

Çalışma Hayatında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi (*)

Melih CAN (**)
Namık HÜSEYİNLİ (***)

Öz: İşletmelerde iş kazalarına yol açan etkenlerin tespit edilip, söz konusu kazaların önlenmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemelerin başında ise işletmelere güvenlik kültürünün benimsenmesi gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, Antalya Bölgesi'ndeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün otel çalışanlarının güvenli davranışları üzerine etkisini incelemektir. Çalışmanın örneklemini Antalya destinasyonunda faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 750 kişi oluşturmaktadır. Yapılan analizlere göre, çalışanların güvenlik kültürü algılarının, güvenli davranış eğilimleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar neticesinde çalışanların güvenlik kültürü algılarını arttıracak faaliyetlerin, çalışma esnasındaki güvenli davranış eğilimlerini arttıracığı sonucuna varılabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş sağlığı, İş güvenliği, Güvenlik kültürü, Güvenli davranış, Antalya

Analysis of Occupational Health and Safety Culture in the Work Life and the Safe Behavior of Hotel Workers

Abstract: Occupational accidents occurring in work life has become a problem not only in Turkey but also in international dimension and lots of people have lost their lives because of occupational accidents. Therefore the reasons that lead to occupational accidents in companies must be identified and necessary measures must be taken to prevent such accidents. The adoption of safety culture by companies comes at first of these measures. The safety culture expresses norms attitudes and beliefs that include the occupational health and safety. The aim of this study is to examine the impact of occupational health and safety culture on safe behaviour of the hotel staff in four and five star hotels in Antalya. The sample of the study consisted of 750 hotel staff in four and five star hotels in Antalya. According to the analysis, safety culture levels of workers have a positive significant effect on their safe behaviours. Also, activities that improve employee perceptions of safety culture can be concluded that the increasing trend of safe behavior during operation.

*) Bu çalışma Uşak Üniversitesi tarafından düzenlenen 22-23 Eylül 2016 tarihli "Sosyal Bilimlerde Gelecek İçin Bilimsel İşbirliği Uluslararası Konferansı"nda sunulan "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Perspektifinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi: Alanya Örneği" bildirisi esas alınarak hazırlanmıştır.

**) Arş. Gör. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Mühendislik Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölümü (e-posta: melih.can@alanya.edu.tr)

***) Yrd. Doç. Dr. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü (e-posta: namik.huseyinli@alanya.edu.tr)

Keywords: 6331 Numbered Occupational Health and Safety Law, Occupational health and safety, Safety culture, Safe behaviour, Antalya

Makale Geliş Tarihi: 24.10.2017

Makale Kabul Tarihi: 16.12.2017

I. Giriş

Çalışma koşullarının günümüzde daha zor hale gelmesi dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramının işletmelere kazandırılması oldukça önemli hale gelmiştir. Dünya genelinde İş kazaları ve meslek hastalıklarının artması, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına zemin hazırlayan bir faktördür. Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)' nün verilerine göre dünyada her gün 6300 kişi iş kazalarına maruz kalmaktadır. Aynı zamanda dünya genelinde senede 317 milyon insan iş kazalarına maruz kalmakta ve bu kazaların 2,3 milyonu ölüm ile sonuçlanmaktadır. Söz konusu ölümlerin 2 milyon kadarı iş kazalarının neden olduğu ölümler olmakla birlikte, 350.000' den fazlası ise iş dışındaki nedenlerden kaynaklanmıştır (İLO, 2016).

İş kazalarının dünya genelinde yüksek olmasının yanında, Türkiye'de de söz konusu oranlar azımsanmayacak seviyededir. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2014 yılı içerisinde Türkiye'de 221.366 kişi iş kazasına maruz kalmış ve bu kazaların 1.626 'sı ölüm ile sonuçlanmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2014). Sosyal Güvenlik Kurumu 2015 yılı verilerine göre ise Türkiye'de 241.547 kişi iş kazasına maruz kalmış ve bu kazaların 1.252' si ölüm ile sonuçlanmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2015). Bu bilgiler ışığında iş kazası ve meslek hastalıklarının çalışma hayatında vahim sonuçlarının olduğu görülmekle birlikte neden olunan söz konusu ağır sonuçlar uzun yıllar etkisini göstermekte ve en azından iki nesil etkilenmektedir. Oysaki iki temel hak olarak çalışma ve sağlık hakkı birbirlerini tamamlayıcı nitelikte haklar olup, çalışanın sağlığını olumsuz etkilememesi gerekir (Özveri, 2015).

