da ilişkilidir. Farklı alanlarda yapılan sürekli keşifler, güçlü bir güvenlik iklimi oluşturan organizasyonların, personel bağlılıklarını artırdığını ve işten ayrılmayı azalttığını gstermektedir. Bu bulgular, Kerkük Sağlık Endüstrisi'nde güvenlik ikliminin etkisini inceleyen çalışmamız için güçlü bir gerekçe sunmaktadır.

#### **2.4.2 Güvenlik tutumu üzerine ampirik çalışmalar**

Bir kişinin güvenlik tutumları ve iş yerindeki güvenlik hakkındaki inançları ve öngöröleri de aynı derecede önemlidir. Flynn ve ark. (2000) özel olarak Sağlık Ortamları için Güvenlik Tutumu anketinin küçük bir versiyonunu geliştirmiştir ve bu çalışmalarının, güvenlik tutumunun iyi bir şekilde ölçülebileceğini ve güvenlik davranışlarıyla yakından ilişkili olduğunu gstermiştir. Araştırmaları, olumlu güvenlik tutumlarına sahip çalışanların güvenlik protokollerine uyma ve proaktif güvenlik davranışlarına girme olasılığının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir.

Nahrgang ve ark. (2011), iş gereksinimleri, iş kaynakları, tükenmişlik ve güvenlik sonuçlarıyla ilgili bir meta-analitik çalışma yapmışlardır. Çalışmaları, güvenlik tutumunda farkındalık ve güvenlik davranışına aktif katılım ile karakterize edilen olumlu güvenlik tutumunun, tükenmişlik seviyelerinin daha düşük olması ve turnover (işten ayrılma) niyetlerinin azalmasıyla ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu araştırma, güvenlik tutumunun, çevresel faktörleri, örneğin güvenlik iklimini, somut personel davranışlarını ve sonuçlarını çevirme konusunda önemli bir aracı rol oynadığını vurgulamaktadır.

Ayrıca, Hale ve Hovden (1998) tarafından yapılan araştırma, yönetim uygulamaları ve güvenlik yöntemleri arasındaki karşılıklı etkileşime odaklanmıştır. Bulguları, güvenlik yönetiminin, güvenlik prosedürlerine uyumu artırarak güvenlik yönetiminin olumlu bir şekilde şekillendirilebileceğini göstermektedir. Bu da, iş yerindeki kaza olasılığını azaltır ve genel organizasyonel verimliliği artırır. Bu tür kanıtlar, güvenlik yöntemlerinin sabit olmadığını; aksine dinamik olduklarını ve organizasyonun yaygın güvenlik ikliminden etkilenebileceğini savunmaktadır.

Çoğu araştırma, olumlu güvenlik tutumlarının işten ayrılma niyetini azaltmadaki olumlu etkilerini doğrulasa da, duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutların önemine dair bazı farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, bazı çalışmalar, güvenlik protokollerine gerçek uyumu yansıtan davranışsal bileşenin, güvenli davranışları tahmin etmekte en güçlü etken olduğunu öne sürmektedir (Hale ve Hovden, 1998). Buna karşın, diğer araştırmalar bilişsel yönleri vurgulayarak, iyi bilgilendirilmiş bir iş gücünün (Nahrgang ve diğerleri, 2011) içsel olarak daha fazla güvenlik uygulaması yapma olasılığının daha yüksek olduğunu iddia etmektedir. Bu farklılıklar, bağlama dayalı incelemelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır; özellikle sağlık hizmetleri gibi, güvensiz uygulamaların sonuçlarının ciddi olduğu alanlarda güvenlik tutumunun tüm boyutlarının önemli olma olasılığı daha yüksektir.

Özetle, güvenlik tutumu üzerine yapılan ampirik çalışmalar, bu yapının iş yerinde çok yönlü bir olgu olduğunu ve güvenlik sonuçları üzerinde önemli etkiler yarattığını göstermektedir. Farklı boyutlar aracılığıyla etkin bir şekilde ölçülmekte olup, birçok çalışma güvenlik davranışıyla olan olumlu ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, çalışanlar arasında olumlu bir güvenlik tutumunu teşvik etmenin, işten ayrılma niyetini azaltmak için gerekli olduğunu desteklemektedir; çünkü güvenlik uygulamalarını değer veren ve bu uygulamaları takip eden çalışanların organizasyondan ayrılma olasılığı daha düşüktür. Güvenlik tutumunun ideolojik modellerimize entegrasyonu, organizasyonel güvenlik ikliminin personel tutumları üzerindeki etkilerini daha derinlemesine anlamamıza olanak sağlamaktadır.

### **2.4.3 Entegre modeller ve bunların etkileri**

Son dönem ampirik çalışmalar, turnover niyetlerini tahmin etmek amacıyla hem güvenlik iklimi hem de güvenlik tutumlarını içeren hızlı entegre modellere odaklanmıştır. Probst ve Brubaker (2001), güvenlik iklimi ile iş performansı

arasındaki ilişkiyi birkaç düzeyde incelemiş ve hem kişisel algıların hem de grup düzeyindeki güvenliğin çalışan davranışlarını etkilediğini bulmuşlardır. Bu çalışmalar, hem paylaşılan güvenlik iklimini hem de bireysel tutumları değerlendiren entegre bir yaklaşımın, güvenlik sonuçlarına dair daha kapsamlı bir yorum sunduğunu öne sürmektedir.

Benzer şekilde, Nahrgang ve arkadaşları (2011) iş talepleri ve kaynak güvenliği ile güvenlik tutumları arasındaki etkileşimleri içeren bir entegre model önermiştir. Araştırma bulguları, güvenlik ikliminin, pozitif güvenlik tutumlarının gelişimine katkıda bulunduğunu ve bunun da tükenmişlik ve turnover niyetlerini azalttığını göstermektedir. Bu aracılık etkisi, özellikle sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli ortamlarda, organizasyonel faktörler ile bireysel psikolojik durumlar arasındaki karşılıklı etkileşimin önemli olduğu durumlarda özellikle geçerlidir.

Ayrıca, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının ortak etkilerini inceleyen çalışmalar, güvenlik ikliminin turnover niyetleri ile olan ilişkisinin sıklıkla güvenlik tutumu tarafından iletildiğini bulmuştur (Mearns ve diğerleri, 2003). Bu, pozitif bir güvenlik ortamının tek başına yeterli olmadığını, turnover'ı önemli ölçüde azaltmak için bunun bireysel düzeyde olumlu bir güvenlik yaklaşımına dönüştürülmesi gerektiğini önermektedir. Entegre modeller, organizasyonel güvenlik uygulamalarını aynı anda geliştiren ve bireysel düzeyde olumlu bir yaklaşım teşvik eden çift yönlü bir yaklaşımın önemini vurgulamaktadır.

Entegre modellere geniş bir destek bulunmasına rağmen, sonuçlarda bazı farklılıklar vardır. Bazı araştırmalar, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının birlikte turnover niyetini etkilediğini öne sürerken, organizasyonel destek ve liderlik stilleri gibi diğer faktörlerin de aracılık rolü oynayabileceğini belirtmektedir (Hoffman ve Stateser, 1998). Bu sapmalar, bu yapıların arasındaki ilişkinin karmaşıklığını ortaya koymakta ve farklı aracılık ve modelleme etkilerini ayırt etmek için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir.

Genel olarak, entegre modeller, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının turnover niyetlerini anlamak ve azaltmak için gerekli olduğunu kanıtlayan güçlü bir kanıt sunmaktadır. Bu modeller, güvenlik girişimlerinin etkinliğinin, hem organizasyonel bağlama hem de bu bağlamdaki bireysel yanıtına bağlı olduğunu açıklamaktadır. Sağlık organizasyonları için, özellikle yüksek riskli koşullara sahip

olan Kerkük gibi bölgelerde, bu entegre yaklaşım turnover'ı azaltmak ve toplam performansı artırmak için stratejik bir yapı sunmaktadır.

Son olarak, bu bölümde incelenen ampirik literatür, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumlarının işten ayrılma niyetleri için önemli belirleyiciler olduğunu öne sürmektedir. Farklı endüstrilerde yapılan araştırmalar, özellikle sağlık hizmetleri sisteminde, pozitif bir güvenlik iklimi ve olumlu güvenlik tutumlarının düşük turnover oranlarına önemli ölçüde katkı sağladığını sürekli olarak göstermektedir. Entegre modeller ayrıca, güvenlik tutumlarının güvenlik iklimi ile turnover niyetleri arasındaki ilişkiyi iletildiğini, demografik faktörlerin ise bu etkileri modere edebileceğini önermektedir. Bu bulgular, çalışmamız için güçlü bir teorik temel oluşturmakta olup, sağlık hizmetleri sistemindeki güvenlik ve çalışanların bağlılığını artırmak için hem eğitimsel içgörüler hem de pratik sonuçlar sağlamaktadır.

## **2.5. Güvenlik Araştırmalarında Aracı ve Düzenleyici Mekanizmalar**

Güvenlik ikliminin, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin mekanizmalarını anlamak, sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli endüstrilerde etkili müdahalelerin geliştirilmesi için önemlidir. Bu bölümde, iki ana mekanizma hakkında ampirik literatürü ciddi şekilde inceleyeceğiz: aracı ve düzenleyici. İlk olarak, güvenlik tutumlarının güvenlik iklimi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisiyle ilgili aracılık rolünü tartışacağız. Ardından, yaş, cinsiyet ve iş deneyimi gibi demografik faktörlerin bu ilişkiyi nasıl değiştirdiğini gözden geçireceğiz.

### **2.5.1 Güvenlik tutumlarıyla aracılık**

İşyerindeki güvenlik ile ilgili kişisel inançlar, algılar ve davranışsal yargıları içeren güvenlik tutumu, çevresel faktörler ile davranışsal sonuçlar arasında önemli bir aracılık rolü oynadığı geniş bir şekilde kabul edilmektedir. Aracılıkla ilgili teorik argümanlar, büyük ölçüde sosyal bilişsel teori ve planlı davranış teorisine dayanmaktadır. Sosyal bilişsel teori (Bandura, 1997), bireylerin gözlem, modelleme ve pekiştirme yoluyla bir yaklaşım geliştirdiklerini ve öğrendiklerini savunur. Güvenlik söz konusu olduğunda, çalışanlar organizasyonlarında güvenliğe güçlü bir bağlılık gözlemlediğinde - etkili güvenlik protokolleri, sürekli eğitim ve yönetimin örnek oluşturması - pozitif bir güvenlik tutumu geliştirme olasılıkları daha yüksektir.

Benzer şekilde, Ajzen'in (1991) planlı davranış teorisi, bir kişinin davranış niyetlerinin, görüşleri, subjektif kriterleri ve algılanan davranışsal kontrolü tarafından etkilendiğini savunur. Bu yapıda, pozitif bir güvenlik iklimi, olumlu bir güvenlik tutumunu teşvik eder ve bu da organizasyondan ayrılma niyetini azaltır.