İş kazalarının bu kadar fazla olması, çalışanların güvenli olmayan davranışlarından meydana gelmekle birlikte, çalışılan alanların güvenli bir atmosfere dönüştürülmesi adına güvenlik kültürünün söz konusu işletmede geliştirilmesi önem arz etmektedir. Güvenlik kültürünün işletmede oluşturulması, geliştirilmesi ve hali hazırda çalışan bireylere benimsetilmesi adına organizasyonlar kendilerini bu konuda sorumlu hissetmektedirler (Özkan ve Arpat, 2015). Çünkü işletmede iş kazalarının ortaya çıkaracağı maddi ve fiziki kayıplardan korunmak için kazaların önlenmesi, kazanın zararlarını ödemekten daha kolay bir yol olarak görülmektedir. Bu yol ise işletmeler ve çalışanlarca yasanın öngördüğü kurallara uyulmasından, gerekli tedbirlerin alınmasından ve mevzuatla öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu kuralların uygulanmasından geçmektedir.

İş yerlerinde vuku bulan kazaları önlemek ve asgari düzeye çekebilmek adına geliştirilmesi gereken en önemli faktör, önleyici tedbirlerin yaygın hale getirilmesidir. Çalışma alanlarındaki iş kazalarının % 95 gibi yüksek bir kısmı insan kaynaklı nedenlerle vuku bulmaktadır. Bunun neticesinde insan faktörünün daha geniş kapsamlı ele alınması gerekmektedir. İnsan faktörünün bu derece önemli hale gelmesi neticesinde, iş

kazalarıyla mücadele adına önemi sürekli vurgulanan kavramlardan biri de güvenlik kültürü kavramıdır (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013). Günümüz şartlarında iş yerlerinde kaza oranlarının artış göstermesi, çalışanların güvenli olmayan davranışlar göstermesinden kaynaklanmakla birlikte, iş koşullarının güvenli hale getirilmemesi ve güvenlik kültürünün iş yerlerinde geliştirilmemesi nedeniyle olabilmektedir. Güvenlik kültürü kavramının işletmelerde oluşturulması, geliştirilmesi ve çalışan bireylere benimsetilmesi hususunda organizasyonlar kendilerini sorumlu hissetmektedirler (Özkan ve Arpat, 2015). Örgüt kültürü kavramının alt unsuru olarak da bilinen, işletme içerisindeki bütün çalışanların davranışlarına yön veren normlar, davranışlar, değerler, inançlar, alışkanlıklar ve bunlara bağlı olarak işletmelerin güvenlik yapılarının iyileştirilmesi bakımından bünyelerinde barındırdıkları yapıları, politikaları ve uygulamaların tamamını ifade eden güvenlik kültürünün sağlanması ve işletmeler bünyesinde uygulanması iş kazalarını en aza indirgeyecek en önemli faktörlerden birisidir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013; Aytaç, 2011). Çünkü işletmelerde iş kazalarının ortaya çıkaracağı maddi ve fiziki kayıplardan korunmak için kazaların önlenmesi, kazanın zararlarını ödemekten daha kolay bir yol olarak görülmektedir. Bu yol ise işletmeler ve çalışanlarca yasanın öngördüğü kurallara uyulmasından, gerekli tedbirlerin alınmasından ve mevzuatla öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu kuralların uygulanmasından geçmektedir.

Türkiye’de çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumunda en önemli adım 30 Haziran 2012 tarihinde yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile atılmış oldu. Kanun 4857 sayılı İş Kanunu içinde yer alan iş güvenliği hükümlerini yürürlükten kaldırarak, sadece özel işyerlerini değil, kamu kurum ve kuruluşlarını da kapsamına alarak geniş bir koruma çatısı oluşturmuştur. Bu kanunun amacının yerine getirilerek hedefe ulaşılması işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumuna katkı sağlaması beklenmektedir. Ancak ülkemizde Avrupa Birliği Yönergelerinden tercüme edilerek yürürlüğe konulan çok sayıda iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine rağmen denetim ve bilinç eksikliği yüzünden, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ürkütücü boyutlarda olduğu görülmektedir (Şakar, 2014: 107).

Tüm bu bilgiler ışığında çalışmamızda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu perspektifinde Antalya Bölgesi’ndeki konaklama işletmelerinde, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün otel çalışanlarının güvenli davranışları üzerine etkisi incelenmiş ve işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusuna rastlanmıştır.

II. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Gelişimi ve Uygulama Sorunları

Sanayi devrimi sonrasında çalışma hayatında koruma sağlanması amacıyla ortaya çıkan düzenlemelerden en önemlilerden birisi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu kanunlardır. Özellikle endüstriyel alanlarda gerçekleşen hastalıklar, kazalar, patlamalar, zehirlenmeler gibi birçok vesileyle çalışanların sağlığı ve güvenliğinin korunmasının gerekliliği yasal düzenlemelere gidilmesini zorunlu kılmıştır. Batılı ülkelerde gelişen iş sağlığı ve güvenliği alanındaki kanun çalışmaları, daha sonra birçok uluslararası

sözleşmelerle geliştirilmiş ve taraf ülkeler için de yükümlülükler öngören geniş bir kapsama ulaşmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunları sadece çalışanlar için değil, işletmeler açısından da önemli bir sorun olarak ortaya çıkmakta ve işletmelerin verimli bir şekilde işlemlerini engellemektedir. Nitekim sadece işletmeler açısından değil, toplumsal bir sorun gibi çalışma ilişkisinin üç tarafı olan işçiyi, işvereni ve devleti olumsuz etkilemektedir. Özellikle bu sorunun kaynağında çözülmesi gerektiği görüşüne dayanarak tehlikelerin ortaya çıkmadan engellenmesinin çok daha büyük zararları önleyeceği yönünde görüşler ifade edilmektedir. Nitekim 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun, iş kazası ve meslek hastalıklarını ortaya çıkmadan kaynağında yok etmeyi hedefleyen önleyici bir anlayışa sahip olarak düzenlendiği belirtilmektedir (Korkmaz ve Avsallı, 2012; Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011; Yılmaz, 2013). Önlenemeyen iş kazaları ve meslek hastalıkları bireysel ve toplumsal sorunlara ve zararlara yol açmakta ve sadece çalışan ve çalıştıran taraflara değil çevreye ve bütün topluma zarar vermektedir (Korkut ve Tetik, 2013). Unutmamak gerekir ki, bu önleyici anlayış ile birinci sırada iş sağlığı ve güvenliğinin en temel amacı olan insan onuruna ve haysiyetine yakışır sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve ikinci olarak da ekonomik nedenler hedeflenmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işçiyi, işvereni ve aynı zamanda devleti ilgilendirmekte ve her biri için belirli hak ve yükümlülükler öngörmektedir. İşçiler tehlikelerden doğrudan etkilenen taraftırlar. Onları ortaya çıkacak tehlikelerden korumak, zarar verici etkileri asgariye indirmek, onlara fiziksel, ruhsal yönden kaliteli bir yaşam sunacaktır. İşverenler ise maddi ve manevi menfaatleri nedeniyle, gerekli yükümlülüklerini yerine getirerek iş kazası ve meslek hastalıklarının yol açtığı maliyet kalemlerinden kurtulacak ve dolayısıyla büyük zararların önüne geçilebilecektir (Şahingöz ve Şık, 2015; Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

Devlet çalışma hayatında çıkan bu sorunların sorumlu muhatabıdır. İnsan yaşamı ve sağlığı bireysel menfaatlerin ötesinde, kamu düzeni ve kamu güvenliği ile doğrudan ilgili olup, kişinin yaşam ve vücut bütünlüğünün ihlali toplumsal menfaati ağır biçimde zedeleyecektir (Şahingöz ve Şık, 2015; Yenisey, 2014). Devlet bu nedenle vatandaşların sağlığını ve mutluluğunu sağlamak zorunda olduğu için iş sağlığı ve güvenliği kapsamında gerekli önlem ve tedbirleri alacak ve ortaya bir zarar çıktığı takdirde ise bunun sonuçlarına yönelik yükümlülükleri yerine getirecektir.

Ülkemizde 2012 tarihinde çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümü amacıyla yürürlüğe girmiştir. Sadece özel işyerlerini değil, kamu kurum ve kuruluşlarını da kapsamına alarak geniş bir koruma çarısı oluşturan bu kanunun amacı; “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” (md. 1) şeklinde öngörülmüştür. Nitekim kanun sorunların çözümünde etkili olabileceği düşüncesiyle, 4857 sayılı İş Kanunu içinde yer alan iş güvenliği hükümlerini yürürlükten kaldırarak, bağımsız bir kanun olarak düzenlenmiştir. Ayrıca Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu,

Borçlar Kanunu ve Devlet Memurları Kanununa tabi olanlar bu yasanın kapsamına alınmıştır.

6331 sayılı kanunun esas aldığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çıkarılan 102, 121, 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri ve Avrupa Birliğinin 89/391/AET sayılı Çerçeve Yönergesi iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bu temel metin üye ülkelerin ulusal standartlarının yükseltilmesinde önemli rol oynamıştır (Demircioğlu ve Kaplan, 2016). Nitekim bu belgeleri esas alan 6331 sayılı kanunu 2012 yılı Avrupa Birliği İlerleme Raporu'na konu olmuştur. Raporda iş sağlığı ve güvenliği kanunu ile iyi düzeyde ilerleme kaydedildiği ve düzenleme ile ilgili AB Çerçeve Direktifine uyum sağlamanın amaçlandığı yer almaktadır.