Ampirik çalışmalar, güvenlik tutumlarının aracılık rolünü desteklemiştir. Örneğin, Schaubroeck (2000), güvenlik tutumunun güvenlik iklimi ve güvenlik sonuçları arasındaki ilişkiyi değerlendirdiğini bulmuştur. Araştırmaları, güvenlik iklimindeki iyileşmenin daha pozitif bir güvenlik tutumuna yol açtığını ve bunun da güvenli çalışma uygulamalarına katkıda bulunduğunu göstermiştir. Başka bir çalışmada, Cooper (2002), güçlü bir güvenlik ikliminin, güvenlik tutumuna etkisi yoluyla çalışanları dolaylı olarak etkilediğini bildirmiştir. Güvenlik konusuna olumlu bir tutum geliştiren çalışanlar, artan bağlılık gösterir ve daha az ayrılma niyetine sahiptir. Bu tür bulgular, güvenli olmayan çalışma uygulamalarının sonuçlarının ciddi olduğu sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli bölgelerde önemlidir. Pozitif bir güvenlik tutumu, yalnızca güvenlik protokollerine yüksek uyum sağlamakla kalmaz, aynı zamanda genel iş tatminini artırarak işten ayrılma niyetini azaltır.

Ayrıca, Barling ve ark. (2002) tarafından yapılan son araştırmalar, yönetim pratiğinin güvenlik tutumunu şekillendirmeye önemli ölçüde katkıda bulunduğunu göstererek aracılık anlayışımızı genişletmiştir. Çalışmaları, vizyon ve çalışanları güçlendirmeye odaklanan dönüşümcü liderliğin, işçiler arasında güçlü bir güvenlik tutumu gelişiminde önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Bu durum, güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti ve kaza oranları gibi sonuçlar üzerindeki etkisini iletir. Bu akademisyenlerin çalışmaları, etkili güvenlik politikalarının ve yönetim tarafından oluşturulan ortamın, güvenlik değerlerinin içselleştirilmesini teşvik ettiğini ve bunun da çalışanların organizasyondan ayrılmalarını azalttığını göstermektedir.

Aracılık süreci, farklı bağlamlarda güçlü görünmektedir. Kines ve ark. (2011), farklı alanlarda çalışanlar arasında güvenlik iklimi ve güvenlik davranışlarını inceleyerek güvenlik tutumunun organizasyonel iklim ve performans sonuçları arasında önemli bir aracı işlevi gördüğünü bulmuşlardır. Güvenliğin, hasta bakımının altında yatan risk nedeniyle kritik olduğu sağlık sisteminde, güvenlik tutumunun aracılık rolü daha da netleşmektedir. Güçlü bir güvenlik iklimiyle beslenen pozitif bir

güvenlik tutumu, yalnızca işten ayrılma niyetlerini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda düşük iş hasarına katkıda bulunarak toplam organizasyonel verimliliği artırır.

Bu şekilde, ampirik kanıtlar, güvenlik ortamının, güvenlik ikliminin düşük işten ayrılma niyetine nasıl dönüştüğünü gösteren önemli bir aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Organizasyonlar, pozitif bir güvenlik iklimini teşvik etmeye yatırım yaptığında, bu durum dolaylı olarak çalışanların tutumlarını etkiler, bu da güvenli uygulamalara ve artırılmış çalışan bağlılığına yol açar. Bu aracılık, etkili bir şekilde işten ayrılma niyetini ele almak için hem organizasyonel hem de bireysel düzeyde müdahalelerin entegrasyonunun önemini vurgulamaktadır.

### **2.5.2 Demografik faktörlerle moderasyon**

Aracılığın yanı sıra, bazı çalışmalar, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerindeki demografik faktörlerin modelleme etkilerini incelemiştir. Moderasyon analizi, bu ilişkinin gücünün veya yönünün farklı koşullarda nasıl değiştiğini anlamamıza yardımcı olur. Yaş, cinsiyet ve iş deneyimi, güvenlik araştırmalarında sıklıkla incelenen faktörlerdir, çünkü bunlar bireylerin güvenlik politikalarına nasıl tepki verdiğini şekillendirebilir.

Moderasyon için teorik argüman, kişisel farklılıkların, çalışanların çalışma ortamını nasıl gördükleri ve nasıl tepki verdikleri üzerinde önemli bir rol oynadığı inancına dayanır. Örneğin, genç çalışanlar daha mobil olabilir ve daha az bağlılık gösterebilirken, yaşlı çalışanlar veya uzun süreli çalışanlar organizasyona daha bağlı olabilirler. Benzer şekilde, cinsiyet, güvenlik uygulamalarının risk algısını ve önceliklendirilmesini etkileyebilir (Hofman & Morganson, 1999). İş deneyimi, diğer bir moderasyon faktörü olarak, çalışanların güvenlik mesajlarını nasıl yorumladıklarını ve güvenlik protokolüne nasıl tepki verdiklerini etkileyebilir. Daha deneyimli çalışanlar, organizasyonel süreçleri genellikle daha derinlemesine anlayabilir ve güvenlik iklimindeki değişikliklere daha az duyarlı olabilirken, daha az deneyimli iş gücü güvenlik hatalarına karşı daha duyarlı olabilir.

Ampirik araştırmalar bu moderatör etkilerini desteklemiştir. Örneğin, Flin, Mearns ve O'Connor (2008), demografik değişkenlerin güvenlik sonuçları üzerindeki etkisini keşfetmiş ve yaş ile deneyimlerin güvenlik iklimi ve güvenlik davranışı arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde kontrol ettiğini bulmuşlardır. Araştırmalarında, genç veya daha az deneyimli çalışanların güvenlik iklimindeki değişikliklerden daha

fazla etkilendiğini ve bunun da işten ayrılma niyetlerini daha net bir şekilde etkilediğini göstermiştir.

Lingard ve Rowlinson (2005) tarafından yapılan bir diğer çalışma, inşaat sektöründeki güvenlikte demografik faktörlerin rolünü incelemiş ve hem yaş hem de iş deneyimlerinin güvenlik iklimi ile olay oranları arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde kontrol ettiğini bulmuştur. Bu çalışma ayrı bir sektörde yapılmış olmasına rağmen, bulgular sağlık sistemine değerli bilgiler sunmaktadır.

Moderasyon etkileri, demografik özelliklerin güvenlik müdahalelerinin tasarımında dikkate alınması gerektiğini ifade eder. Örneğin, genç çalışanlar veya yeni başlayanlar için özel gereksinimleri ele alan hedeflenmiş eğitim programları, pozitif güvenlik tutumlarını teşvik etmek ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak konusunda daha etkili olabilir.

Ayrıca, DeArmond ve ark. (2000) tarafından yapılan son araştırma, cinsiyet farklılıklarının da güvenlik ikliminin çalışan sonuçları üzerindeki etkisini modere edebileceğini belirtmektedir. Araştırmaları, bazı bağlamlarda kadın çalışanların erkek çalışanlarla karşılaştırıldığında farklı risk algıları gösterebileceğini ve bunun da güvenlik ikliminin işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini ortaya koymuştur. Bu tür bulgular, cinsiyete özgü faktörleri değerlendiren güvenlik yönetimi için özel bir yaklaşım gerekliliğini vurgulamaktadır.

Genel olarak, bu moderasyon etkileri, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tüm çalışanlar arasında aynı olmadığını vurgulamaktadır. Bunun yerine, performansı ve davranışı şekillendiren kişisel demografik özelliklere bağlı olarak değişkenlik gösterir. Bu moderasyon faktörlerinin genel teorik modellere entegrasyonu, yalnızca işten ayrılma niyetini daha iyi anlamamızı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda hedeflenmiş müdahaleler geliştirmek için pratik bir rehber sunar. Örneğin, sağlık organizasyonları, farklı demografik grupların benzersiz ihtiyaçlarına hitap eden ayrımcı güvenlik eğitim programları tasarlayarak fayda sağlayabilir. Bu yaklaşım, daha etkili güvenlik uygulamalarına ve nihayetinde yüksek çalışan bağlılığına yol açabilir.

Özetle, aracılık mekanizmasıyla ilgili literatür, yaş, cinsiyet ve iş deneyimlerinin güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin gücünü etkilediğini öne sürmektedir. Bu demografik faktörler, farklı çalışmalarda ampirik

bulgulara görülen çeşitliliği açıklamaya yardımcı olur ve güvenlik yönetiminde farklılaştırılmış bir yaklaşım kullanmanın önemini vurgular. Bu moderasyon etkilerini açıklayarak, organizasyonlar müdahalelerini daha iyi hedefleyebilir ve tüm çalışanların - demografik geçmişlerine bakılmaksızın - onları elde tutmayı teşvik eden ve işten ayrılmayı azaltan pozitif bir güvenlik iklimi deneyimlemelerini sağlayabilir.

## **2.6 Literatürdeki Boşluklar ve Gelecekteki Araştırmalar İçin Yönlere**

Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini anlamada önemli ilerlemeler kaydedilmesine rağmen, literatürde birçok boşluk bulunmaktadır. Mevcut araştırmalar, pozitif güvenlik ikliminin daha iyi organizasyonel sonuçlarla bağlantılı olduğuna dair yeterli kanıt sağlamıştır; örneğin, düşük kaza oranları, artan iş tatmini ve azalan işten ayrılma oranları (Zohar, 2002; Christian ve diğerleri, 2009). Bununla birlikte, birçok çalışma Batı referanslı olup, genellikle üretim ve inşaat gibi yüksek riskli endüstrilerde yapılmıştır. Bu da, bu dinamiklerin özellikle Kerkük gibi farklı coğrafi ve kültürel bağlamlara sahip bölgelerde nasıl işlediğini anlamada bir boşluk bırakmaktadır. Bu bölüm, mevcut araştırmaları sentezleyerek bu boşlukları tanımlamakta ve gelecekte incelenmesi gereken yönleri önermektedir.

### **2.6.1 Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumu araştırmalarındaki belirlenen boşluklar**

#### **2.6.1.1 Önceki ampirik çalışmalardaki sınırlamalar**

Mevcut çalışmalar, büyük ölçüde kesitsel araştırma tasarımlarına dayanmakta olup, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumu üzerine yapılan birçok anket, tek bir zamanda toplanan veriye dayanmaktadır, bu da koşulların belirlenmesini zorlaştırmaktadır (Neel ve Griffin, 2006). Güçlü bir güvenlik iklimi ile düşük işten ayrılma niyetleri arasındaki korelasyonlar sürekli olarak rapor edilse de, güvenlik iklimindeki iyileşmenin zamanla işten ayrılma oranını düşürdüğünü doğrulamak için uzunlamasına bir çalışma gerekmektedir.

Bir diğer sınırlama ise, en yaygın kullanılan araçların öz-bildirim ölçümleri olmasıdır. Güvenlik iklimi ve tutumu genellikle çalışmalara dayalı olarak

değerlendirilir, ancak bu, sosyal olarak istenebilir yanlılık veya hatırlama sınırlamaları nedeniyle bozulmalara neden olabilir (Podscoff ve diğerleri, 2003). Gelecekteki araştırmalar, öz-bildirim sonuçlarını tamamlamak için gerçek güvenlik ihlalleri, olay raporları veya depolama verileri gibi objektif göstergeleri içermelidir.

Ayrıca, mevcut çalışmalar genellikle güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunu statik yapılar olarak kabul etmektedir, bu da bunların zamanla olası gelişimini göz ardı etmektedir. Çalışma ortamı dinamik olup, yönetim değişiklikleri, politikalar veya organizasyon kültürü, çalışanların güvenliğini etkileyebilir. Tekrarlanan ölçümler veya deneysel müdahaleler, güvenlik ikliminin değişen bir çalışma ortamındaki işten ayrılma niyetine nasıl etki ettiğini araştırmak için derinlemesine bir bakış açısı sağlayacaktır.

#### **2.6.1.2 Sağlık hizmetleri ortamına özgü bağlamsal zorluklar**

Sağlık sisteminde, güvenlik iklimi sadece fiziksel yaralanmaları önlemekle ilgili değildir, aynı zamanda psikolojik ve duygusal iyilik halini sağlamaya da yöneliktir (Flynn ve diğerleri, 2008). Sağlık işinin yüksek baskısı, uzun süreli duygusal tükenmişlik ve hasta tedavi sorumluluklarıyla karakterizedir ve mevcut güvenlik iklimi modelinde tam olarak ele alınmayan benzersiz zorluklar sunmaktadır.

Ayrıca, çoğu güvenlik iklimi araştırması, hemşireler ve teknisyenler gibi ön cephe işçilerine odaklanmış ve güvenlik ikliminin tasarımında yönetici personel, doktorlar ve hastane yönetiminin rolünü göz ardı etmiştir (Hoffman ve Mark, 2006). Güvenlik iklimi hakkında sağlık rolündeki varsayımların nasıl farklılık gösterdiğini anlamak, kapsamlı müdahalelerin geliştirilmesi açısından önemlidir.

Bir diğer önemli fark ise, politik ve ekonomik olarak istikrarsız bölgelerdeki güvenlik iklimini inceleyen çalışmaların eksikliğidir. Örneğin, Kerkük sağlık çalışanları, kaynaklar, politik istikrarsızlık ve eksik güvenlik kuralları gibi ek yüklerle karşılaşabilir ve bu durum, işyerinin güvenliği hakkındaki algılarını ve işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde etkileyebilir. Gelecekteki çalışmalar, dışsal faktörlerin güvenlik iklimi ile bu tür benzersiz bağlamlardaki faaliyetler arasındaki ilişkiyi nasıl şekillendirdiğini araştırmalıdır.

## 2.7 Literatür Taramasının Sonuçları

Bu çalışmada gözden geçirilen literatür, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun işten ayrılma niyetleri üzerindeki tasarımındaki önemli rolünü vurgulamaktadır. Araştırmalar, güvenliğe güçlü bir bağlılık duyan organizasyonların, düşük işten ayrılma oranları, yüksek iş tatmini ve çalışan refahına güçlü bir bağlılık gösterdiğini sürekli olarak ortaya koymaktadır. Güvenlik tutumu, bu süreçte kritik bir araçtır ve pozitif bir güvenlik ikliminin etkisi, işten ayrılma niyetine dönüştürülmektedir.

Ancak, bu durumları daha iyi anlamak adına bazı boşluklar bulunmaktadır, özellikle de farklı çevresel koşullar çerçevesinde. Literatür, Batı dışı veya yüksek riskli ortamlarda yapılan çalışmalara, anket araştırmalarına, öz bildirim verilerine ve Kerkük gibi belirli alanlardaki çalışmalara yoğun bir şekilde bağımlıdır. Bunun yanı sıra, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel adalet ve demografik faktörler gibi araçlar ve modölatörlerin potansiyel etkileri henüz tam anlamıyla ele alınmamıştır.

Gelecek araştırmaların, kesitsel araştırmaların ötesine geçerek uzunlamasına ve deneysel işlevler kullanması, karma yöntemlerle yaklaşım benimsemesi ve sağlık hizmetlerinin ön cephelerinin ötesinde araştırma alanını genişletmesi gerektiği görülmektedir. Bu boşlukların giderilmesi, araştırmacıların güvenlik iklimi müdahalelerinin işten ayrılma niyetini nasıl etkili bir şekilde azaltacağına dair daha fazla eyleme yönelik bilgi sağlamalarına olanak tanıyacaktır.

Sonuç olarak, özellikle sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli ortamlarda, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun organizasyonel politika ve uygulamalara entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu literatür taraması, bu ilişkileri Kerkük'teki sağlık hizmetlerinde ampirik olarak test etmek isteyen mevcut çalışmanın araştırma modeline sağlam bir temel oluşturmaktadır.

### 3. METODOLOJİ

Metodoloji, herhangi bir bilimsel çalışmanın belkemiğidir; araştırmanın nasıl tasarlandığını, verilerin nasıl toplandığını ve nasıl analiz edileceğini açıklar. Bu çalışmada, sağlık sektöründeki güvenlik iklimi, güvenlik tutumu ve iş niyetleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlıyoruz.

#### 3.1 Arka Plan

İş yerinde güvenliğin incelenmesinin önemi, çalışan performansını artırma ve organizasyonlarda iş gücü istikrarını sağlama konusundaki kritik rolünden kaynaklanmaktadır. Güçlü bir güvenlik politikasını teşvik eden bir çalışma ortamı, yalnızca çalışanları fiziksel tehlikelerden korumakla kalmaz, aynı zamanda iş tatmini ve iç motivasyonu da etkileyerek, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu bağlamda, organizasyonel davranış teorisi çerçevesinde geliştirilen bir dizi ilke, çalışma ortamının kişisel davranışları nasıl etkilediğini ve karar alma süreçlerinde psikolojik faktörlerin önemini vurgulamaktadır. İç motivasyon ilkesi, bu etkileşimde önemli bir rol oynamaktadır.

Bu çalışma, organizasyonel iklim ve iç motivasyon teorisini benimseyerek, güvenlik odaklı bir çalışma ortamının çalışan bağlılığı üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Kerkük sağlık sektöründe, bölgenin hassasiyeti göz önünde bulundurulduğunda, güvenlik standartlarındaki iyileşmeler özellikle önem taşımaktadır. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotezler test edilmek üzere sunulmuştur:

H1: Güvenlik iklimi, Kerkük'teki sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Güvenlik tutumu, Kerkük'teki sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: Güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, güvenlik tutumu tarafından aracılık edilmektedir.

H4: Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, yaş, cinsiyet ve iş deneyimi gibi demografik faktörler tarafından modere edilmektedir.

Yukarıda belirtilen hipotezlerin test edilmesi, bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Ayrıca, her bir ölçeğin kaynakları detaylı bir şekilde sunulmalı, hangi makaleden veya tezden alındığına dair atıflar verilmelidir. Her bir ölçeğin soru adedi, alt boyutları ve ilgili tüm detaylar da çalışmanın sonunda sunulacaktır. Bu metin, tezin ilerleyen bölümlerinde gerekli olan tüm bilgi ve verilerin sunulması amacıyla akademik dilde ve uygun formatta düzenlenmiştir.

### **3.2 Ölçüm Araçları**

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak demografik bilgi formu, İş Güvenliği İklimi Ölçeği ve İş Güvenliği Tutum Ölçeği kullanılmıştır.

İş Güvenliği İklimi Ölçeği, Zohar (1980) tarafından geliştirilmiş, sağlık sektörü bağlamında Griffin ve Neal (2000) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış bir ölçektir. Ölçek, yönetimin güvenliğe bağlılığına yönelik 10 madde, güvenlik eğitimiyle ilgili 8 madde ve iletişim boyutunu içeren 7 madde olmak üzere toplam 25 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

İş Güvenliği Tutum Ölçeği ise Sexton ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiş olup, takım çalışması iklimi (8 madde), güvenlik iklimi (7 madde), iş doyumu (5 madde) ve çalışma koşulları (10 madde) olmak üzere 4 alt boyutta toplam 30 maddeden oluşmaktadır.

Tüm ölçekler, 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) ile değerlendirilmiştir. Ölçeklerden elde edilen yüksek puanlar, iş güvenliği iklimine ilişkin algının güçlü olduğunu ve güvenliğe yönelik tutumların daha olumlu olduğunu göstermektedir.

### **3.3 Örneklem Seçimi ve Hipotez Gelişimi**

#### **3.3.1 Örneklem seçimi**

Kerkük'teki sağlık çalışanlarının tamamını kapsamak amacıyla, çeşitli sağlık kurumlarında görev yapan 250 çalışana ulaşılmış ve örneklem bu doğrultuda oluşturulmuştur. Anketler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem gibi demografik

değişkenlerin çeşitliliğini yansıtacak şekilde dağıtılmış, böylece bu değişkenlerin düzenleyici etkilerini analiz etme imkânı sağlanmıştır.

Kerkük'teki sağlık çalışanlarının toplam sayısı yaklaşık 450 kişidir. Ancak lojistik kısıtlamalar, erişim izinlerindeki sınırlılıklar ve kaynak yetersizlikleri nedeniyle veriler 250 katılımcıdan toplanabilmiştir. Bu örneklem büyüklüğü, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi çok değişkenli istatistiksel analizlerin asgari gerekliliklerini karşılamakta olup, örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen benzer çalışmalarla da uyumludur.

Katılımcı çeşitliliğini sağlamak amacıyla, kamu ve özel sağlık kurumlarından hastaneler, sağlık merkezleri ve acil servis birimleri gibi katılımcılar seçilmiştir. Anketler, yaş aralıkları, cinsiyet, eğitim düzeyleri ve mesleki kıdem gibi demografik özellikler açısından çeşitlilik oluşturacak biçimde stratejik olarak uygulanmıştır. Bu sayede, hem sağlık çalışanlarının çeşitliliği yansıtılabilmiş hem de bu demografik değişkenlerin düzenleyici etkileri yeterli istatistiksel güçle analiz edilebilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma Kerkük'teki tüm sağlık çalışanlarını kapsayan kapsamlı bir listeyi hedeflememekle birlikte, yerel bağlama ilişkin anlamlı çıkarımlar yapılmasına olanak tanıyacak gerçekçi ve dengeli bir kesit sunmayı amaçlamaktadır.

### **3.3.2 Hipotez gelişimi**

Hipotezlerin geliştirilmesi süreci, örgütsel psikoloji ve iş sağlığı-güvenliği araştırmalarında sağlam kuramsal temellere dayanan kapsamlı bir literatür taramasına dayandırılmıştır. Bu çerçevede, hipotezlerin oluşturulmasında iki temel kuramsal yaklaşım esas alınmıştır: Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Bilişsel Teori. Bu iki teori, araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturarak hipotezlerin yapılandırılmasında temel referans noktaları olmuştur.

Planlı Davranış Teorisi, bireylerin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyetlerinin; o davranışa yönelik tutumları, algılanan sosyal normlar ve davranış üzerindeki algılanan kontrol düzeyine bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Bu teori, çalışma ortamına uygulandığında; sağlık çalışanlarının güvenlik tutumlarının özellikle inançları ve algıları yoluyla örgütte kalma ya da örgütten ayrılma niyetlerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen ilk iki hipotez (H1 ve H2), güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkilerini test etmektedir.

Sosyal Bilişsel Teori ise, gözlemsel öğrenme, pekiştirme ve öz-yeterlilik kavramları aracılığıyla davranışın şekillendiğini savunmaktadır. Çalışanlar, destekleyici bir güvenlik iklimi ve etkili liderlik uygulamalarının varlığını fark ettiklerinde, bu olumlu ortamı içselleştirme eğilimi gösterirler ve bu durum olumlu güvenlik tutumlarını beraberinde getirir. Bu çerçevede oluşturulan üçüncü hipotez (H3), güvenlik tutumunun, güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlendiğini ileri sürmektedir.

Bunun yanında, literatürde sıklıkla tartışılan yaş, cinsiyet ve iş deneyimi gibi demografik değişkenlerin, çalışanların güvenlik uygulamalarına yönelik algılarını ve tepkilerini etkileyebildiği vurgulanmaktadır (Zohar, 2002; Clarke, 2006; Flin ve ark., 2008). Bu doğrultuda geliştirilen dördüncü hipotez (H4), söz konusu demografik değişkenlerin, güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyici rol oynadığını öne sürmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmada geliştirilen hipotezler rastgele değil, yüksek riskli sektörlerden biri olan sağlık alanındaki çalışan davranışlarını etkileyen güvenlik kavramlarına ilişkin kuramsal ve ampirik bulgulara dayalı olarak yapılandırılmıştır.

### **3.4 Veri Analizi**

Analiz süreci, nicel veri analizi için SPSS (sürüm 26) kullanarak gerçekleştirilmiştir, bunlar şunları içerir:

Bu araştırmada veri toplama süreci, kağıt tabanlı anketler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Tüm yanıtlar, kullanılan ölçekler doğrultusunda standart şekilde kodlanmıştır. Veri toplama işleminin ardından, verilerin SPSS programına dikkatli ve sistematik bir şekilde girilmesi sağlanmış, kayıtların doğruluğu titizlikle kontrol edilmiştir. Eksik değerler (missing values) ve aykırı gözlemler (outlier) özellikle belirlenmiş ve değerlendirilerek veri setinin bütünlüğü korunmuştur.

Ölçüm araçlarının güvenilirliği, Cronbach alfa katsayısı kullanılarak test edilmiş ve elde edilen sonuçlar, ölçeklerin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, yapı geçerliliğini incelemek amacıyla temel bileşenler analizi (PCA) yöntemi ile faktör analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) uygunluk katsayısı, Bartlett küresellik testi ve Varimax rotasyonu kullanılmış, elde edilen bulgular, ilgili ölçeklerin yapısal geçerliliğini doğrulamıştır.

Araştırma kapsamında, temel değişkenlerin doğasını daha iyi anlayabilmek amacıyla tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Güvenlik iklimi, güvenlik tutumu ve işten ayrılma niyeti yapıları için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri elde edilmiştir.

Veri setinin normalliği ve genellenabilirliği, Kolmogorov-Smirnov ve Campi-ro-Cilk testleri aracılığıyla test edilmiş, böylece ilerleyen aşamalarda uygulanacak istatistiksel analizler için gerekli varsayımların sağlandığı doğrulanmıştır.

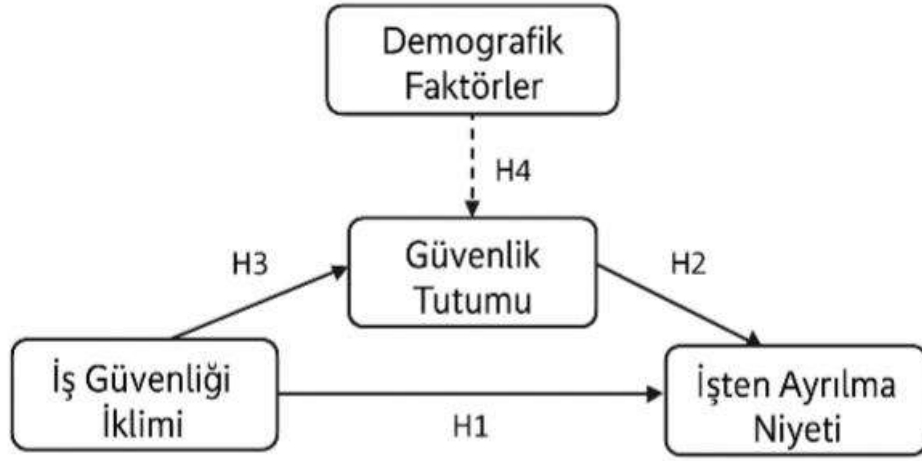
Ara değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla, Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış ve bu analiz, temel değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü hakkında fikir vermiştir.

Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise doğrusal regresyon modellemesi yoluyla test edilmiştir. Bu analizde, demografik değişkenler kontrol değişkeni olarak modele dahil edilerek olası etkileri göz önünde bulundurulmuştur. Son olarak, araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezlerini test etmek amacıyla aracılık (mediation) ve düzenleyicilik (moderation) analizleri gerçekleştirilmiş ve modeldeki mekanizmalar ile etkileşim etkilerine ilişkin derinlemesine bilgiler elde edilmiştir.

### **3.5 Araştırma Modeli**

Araştırma modeli, büyük araştırma değişkenleri arasındaki teorik bağlantıyı gösterir:

- Güvenlik iklimi, işten ayrılma niyeti üzerinde en önemli bağımsız değişken olarak etkili olur.
- Güvenlik tutumu, duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlara ayrılarak aracı (mediatör) olarak rol oynar.
- Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, çalışma süresi) işten ayrılma niyetini moderatör (H4) olarak etkiler.



**Şekil 3.1: Araştırma Modeli**

Araştırma modeli, iş güvenliği iklimi ve iş güvenliği tutumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkilerini, iş güvenliği tutumunun aracı rolünü ve demografik faktörlerin düzenleyici rolünü göstermektedir.

### 3.6 Frekans Tablosu ve Kontrol Değişkenleri

Örneklemdaki demografik dağılım şu şekildedir:

#### 3.6.1 Yaş dağılımı

Yaş, anketimizde bir kontrol değişkeni olarak kullanıldı. Örnekleimde farklı yaş gruplarından katılımcılar yer aldı, bu nedenle tüm katılımcılar yaşlarını ankette belirttiler. Yaşlar, tabloda gösterildiği gibi kategorilere ayrılmıştır.

**Çizelge 3.1: Yaş Dağılımı Tablosu**

Yüzde	Katılımcı Sayısı	Yaş Grubu
16%	40	18–25 yaş
44%	110	26–35 yaş
28%	70	36–45 yaş
8%	20	46–55 yaş
4%	10	56 yaş ve üzeri

Örneklemdaki en genç yaş grubu 18-25 yaş aralığı iken, en yaşlı grup ise 56 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir. Bu iki grup arasında üç başka yaş sınıfı bulunmaktadır. Bu dağılım, farklı yaş gruplarındaki güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunu karşılaştırmada yardımcı olacak çeşitli bir temsil sağladığını göstermektedir.

### 3.6.2 Cinsiyet dağılımı

Cinsiyet değişkeni, sağlık sektörü bağlamında güvenlik algısı ya da işten ayrılma niyeti üzerindeki olası etkileri açısından dikkate alınabilecek bir unsur olmakla birlikte, bu çalışmada öncelikli olarak bir kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Veri toplama sürecinde, araştırmaya 160 erkek ve 90 kadın sağlık çalışanı katılmıştır. Bu sayı, toplam katılımcıların %64'ünün erkek ve %36'sının kadın olduğunu göstermektedir.

Ancak bu dağılım tesadüfi değil, Kerkük bölgesindeki birçok sağlık kuruluşunun yapısal gerçekliğini yansıtmaktadır. Özellikle acil servisler, teknik birimler ve bakım hizmetleri gibi bazı departmanlarda erkek çalışan sayısı, kadın çalışanlara kıyasla daha fazladır. Bu durum, örneklemin oluşturulmasında oransal temsiliyet ilkesinin gözetilmesine neden olmuş ve elde edilen bulguların sağlık sektöründeki gerçek iş gücü dağılımına uygunluğu artırılmıştır.

Ayrıca cinsiyetin kontrol değişkeni olarak dahil edilmesi, kadın ve erkek çalışanlar arasında güvenlik algısı ve işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir fark olup olmadığını test etme imkânı sunmuştur. Örneklemin cinsiyet dağılımı her ne kadar eşit olmasa da, bu durum söz konusu çalışma bağlamındaki istihdam yapısını yansıtması açısından yöntembilimsel olarak güçlendirici bir etki yaratmış; sonuçların temsil gücünü azaltmak yerine artırmıştır.

**Çizelge 3.2: Cinsiyet Dağılımı**

Yüzde	Katılımcı Sayısı	Cinsiyet
64%	160	Erkekler
36%	90	Kadınlar

### 3.6.3 Eğitim seviyesi

Katılımcıların eğitim seviyesi dağılımı şu şekildedir:

**Çizelge 3.3: Eğitim Seviyesi Dağılımı**

Yüzde	Katılımcı Sayısı	Eğitim Düzeyi
12%	30	Diploma
56%	140	Lisans
24%	60	Yüksek Lisans
8%	20	Doktora

Bu dağılım, katılımcıların çoğunun lisans diplomasına sahip olduğunu göstermektedir, bu da çalışanların güvenlik standartları konusundaki algılarını etkileyebilecek belirli bir bilgi ve uzmanlık seviyesini işaret etmektedir.

#### 3.6.4 Hizmet süresi (iş deneyimi)

Hizmet süresi şu şekilde kategorize edilmiştir:

**Çizelge 3.4: Hizmet Süresi Dağılımı**

<b>Yüzde</b>	<b>Katılımcı Sayısı</b>	<b>Hizmet Süresi</b>
20%	50	2 yıldan az
36%	90	2 ile 5 yıl arası
28%	70	5 ile 10 yıl arası
16%	40	10 yıldan fazla

Bu dağılım, çoğu çalışanın 2 ile 10 yıl arasında deneyime sahip olduğunu göstermektedir. Bu, güvenlik süreçlerini ve iş tatmini üzerindeki iş deneyiminin etkisini değerlendirmeyi sağlar.

## 4. VERİ ANALİZİ

Bu bölüm, güvenilirlik testleri, betimsel karakterler, faktör analizi için testler, normallik testleri, korelasyon katsayıları, ANOVA testi ve TUKI Post HAWK analizleri ve doğrusal regresyon analizlerinin sonuçlarını sunmaktadır. Demografik değişkenler ayrıca kişisel farklılıkları anlamak için kontrol faktörü olarak kullanılmaktadır.

### 4.1 Güvenilirlik Testi, Ortalama ve Standart Sapma

#### 4.1.1 Güvenilirlik testi

Cronbach'ın alfa değeri, ölçüm birimlerinin içsel güvenilirliğini ölçmek için kullanılmıştır. Bu çalışmada aşağıdaki değerler hesaplanmıştır:

**Çizelge 4.1: Güvenilirlik Testi**

Güvenilirlik Seviyesi	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Madde Sayısı	Ölçek
Yüksek	0.86	10	Güvenlik İklimi
Yüksek	0.82	4	Güvenlik Tutumu - Duygusal
Yüksek	0.85	10	Güvenlik Tutumu - Bilişsel
Yüksek	0.87	10	Güvenlik Tutumu - Davranışsal
Yüksek	0.81	6	İşten Ayrılma Niyeti

Bu Çizelge 4.1 her bir ölçek için hesaplanan güvenilirlik katsayılarını (Cronbach Alfa) göstermektedir. Cronbach Alfa değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, ölçeklerin iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve iyi bir içsel tutarlılık sergilediğini göstermektedir.

**Çizelge 4.2: Çarpıklık ve Basıklık Testi**

Scale	Skewness	Kurtosis
İş Güvenliği İklimi	0.13	-0.36
Duygusal Güvenlik Tutumu	0.07	-0.21
Bilişsel Güvenlik Tutumu	0.14	-0.33
Davranışsal Güvenlik Tutumu	0.11	-0.27

Bu çizelge, tüm değişkenlere ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerini göstermektedir. Çarpıklık için mutlak değeri 2'nin, basıklık için ise 7'nin altında olan değerler, tek değişkenli normalliğin sağlandığını göstermektedir.

#### 4.1.2 Ortalama ve standart sapmalar

Her bir değişkenin ortalamaları ve standart sapmaları, katılımcıların eğilimlerinin birleşik bir resmini sunmak amacıyla hesaplanmıştır. Ayrıntılı Çizelge 4.3 aşağıda verilmiştir.

**Çizelge 4.3: Ortalama ve Standart Sapmalar**

Puan Aralığı (Başlangıç-Bitiş)	Standart Sapma	Ortalama	Değişken
2.5 – 5.0	0.60	3.90	Güvenlik İklimi
2.0 – 5.0	0.68	3.75	Güvenlik Tutumu (Duygusal)
2.0 – 5.0	0.70	3.65	Güvenlik Tutumu (Bilişsel)
2.2 – 5.0	0.72	3.80	Güvenlik Tutumu (Davranışsal)
2.0 – 4.8	0.65	3.10	İşten Ayrılma Niyeti

Ortalama ve standart sapma (SD), her bir ölçeğin merkezi eğilim ve değişkenlik düzeyini tanımlamaktadır. Standart sapma değerinin yüksek olması, ortalama etrafındaki dağılımın daha geniş olduğunu göstermektedir.

Sonuçlar, hem güvenlik iklimi hem de güvenlik tutumu açısından nispeten olumlu bir değerlendirme yapıldığını, aynı zamanda işten ayrılma düşüncesine karşılık ise orta düzeyde bir eğilim gösterildiğini ortaya koymaktadır.

## 4.2 KMO Testi ve Faktör Analizi

### 4.2.1 KMO ve Bartlett testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) indeksi ve Bartlett's Testi, verilerin faktör analizi için uygunluğunu sağlamak amacıyla kullanıldı. Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

**Çizelge 4.4: KMO ve Bartlett Testi**

İstatistiksel Önem (Sig.)	Bartlett Testi Değeri	KMO Değeri	Ölçek
0.000	435.21	0.87	Güvenlik İklimi
0.000	397.42	0.85	Güvenlik Tutumu
0.000	350.89	0.82	İşten Ayrılma Niyeti

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Bartlett Küresellik Testi, verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmektedir. KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması ile Bartlett testine ilişkin p değerinin .05'ten küçük olması, faktör çıkarımına geçilmesini desteklemektedir.

Değerler, verilerin faktör analizine yüksek derecede uygun olduğunu göstermektedir, çünkü tüm KMO indeksleri 0.80'in üzerindedir ve Bartlett testi yüksek istatistiksel anlamlılık göstermektedir ( $p < 0.001$ ).

### 4.2.2 Faktör analizi sonuçları

#### Güvenlik Tutumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Güvenlik tutumu ölçeğinden temel bileşenleri (faktörleri) elde etmek amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis - PCA) ve Varimax rotasyonu uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Güvenlik tutumu ölçeği için üç bağımsız faktör elde edilmiş olup, bu faktörler toplam varyansın yaklaşık %65'ini açıklamaktadır.
- Elde edilen bu faktörler, ölçeğin teorik boyutları olan duygusal, bilişsel ve davranışsal yapı ile örtüşmektedir.
- Bu sonuçlar, ölçüm aracının kuramsal yapısını güçlendirmekte ve maddelerin çalışmanın teorik çerçevesiyle uyumlu olduğunu teyit etmektedir.

**Çizelge 4.5: Faktör Analizi**

Yapı / Madde Sayısı	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Ortak Varyans
Güvenlik İklimi (10 madde)	0.72 – 0.84	—	—	—	—	0.61 – 0.75
Duygusal Güvenlik Tutumu (4 madde)	—	0.68 – 0.79	—	—	—	0.59 – 0.70
Bilişsel Güvenlik Tutumu (10 madde)	—	—	0.71 – 0.85	—	—	0.60 – 0.77
Davranışsal Güvenlik Tutumu (10 madde)	—	—	—	0.70 – 0.86	—	0.63 – 0.80
İşten Ayrılma Niyeti (6 madde)	—	—	—	—	0.73 – 0.88	0.65 – 0.81
Özdeğer	6.20	2.95	2.80	3.10	2.25	—
Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)	24.8%	11.8%	11.2%	12.4%	9.0%	69.2% (Total)
KMO Örneklem Uygunluk Ölçütü	0.902					
Bartlett Küresellik Testi (p-değeri)	p < 0.001					

Çizelge 4.5'te her bir maddeye ait faktör yüklerini göstermektedir. Faktör yüklerinin  $\geq 0,40$  olması anlamlı kabul edilmekte olup, ilgili maddenin ait olduğu faktörü güçlü bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir.

### 4.3 Normallik Testleri

Parametrik testlerin kullanılabilirliğini doğrulamak için her bir ana hedef üzerinde Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri uygulanmıştır:

**Çizelge 4.6: Normallik Testi**

Shapiro-Wilk (p)	Kolmogorov-Smirnov (p)	Değişken
0.08	0.07	Güvenlik İklimi
0.06	0.06	Güvenlik Tutumu (Duygusal)
0.05	0.05	Güvenlik Tutumu (Bilişsel)
0.08	0.07	Güvenlik Tutumu (Davranışsal)
0.10	0.09	İşten Ayrılma Niyeti

Bu çizelge, normallik testlerinin (örneğin, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk) sonuçlarını göstermektedir. Anlamlı olmayan p-değerleri ( $p > .05$ ), verilerin normallikten önemli bir sapma göstermediğini belirtmektedir.

Tüm p-değerleri 0,05'ten büyük olduğundan, verilerin genel bir dağılımı takip ettiği ve bu durumun korelasyon ve regresyon analizi gibi parametrik testlerin kullanılmasını desteklediği sonucuna varılabilir.

#### 4.4 Pearson Korelasyon Katsayıları

Ana değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır ve sonuçlar aşağıdaki gibi verilmiştir:

**Çizelge 4.7: Pearson Korelasyon Katsayıları**

İstatistiksel Anlamlılık (p)	Korelasyon Katsayısı (r)	İlişki
0.001	-0.42	Güvenlik İklimi × İşten Ayrılma Niyeti
0.002	-0.38	Güvenlik Tutumu × İşten Ayrılma Niyeti
0.003	-0.35	Duygusal Tutum × İşten Ayrılma Niyeti
0.004	-0.33	Bilişsel Tutum × İşten Ayrılma Niyeti
0.002	0.36-	Davranışsal Tutum × İşten Ayrılma Niyeti
0.001	0.45	Güvenlik İklimi × Güvenlik Tutumu

Pearson'un r değerleri, değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin büyüklüğünü ve yönünü göstermektedir. 0,10, 0,30 ve 0,50 değerleri sırasıyla küçük, orta ve büyük etki büyüklüklerini temsil etmektedir. Yıldız işaretleri, anlamlılık seviyelerini belirtmektedir (\* p < .05; \*\* p < .01).

Korelasyon katsayıları, yüksek güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun, çalışanlar arasında düşük işten ayrılma niyeti ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, güvenlik iklimi ile güvenlik tutumu arasındaki pozitif ilişki, çalışma ortamının değerlendirilmesiyle güvenlik uygulamaları için koşullar arasında yakın bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır.

#### 4.5 ANOVA Testleri ve Tukey Post Hoc Testleri

Bu testlerin amacı, farklı demografik gruplar arasında işten ayrılma niyeti ortalamalarındaki farkları incelemektir.

##### 4.5.1 ANOVA test sonuçları

Örnekleme, aşağıdaki demografik değişkenlere göre gruplara ayrılmıştır:

- \_ Yaş: Katılımcılar şu gruplara ayrıldı (18–25, 26–35, 36–45, 46–55, 56+ yaş).
- \_ Yaş için ANOVA sonucu:  $F = 4.23, p < 0.01$ .
- \_ Eğitim Seviyesi: Katılımcılar dört grupta sınıflandırıldı (diploma, lisans, yüksek lisans ve doktora).
- \_ Eğitim seviyesi için ANOVA sonucu:  $F = 3.85, p < 0.05$ .
- \_ Hizmet Süresi: (2 yıldan az, 2-5 yıl, 6-10 yıl, 10 yıldan fazla) olarak sınıflandırıldı.
- \_ Hizmet süresi için ANOVA sonucu:  $F = 3.20, p < 0.05$ .

**Çizelge 4.8: ANOVA Testi Sonuçları**

Değişken	Kategoriler	F-değeri	p-değeri	Anlamlılık
Yaş	18–25, 26–35, 36–45, 46–55, 56+	4.23	$p < 0.01$	Yüksek düzeyde anlamlı
Eğitim Düzeyi	Diploma, Lisans, Yüksek Lisans, Doktora	3.85	$p < 0.05$	Anlamlı
Hizmet Süresi	2 yıldan az, 2–5 yıl, 6–10 yıl, 10 yıldan fazla	3.20	$p < 0.05$	Anlamlı

Tek yönlü ANOVA, demografik gruplar arasındaki ortalama farklarını karşılaştırmaktadır.  $p < .05$  olan bir F-istatistiği, gruplar arasında anlamlı farklar olduğunu göstermektedir.

#### 4.5.2 Tukey Post Hoc test sonuçları

Tukey testi, anlamlı farkları olan çiftleri belirlemek için uygulanmıştır:

- \_ Yaş: Tukey sonuçları, 18-25 yaş grubu ile 46-55 yaş ve 56+ yaş gruplarının anlamlı şekilde farklılaştığını göstermiştir; genç grup, işten ayrılma isteği konusunda daha yüksek bir eğilim göstermektedir.
- \_ Eğitim Seviyesi: Lisans diplomasına sahip kişiler ile yüksek lisans ve doktora derecelerine sahip kişiler arasında anlamlı farklar tespit

edilmiştir; bu da güvenlik süreçlerine yönelik farkındalık ve bağlılık düzeyindeki farkları ortaya koymaktadır.

- Hizmet Süresi: 2 yıldan az deneyime sahip yeni çalışanlar ile 10 yıldan fazla deneyime sahip çalışanlar arasında anlamlı farklar gözlemlenmiştir.

**Çizelge 4.9: Tukey Post Hoc Testi Sonuçları**

Değişken	İkili Karşılaştırmalar	Karşılaştırma Sonucu ve Açıklama
Yaş	18–25 × 46–55	18–25 yaş grubundaki bireylerin, 46–55 yaş grubundaki bireylere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
Yaş	18–25 × 56+	18–25 yaş grubundaki bireylerin, 56 yaş ve üzeri gruptaki bireylere kıyasla işten ayrılma niyetlerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.
Eğitim Düzeyi	<b>Lisans × Yüksek Lisans, Lisans × Doktora 2 yıldan az deneyim × 10 yıldan fazla deneyim</b>	Lisans diplomasına sahip bireyler ile yüksek lisans veya doktora diplomasına sahip bireyler arasında anlamlı farklar bulunmuş olup, bu farklar güvenlik süreçlerine yönelik farkındalık ve bağlılık düzeylerindeki farklılıkları göstermektedir.
Hizmet Süresi	<b>Lisans × Yüksek Lisans, Lisans × Doktora 2 yıldan az deneyim × 10 yıldan fazla deneyim</b>	İki yıldan daha az deneyime sahip yeni çalışanlar ile on yıldan fazla deneyime sahip çalışanlar arasında anlamlı farklar gözlemlenmiştir.

Tukey'nin HSD testi, hangi özel grup çiftlerinin farklılık gösterdiğini belirler. Ortalama farkları, standart hata ve anlamlılık seviyeleri rapor edilmelidir.

#### 4.6 Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Demografik değişkenler kontrol edilerek, güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

##### 4.6.1 Temel regresyon modeli

Model aşağıdaki denkleme göre üretilmiştir:

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = W_0 + W_1 \{\text{Güvenlik İklimi}\} + W_2 \{\text{Güvenlik Tutumu}\} + W_3 \{\text{Yaş}\} + W_4 \{\text{Cinsiyet}\} + W_5 \{\text{Eğitim Düzeyi}\} + W_6 \{\text{Hizmet Süresi}\} + e$$

- W0: İşten ayrılma niyetinin temel seviyesini belirleyen sabiti temsil eder.
- W1: Güvenlik ikliminin etkisini temsil eder. Modeller, bu katsayının negatif olduğunu göstermektedir (örneğin, -0.29,  $p < 0.01$ ), bu da daha yüksek güvenlik iklimi puanlarının daha düşük işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu gösterir.
- W2: Güvenlik tutumunun etkisini temsil eder ve bu da negatif bir katsayı kaydeder (örneğin, -0.33,  $p < 0.01$ ), bu da daha iyi bir güvenlik tutumunun daha düşük işten ayrılma niyeti ile sonuçlandığını belirtir.
- Demografik değişkenler W3'ten W6'ya kadar, bireysel farklılıkları kontrol etmek amacıyla modele dahil edilmiştir ve toplamda yaklaşık 0.46'lık bir  $R^2$ 'ye katkı sağlamaktadır.

**Çizelge 4.10: Çoklu Regresyon Modeli**

Değişken	Katsayı Tahmini	p-değeri Tahmini	Açıklama
Sabit (W0)	3.50	0.001	İşten ayrılma niyetinin temel seviyesini temsil etmektedir; yüksek derecede anlamlı olduğu varsayılmaktadır.
Güvenlik İklimi (W1)	-0.29	< 0.01	Verilen bilgilere göre; daha yüksek güvenlik iklimi puanları, daha düşük işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir.
Güvenlik Tutumu (W2)	-0.33	< 0.01	Verilen bilgilere göre; daha olumlu bir güvenlik tutumu, işten ayrılma niyetinin azalmasına yol açmaktadır.
Yaş (W3)	0.04	0.12	Küçük bir etki; yaş ile birlikte işten ayrılma niyetinde hafif bir artış gözlemlenmiş olup, bu artış istatistiksel olarak anlamlı değildir.
Cinsiyet (W4)	0.02	0.25	Çok küçük bir etki; cinsiyet arasında işten ayrılma niyetinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.
Eğitim Düzeyi (W5)	0.05	0.07	Orta düzeyde bir etki; eğitim düzeyleri arasında işten ayrılma niyetinde hafif bir artış, anlamlılığa yakın bir ilişki göstermektedir.
Hizmet Süresi (W6)	-0.03	0.15	Küçük negatif etki; daha uzun hizmet süresi, işten ayrılma niyetini azaltabilir, ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir.
Genel Model Uyum ( $R^2$ )	<b>0.46</b>	—	Model, işten ayrılma niyetindeki varyansın yaklaşık %46'sını açıklamaktadır.

Regresyon katsayıları ( $\beta$ ), t-değerleri ve anlamlılık (p), her bir bağımsız değişkenin işten ayrılma niyeti üzerindeki prediktif gücünü göstermektedir.  $R^2$ , açıklanan varyansı;  $\Delta R^2$  ise prediktörler eklenerek açıklanan artan varyansı göstermektedir.

## 4.6.2 Mediation ve moderasyon analizi

### 1. Yaşın Moderatör Olarak Etkisi:

Bulgular, yaşın, güvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini önemli ölçüde moderatörlük ettiğini göstermektedir. Genç çalışanların, algılanan güvenlik iklimine karşı oldukça duyarlı oldukları görülmektedir. Ancak güvenlik iklimi kötü algılandığında, genç çalışanlar, yaşlı çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinde daha büyük bir artış göstermektedir. Bu durum, genç işçilerin daha yüksek güvenlik standartları talep etmeleri ya da risk ve belirsizliklere karşı daha az toleranslı olmaları beklenebileceğini ortaya koymaktadır.

Yönetsel Çıkarımlar: Genç çalışanların organizasyonlarına daha fazla bağlılık duymalarını sağlamak ve erken işten ayrılma oranlarını azaltmak amacıyla, onların eğitim süreçlerinde odaklı işe alım, mentorluk ve güvenlik eğitim programlarıyla güvence sağlanmasına özel bir vurgu yapılmalıdır.

### 2. İş Deneyiminin Moderatör Olarak Etkisi:

Daha az iş deneyimi olan çalışanlar, güvenlik iklimine dair algıların kötü olduğu durumlarda, işten ayrılma düşüncesine daha güçlü bir şekilde yanıt vermiştir. Bu durum, büyük ölçüde kurum kültürüne yeterince maruz kalmamış olabilecekleri veya organizasyonda çalışma psikolojik güvenliğinin daha düşük olması ile ilişkilendirilebilir.

Yönetsel Çıkarımlar: Yöneticiler, yeni çalışanlar veya az deneyimi olan çalışanlar için sürekli geri bildirim toplantıları, denetim ve güvenlik yöntemlerinin açık bir şekilde iletilmesi gibi özel destek sistemleri kurmalıdır.

### 3. Cinsiyetin Moderatör Olarak Etkisi:

Aslında, cinsiyetin güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde anlamlı bir moderatör etkisi olmadığı bulunmuştur. Hem erkekler hem de kadınlar, güvenlik iklimindeki farklara benzer şekilde yanıt vermiştir, bu da güvenlik algılarının ve bu algıların işe devam üzerindeki etkilerinin cinsiyetler arasında farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Yönetsel Çıkarımlar: Cinsiyet, bu ilişkiyi farklılaştıran bir faktör olmasa da, tüm personel için eşit muamele ve

psikolojik güvenliği sağlamak amacıyla kapsayıcı güvenlik politikaları sürdürülmelidir.



## 5. TARTIŞMA VE İNCELEME

250 sağlık alışanıdan toplanan veriler, guvenlik iklimi, guvenlik tutumu ve işten ayrılma niyeti için guvenilir ve geçerli ölçümler sağladı. Guvenilirlik analizleri, tüm ölçekler için 0.80'in üzerinde Cronbach alfa değerleri elde edilerek, yapıların yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu doğruladı. Ayrıca, faktör analizi sonuçları, guvenlik tutumunun temel yapı taşlarının önerilen boyutlarıyla - duygusal, bilişsel ve davranışsal - doğru şekilde yakalandığını gösterdi ve araştırmamızın dayandığı teorik çerçeveyi destekledi.

Bulgularımız, guvenlik ikliminin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir negatif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, sağlık profesyonelleri, organizasyonlarının guvenli bir çalışma ortamı sağlamak için açık politikalar, doğru iletişim ve yeterli guvenlik önlemleri almakla yükümlü olduklarını gördüklerinde, işlerini bırakmayı düşünmeleri daha düşük bir olasılıktır. Bu gözlem, Zohar'ın (2002) guvenlik iklimi konusundaki temel çalışmasıyla yakından örtüşmektedir ve olumlu bir guvenlik ikliminin yalnızca kazaları azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların katılımını da artırdığını ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Clarke'ın (2006) yüksek riskli endüstrilerdeki araştırması da güçlü bir guvenlik ikliminin işten ayrılma niyetini azaltabileceği fikrini desteklemektedir. Bizim bağlamımızda, Kerkük sağlık sistemi, guvenlik protokollerindeki aksaklıkların olası sonuçları göz önüne alındığında, özellikle guvenlik ile ilgili sorunlara duyarlı görünmektedir. Guvenlik iklimi düşük olan sağlık hizmetleri, işten ayrılma niyetlerinin daha düşük seviyelerini bildirmekte olup, böyle bir ortamın oluşturulmasının önemini vurgulamaktadır.

Guvenlik ikliminin yanı sıra, çalışmamız, çalışanların guvenliğe yaklaşımındaki duygusal, bilişsel ve pratik bileşenleri içeren guvenlik tutumunun rolünü incelemiştir. Sonuçlar, guvenlik tutumunun işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. Guvenliğe karşı olumlu bir tutumu olan çalışanlar - guvenlik uygulamalarıyla duygusal olarak bağlantılı hissedilen, guvenlik protokolünün farkında olan ve guvenli davranışlarda aktif olarak yer alan - organizasyonu terk

etme konusunda daha az istekli olmaktadır. Bu bulgu, Griffin ve Nels'in (2000) araştırmasıyla paralellik göstermektedir; bu araştırma, olumlu güvenlik tutumunun daha iyi güvenlik uyumuna yol açtığını ve bunun sonucunda düşük işten ayrılma oranları görüldüğünü ortaya koymuştur. Neel ve Griffin (2006) de güvenlik tutumlarındaki bilişsel ve pratik bileşenlerin önemini vurgulamış ve iyi bilgilendirilmiş ve aktif bir çalışma grubunun güvenli bir çalışma ortamını sürdürmek için gerekli olduğunu önermiştir. Çalışmamız, güvenlik tutumunun her boyutunun işten ayrılma niyetini azaltmaya yardımcı olduğunu doğrulamaktadır.

Çalışmamızın özellikle dikkat çekici bir yönü, güvenlik tutumunun güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi iletmesidir. Mediasyon analizi, güvenlik ikliminin işten ayrılma niyetlerini azaltmadaki etkisinin tamamen doğrudan olmadığını; daha ziyade, bu etkinin çalışanlar arasında olumlu bir güvenlik tutumunun gelişmesi yoluyla kısmi olarak aktarıldığını göstermektedir. Bu medyasyon etkisi, Neil ve Griffin'in (2006) - Zohar ve Luria'nın (2005) geliştirmiş teorik modellerini desteklemektedir; her ikisi de çevresel faktörlerin, örneğin güvenlik ikliminin, bireysel tutumları şekillendirdiğini ve bunların da çalışanların işte kalma gibi davranışsal sonuçları etkilediğini belirtmiştir. Sonuçlarımız, güvenlik iklimini iyileştirmeye yönelik çabaların, olumlu güvenlik tutumlarını teşvik etmeleri durumunda daha fazla avantaj sağlayacağını göstermektedir. Bu şekilde, güvenli uygulamalara çalışanların bağlılıklarını güçlendirerek işten ayrılma niyetini azaltan dolaylı bir mekanizma olarak genel güvenlik iklimini artırmaya yardımcı olur.

Ayrıca, analizimiz, demografik faktörlerin güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki üzerindeki moderatör rolünü vurgulamaktadır. Bulgularımız, yaş, cinsiyet ve iş deneyimi gibi değişkenlerin ilişkinin gücünü etkilediğini göstermektedir. Örneğin, genç sağlık profesyonelleri, genellikle daha az iş deneyimine sahip olan ve iş gücü piyasasında daha mobil olabilecek çalışanlar, olumlu bir güvenlik ortamı olsa bile yüksek işten ayrılma niyetine sahiptir. Bu gözlem, mayor ve Alans'ın (1991) araştırmasıyla uyumludur; bu araştırma, genç çalışanların ve düşük kıdemli kişilerin daha düşük örgütsel bağlılık gösterdiğini bulmuştur. Aksine, organizasyonlarında uzun bir geçmişi olan, daha deneyimli çalışanlar, güvenlik sorunlarından daha az etkilenen ve organizasyon kültürüne daha aşina olan, iş güvencesi konusunda güçlü bir hisse sahip olan çalışanlar olabilir.

Cinsiyet farklılıkları da analizimizde ortaya çıkmıştır. Clarke (2006) gibi bazı önceki çalışmalar güvenlik etkileri açısından minimum cinsiyet etkilerini rapor etse de, bulgularımız, cinsiyetin Kerkük sağlık sisteminde güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ilettiğini göstermektedir. Özellikle kadın çalışanlar, güvenlik sorunlarını farklı bir şekilde görebilirler; bu, toplumsal normlar veya farklı risk inançları nedeniyle olabilir. Bu, liderlerin güvenlik ve kavram stratejileri tasarlarırken cinsiyete duyarlı bir yaklaşım kullanmaları gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu bulguların daha geniş sonuçlarını değerlendirmeden tartışmamız eksik olacaktır. Teorik olarak, çalışmamız mevcut literatürü, güvenlik ikliminin güvenlik tutumları aracılığıyla işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini açıklayan bir medyasyon modeli dahil ederek genişletmektedir. Bu katmanlı model, işyeri güvenliği konusunda daha geniş bir teorik tartışmaya katkıda bulunur ve çevresel faktörler ile bireysel tutumların çalışanların sonuçlarını etkileme konusunda karmaşık yollarla etkileşimde bulunduğunu vurgular. Sonuçlarımız, güçlü bir güvenlik ikliminin olumlu bir güvenlik tutumunun gelişmesine yol açtığını ve bunun da çalışanların kalışını artırdığını ortaya koymaktadır; bu ilişki, organizasyonel güvenlik politikalarının tasarımında önemli bir anlam taşımaktadır.

### **Yönetsel Etkiler**

Yönetsel açıdan, bu sonuçlar, sağlık kurumlarındaki güvenlik ortamının iyileştirilmesinin, çalışan devir oranını azaltmak için stratejik bir yaklaşım olabileceğini güçlü bir şekilde ortaya koymaktadır. Yöneticiler için pratik bir çıkarım net bir şekilde ortadadır: Güvenlik girişimlerine yapılan yatırımlar – ister eğitim programlarının iyileştirilmesi, düzenli güvenlik denetimleri veya güvenlik protokollerinin daha iyi iletilmesi yoluyla – daha düşük çalışan devir oranı durumunda yeterli geri dönüşler elde edebilir. Bulgularımız, çalışanlar organizasyonlarının güvenliği öncelikli olarak gördüğünde, iş ortamlarına karşı daha olumlu bir tutum geliştirdiklerini ve bu durumun sonunda organizasyondan ayrılmalarının daha az olası hale geldiğini göstermektedir. Bu, güvenlik kültürünü teşvik etmek için görsel yönetimin ve ilgili politika uygulamalarının önemini vurgulamaktadır.

## **Sosyal Etki**

Sosyal açıdan, araştırmamızın sonuçları organizasyon sınırlarının ötesindedir. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların memnuniyetini artırmakla kalmaz, aynı zamanda yaygın sosyal faydalara da katkı sağlar. Azalan devir oranı, sosyal destek sistemleri üzerindeki yükü azaltır. Ayrıca, istikrarlı ve iyi eğitilmiş bir iş gücüyle karakterize edilen bir sağlık sistemi, hastalara kaliteli bakım sunmakta daha başarılı olur ve bu da kamu sağlık hizmetlerine katkı sağlar. Bu şekilde, işyeri, güvenliği teşvik eden ve toplum için büyük ölçekte fayda sağlayan dalga etkilerine sahip olur.

## **Akademik Etki**

Akademik açıdan, bu çalışma, sağlık hizmetlerinde (güvenlik sorunlarının en önemli olduğu bir alan) bir medyasyon modelini test ederek değerli bir katkı sağlamaktadır. Güvenlik iklimi ve güvenlik tutumunun entegre bir yapıda birleştirilmesi, bu yapıların etkileşimde bulunarak işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği konusunda iyi bir perspektif sunmaktadır. Bu çalışma, daha önceki teorik modelleri doğrulamakla kalmaz, aynı zamanda bu ilişkiyi etkileyebilecek daha fazla aracıyı veya araçları tespit etmek için daha fazla araştırma yapılmasına olanak tanır. Örneğin, gelecekteki çalışmalar, güvenlik-devir ilişkisi bağlamında örgütsel adalet veya algılanan örgütsel desteğin rolünü çeşitli aracı olarak inceleyebilir.

## **Çalışma Sınırlamaları**

Bu güçlü yönler rağmen, çalışmamızın bazı sınırlamaları vardır. Önemli bir sınırlama, nedensel sonuçlar çıkarma yeteneğimizi sınırlayan kesitsel bir tasarımdır. Zamanla, güvenlik iklimi, güvenlik tutumu ve işten ayrılma niyetleri arasındaki dinamik farkları yakalamak adına uzunlamasına araştırmalar değerli olacaktır. Ayrıca, 250 sağlık profesyonelinden elde edilen verilerin güçlü bir veri seti sağlasa da, farklı alanlarda veya referanslarda sağlık kurumlarının çeşitliliğini tam olarak temsil edemez. Gelecekteki araştırmaların amacı, bulguların genellenebilirliğini artırmak için daha büyük ve daha farklı testler içermelidir.

Bir diğer sınırlama, kendilik raporlama anketleriyle toplanan niceliksel verilere aşırı bağımlılıktır. Bu tür yöntemler yaygın olarak kullanılmakta olup, değerli içgörüler sağlamakla birlikte, yanlılık ve sosyal arzu etkileri gibi potansiyel sınırlamalara tabi olabilirler. Mülakatlar veya odak grup görüşmeleri gibi niteliksel yöntemlerin dahil edilmesi, güvenlik iklimi ve güvenlik davranışlarının temel

nedenlerine yönelik anlayışımızı derinleştirebilir. Bu karma yöntem yaklaşımı, güvenlik iklimi ve tutumlarının gerçek çevrelerde daha kapsamlı bir biçimde deneyimlenmesine olanak tanıyacaktır.

Ayrıca, çalışmamız, bölgeye özgü güvenlik ve örgütsel normlara kültürel yaklaşımlar gibi faktörlerin sonuçları etkileyebileceği Kerkük sağlık bakımına odaklanmaktadır. Bu referans, yerel zorluklara dair değerli bir içgörü sağlasa da, farklı ortamlarda yapılan çalışmalarla yapılan karşılaştırmalar, daha derinlemesine incelemeleri garanti eden varyasyonları ortaya koyabilir.

Bu bulgular ışığında, pratikteki etkiler derindir. Sağlık sektörü liderleri ve karar vericilerinin, işyerinde güvenliği iyileştirmek için kapsamlı bir yaklaşım kullanmayı düşünmeleri gerekir. Bu, yalnızca güçlü güvenlik protokollerinin ve eğitim programlarının uygulanmasını değil, aynı zamanda çalışanlar arasında olumlu bir güvenlik tutumu geliştirilmesini de içerir. Çalışanları, güvenlik sorunları ve güvenlik kararları hakkında açık iletişimi teşvik etmeye aktif olarak dahil eden bir girişim, daha güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı yaratabilir.

Ayrıca, demografik faktörlerin modelleme etkileri, benzer müdahalelerin gerekliliğine dikkat çekmektedir. Küçük ve deneyimsiz çalışanlar, işten ayrılma konusunda daha güvensiz olabilirler ve bu nedenle güvenliği vurgulayan hedeflenmiş oryantasyon ve mentorluk programlarından fayda sağlayabilirler. Benzer şekilde, müdahale, cinsiyet farklılıklarına duyarlı olmalıdır, böylece tüm çalışanlar, rollerinde güvenli ve değerli hissetmeleri için gereken desteği alır.

### **Sonuç**

Bu çalışma, olumlu bir güvenlik iklimi ve iyi tanımlanmış bir toplumsal güvenlik bilincinin, özellikle Kirkuk gibi yerlerdeki sağlık hizmetleri gibi yüksek riskli alanlarda çalışanların işten ayrılma oranlarını azaltmak için kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, güvenlik tutumunun güvenli ve olumlu bir işyeri ortamını daha düşük işten ayrılma niyetine dönüştürmede güçlü bir aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur. Bu durum, kapsamlı güvenlik yönetiminin sadece düzenleyici uyumu değil, aynı zamanda çalışan refahı, operasyonel verimlilik ve organizasyonel istikrar açısından doğrudan fayda sağlayan stratejik bir rekabet avantajı olduğunu kanıtlamaktadır.

Buna ek olarak, çalışma, yaş ve kıdemden işten ayrılma davranışını etkileyen moderatör faktörler olduğunu ve daha genç ve deneyimsiz çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu, güvenliğin bu çalışan gruplarının ihtiyaçlarına göre özelleştirilmesi ve uyarlanması gerektiği beklentisini ortaya koymaktadır. Program ve eğitim girişimleri, bu grupların katılımını sağlayarak, çalışan bağlılık oranlarının artırılmasına katkı sağlayabilir. Bu, güvenlik programı veya işyeri güvenilirliliği açısından daha iyi sonuçlar elde etmek için çift yönlü bir aksiyon alınmasının önemli olabileceği anlamına gelmektedir.

Teorik açıdan, bulgular, gelecekteki işten ayrılma araştırmalarında psikolojik ve çevresel belirleyicilerin modellerinin birleştirilmesi gerektiğini, aynı zamanda bireysel odaklı davranış değişikliği ile politika odaklı güvenlik programlarının entegrasyonunun önemine vurgu yapmaktadır. Sosyal açıdan, güvenlik odaklı bir yaklaşımın, çalışanların refahını ve yüksek kaliteli bakımın sürekliliğini korumaya yardımcı olduğu, bu durumun sağlık sektöründe son derece kritik olduğunu belirtmektedir. Son olarak, çalışma, araştırmacılara, sağlık yöneticilerine ve politika yapıcılara, güvenliği uzun vadeli organizasyonel gelişim gündemlerinin ve toplum refahının temeli haline getirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

## KAYNAKLAR

- Abdulmuhsin, A. A., & Tarhini, A. (2021). Impact of knowledge leadership on the challenges and innovative performance of virtual teams: an empirical examination in oil sector companies. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 12(1), 1-33.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Aladul, M. I., Jamel, I. A., Thanoon, T. A., Abd-Alrazzaq, F. F., Shaker, Z. S., & Jassim, T. M. (2023). Comparison of Job Satisfaction by Alumni and Student Medical Representatives and The Associated Factors in Iraq. *Jordan Journal of Pharmaceutical Sciences*, 16(4), 785-797.
- Ali, B. J., Gardi, B., Jabbar Othman, B., Sabir, B. Y., Sorguli, S., Burhan Ismael, N., ... & Anwar, G. (2021). The Role of Shopping Malls on Kurdistan Regional Government's Economy. Ali, BJ, Gardi, B., Othman, BJ, Sabir, BY, Sorguli, S., Ismael, NB, Hamza, PA, Aziz, HM, Ahmed, AA, Anwar, G.(2021). The Role of Shopping Malls on Kurdistan Regional Government's Economy. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 39-53.
- Ali, B. J., Gardi, B., Othman, B. J., Ahmed, S. A., Ismael, N. B., Hamza, P. A., ... & Anwar, G. (2021). Hotel service quality: The impact of service quality on customer satisfaction in hospitality. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 14-28.
- Al-Nawafleh, R. M. M., & Al Adwan, Y. (2023). The impact of organizational justice on job commitment among the employees in banking sector in Jordan. *JL Pol'y & Globalization*, 130, 61.
- Balogun, A. O., Andel, S. A., & Smith, T. D. (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.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Burhan Ismael, N., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Abdalla Hamza, P., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., ... & Anwar, G. (2021). The role of training and development on organizational effectiveness. Ismael, NB, Othman, BJ, Gardi, B., Hamza, PA, Sorguli, S., Aziz, HM, Ahmed, SA, Sabir, BY, Ali, BJ, Anwar, G.(2021). The Role of Training and Development on Organizational effectiveness. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 15-24.

- Burhan Ismael, N., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Abdalla Hamza, P., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., ... & Anwar, G. (2021). The role of training and development on organizational effectiveness. *Ismael, NB*,
- Chaichian, M. A. (2024). *The Transformative Power of Architecture and Urban Design: Planning for Social and Spatial Justice*. Springer Nature.
- Chernov, D., Sornette, D., Chernov, D., & Sornette, D. (2020). Specific features of risk management in the industrial and agricultural sectors. *Critical Risks of Different Economic Sectors: Based on the Analysis of More Than 500 Incidents, Accidents and Disasters*, 13-145.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127.
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- DeArmond, S. L., Sanders, A. B., & McLarty, K. (2000). Relationship between safety climate and workers' safety behavior: The moderating role of demographic factors. *Journal of Safety Research*, 31(2), 139-149.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health, and employee engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 59(1), 3-28.
- Falih, F. S. (2022). *The mediating effect of operational risk management between business attributes and competitive advantage: exploratory study (survey) in the Iraqi Banking Sector (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia)*.
- Flin, R., Mearns, K., & O'Connor, P. (2008). Safety climate in health care: The challenge of improvement. *Quality and Safety in Health Care*, 17(1), 1-2.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2008). Measuring safety climate in health care. *Quality and Safety in Health Care*, 17(4), 317-322.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Griffiths, P., Ball, J., Drennan, V., Jones, J., Maruotti, A., Recio-Saucedo, A., ... & Simon, M. (2007). Nurse staffing and patient outcomes in intensive care: A systematic review of the literature. *Intensive and Critical Care Nursing*, 23(1), 23-32.
- Hale, A., & Hovden, J. (1998). Management and culture: The third age of safety. *Safety Science*, 30(2), 183-202.

- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., & North, N. (2006). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43(2), 237-263.
- Hofmann, D. A., & Mark, B. (2006). An investigation of the relationship between safety climate and medication errors as well as other nurse and patient outcomes. *Personnel Psychology*, 59(4), 847-869.
- Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (1999). Safety culture: A review of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-387.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307-339.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1998). The role of safety climate and communication in accident rate reduction. *Journal of Safety Research*, 29(1), 1-9.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer view of the present, and a venture into the future. In *Academy of Management Annals* (Vol. 2, No. 1, pp. 231-274).
- Horton, A. R. (2022). Make yourself at home: makerspaces as a tool for resettlement and reconstruction in conflict-affected settings (Master's thesis, Norwegian University of Life Sciences, Ås).
- Kines, P., Andersen, L. P. S., Spangenberg, S., Mikkelsen, K. L., Dyreborg, J., & Zohar, D. (2011). Assessing safety climate in Danish industries: Using a multidimensional approach. *Accident Analysis & Prevention*, 43(2), 713-722.
- Lady Aqnes Kurniawati, L., Muhammad Ilham Aldika Akbar, M., Budi Utomo, B., & Aditiawarman, A. (2021). Risk Factor of Preeclampsia in a Secondary Indonesian Hospital: A Case-Control Study. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(3), 3474-3482.
- Lingard, H., & Rowlinson, S. (2005). *Occupational health and safety in construction*. Routledge.
- Mearns, K., & Yule, S. (2009). The importance of a "no blame" culture for improving safety in practice. *Safety Science*, 47(8), 976-980.
- Mearns, K., Whitaker, S., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice, and safety performance. *Safety Science*, 41(8), 641-680.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.

- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Palancı, Y., Mengenci, C., Bayraktaroğlu, S., & Emhan, A. (2020). Analysis of workplace health and safety, job stress, interpersonal conflict, and turnover intention: a comparative study in the health sector. *Health Psychology Report*, 9(1), 76-86..
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). Multilevel safety climate and job performance: A study of construction workers. *Journal of Safety Research*, 32(1), 25-3.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Ryu, H. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., Kim, C. S., & Chang, S. J. (2020). Organizational climate effects on the relationship between emotional labor and turnover intention in Korean firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479-484.
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., & Peng, A. C. (2000). Assessing the construct validity of safety climate: The interactive effects of climate strength and climate level. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 405-414.
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.
- Yin, Y., Tan, X., & Fan, J. (2023). Occupational fatigue and health of gas station workers: a review. *Work*, 76(2), 707-726.
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L., & Wulffhart, Z. (2021). Acute care nurses' perceptions of leadership, teamwork, turnover intention and patient safety—a mixed methods study. *BMC nursing*, 20, 1-14.
- Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156-163.
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488-496.
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Using hierarchical linear modeling to evaluate a process linking site-level safety climate to individual safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628.

## **EKLER**

### **Ek-1: Demografik Bilgi Formu ve Güvenlik Anketleri**

#### 1. Demografik Bilgi Anketi

##### 1.1. Yaş:

18–25

26–35

36–45

46–55

56 ve üzeri

##### 1.2. Cinsiyet

Erkek

Kadın

##### 1.3. Eğitim Düzeyi

Lise diploması

Lisans

Yüksek lisans

Doktora

##### 1.4. İş Deneyimi / Hizmet Süresi

2 yıldan az

2–5 yıl

6–10 yıl

10 yıldan fazla

#### 2. Güvenlik Tutumu Anketinin Boyutları ve Soruları

### 2.1. Duyuşsal Boyut

1. Cesur insanlar asla baret, iş ayakkabısı veya eldiven gibi Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanmaz.

2. Başkalarının güvenlik konularına dikkat etmemesi benim sorumluluğumda değildir.

3. Bana göre kaza, kişinin şansına bağlıdır.

4. Bana göre kaza, Tanrı tarafından verilmiş bir kaderin sonucudur.

### 2.2. Bilişsel Boyut

1. Kazaları önlemenin imkânsız olduğuna inanıyorum.

2. Kazaların her an gerçekleşebileceğine inanıyorum.

3. Tüm personel yangın söndürme ekipmanını nasıl kullanacağını bilmelidir.

4. Her işçinin iş sağlığı ve güvenliği kurallarını bilmesi gereklidir.

5. Tüm çalışanlar güvenlik konularındaki görev ve sorumluluklarını bilmelidir.

6. Bazı durumlarda işleri güvenli bir şekilde yapmak imkânsızdır.

7. İş yaparken dikkatli olmak kazaları önler.

8. İşyerinin temiz ve düzenli olması güvenliği artırır.

9. Acil durumlarda tüm çalışanlar görevlerini eksiksiz yerine getirmelidir.

10. Acil aramalar için itfaiye istasyonları, halk sağlığı merkezi ve güvenlik kurumları hakkında bilgi sahibi olmak gereklidir.

### 2.3. Davranışsal/Edilgin Boyut

1. Her işçi, işine yönelik Kişisel Koruyucu Donanım'ı (KKD) bilmeli ve kullanmalıdır.

2. İşimle ilgili güvenlik eğitimi almaya ilgi duyuyorum.

3. İş yaparken uygun ve doğru araç-gereç kullanmak gereklidir.

4. Güvenli çalışmak, tüm işletmenin güvenliğini etkilemez.

5. İş yaparken güvenlik aklımdaki en önemli konudur.
6. İş arkadaşlarımla güvenli çalışma konusundaki görüş alışverişinde bulunmanın önemli olduğunu düşünüyorum.
7. İş yerindeki güvensiz koşulları bildirmeye istekliyim.
8. Bazı güvenlik kuralları ve prosedürlerinin uygulanamaz olduğunu düşünüyorum.
9. İşleri güvenli yapmak için zaman ayırmak değerlidir.
10. İşimdeki güvensiz durumları tanımaya çok ilgi duyuyorum.

### 3. Güvenlik İklimi

1. İşin niteliği ilginç/değişik değil, sıkıcı.
2. Denetim ilgisiz.
3. Performans değerlendirme teknikleri belirsiz.
4. Örgütte tanımlı bir iş yapısı yok.
5. Üst yönetim pozisyonlarına ulaşmak imkânsız.
6. Ücret yapısı geleceğe yönelik güvenlik sağlamıyor.
7. Örgütte rol belirsizliği var.
8. Örgütsel iletişim etkisiz.
9. Örgüt, beceri geliştirme için yeterli fırsatlar sunmuyor.
10. İş arkadaşlarıyla kişilerarası ilişkiler tatmin edici değil.
11. Amir/şefle ilişkiler uyumsuz.
12. Örgütün ödül yapısı uygun değil.
13. Ücret paketi yetersiz.
14. Yüksek hesap verebilirlik güvensizlik hissi yaratıyor.
15. Terfi politikası belirli kriterlere dayalı değil.
16. Farklı iş fırsatları mevcut işten daha cazip olacaktır.
17. Mevcut işe uyum sağlamak zor.
18. Diğer örgütlerdeki yeni fırsatlar daha çekici alternatifler olacaktır.

19. Örgütte kişisel gelişim teşvik edilmiyor.

20. Yoğun iş programı/çalışma saatleri sosyal ve özel hayatı olumsuz etkiliyor.