Nitekim bu belgeleri esas alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun, 4857 sayılı İş Kanununun yaptırımlara dayalı kuralcı anlayışın yerine, ulusal anlamda iş sağlığı ve güvenliğini kültür haline getirilmesi ihtiyacını karşılayacak zemini hazırlayacağı ifade edilmektedir (Üngüren, 2016). Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle günde 4 kişinin öldüğü ve 9 kişinin de yaralandığı gerçeği karşısında Avrupa'da birinci, dünyada ise Bangladeş ve Pakistan'dan sonra üçüncü olduğumuz bir olumsuz tablo karşısında kanunun uygulanması ile bu facialara bir çare bulunabileceği umudu doğmaktadır (Demir, 2014).

Kanun, 4857 sayılı yasa kapsamında yer alan işyerlerinden çok daha geniş bir alanı kapsamış ve daha kapsamlı bir korumayı amaçlamış olmasına rağmen, uygulamada sorunların ortadan kalkmadığı ve iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının devam ettiği söylenebilir. Sorunun temeli yasada bazı eksikliklerin bulunması, çalışanların farkındalığının olmaması, işverenlerin yasaya aykırı tutum ve davranışları ve çalışma hayatının yetersiz sağlık ve güvenlik koşulları gibi nedenler sayılabilir. Özellikle denetim eksikliği ve denetimle görevli müfettiş sayılarının yetersizlikleri uygulamadan kaynaklanan sorunların başında gelmektedir.

Yine sağlık ve güvenlik tehlikelerinin önlenmesinde en önemli görevi üstlenen birileri olarak iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirirken, tam bir bağımsızlığa sahip olmamaları bir diğer neden olarak gösterilmektedir. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 10. maddesi iş sağlığı hizmetlerini sunan personellerin tam bir bağımsızlık içinde görevlerini yerine getirebilmelerine dikkat çekmiştir. İşverenin emir talimatıyla iş görme, teknik ifadeyle bağımlılık iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olduğu (Özveri, 2015) ve bu nedenle işverenin emir ve talimatı altında çalışan birilerinin bağımsız olarak görevlerini sağlıklı olarak yerine getirmesinin mümkün olmayacağı endişesini yaratmaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin OSGB'ler eliyle serbest piyasa koşullarına terk edilmesi ve iş güvenliği uzmanlarının güvencesizliğine neden olan ilgili düzenlemeler eleştirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin işleyişini olumsuz etkileyen konuların OSGB'ler tarafından istihdam edilen ve işverence ücretleri karşılanan uzmanların sağlıklı denetim yapmalarına engel oluşturacağı belirtilmektedir (Taşkiran, 2016).

Tüm bu eleştirilere rağmen 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde iş sağlığı ve kültürünün oluşumunu gerçekleştirmek için kanunda önemli hak ve

yükümlülükler öngörülmüştür. Bu doğrultuda çalışanların bilgilendirilmesi (md.16), eğitimi (md.17), görüşlerinin alınarak iş sağlığı güvenliği sürecine katılımlarının sağlanması (md.18), kanunda düzenlenmiştir. İşverenler md. 16 kapsamında çalışan ya da çalışan temsilcilerini; sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konusunda bilgilendirmekle, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları alınacak tedbirler konusunda bilgilendirme yükümlülüğü altındadır.

Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde insan unsurunun önemi ve çalışanların daha bilinçli ve şuurlu davranmalarını sağlamak için eğitim önem taşımaktadır. Bu çerçevede kanunun 17. maddesi, işverenleri işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek ve değişen yeni risklere ve durumlara göre eğitimin yenilenmesini ve düzenli aralıklarla tekrarlanması ile ilgili sorumlulukları öngörülmüştür.

Yine kanunun 18. maddesi ile çalışanların, sendika temsilcilerinin ya da çalışan temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkileri konularında işverence görüşlerinin alınması öngörülmüştür. Görüldüğü üzere, bu düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasına önemli katkı sağlayacak düzenlemelerdir.

Çalışmamızın konusu olan turizm sektörü ülkemizde hızla büyüyen iş alanlarının başında gelmektedir. Turizm sektöründe sağlık ve güvenlik sorunlarının yaşanabileceği işyerleri oteller, lokantalar ve diğer eğlence işletmeleri olarak sıralanabilir. Nitekim daha fazla turist çekebilmek için bu işyerleri günü günden geliştirilerek farklı farklı birimleri ile hizmet vermekteler. Özellikle emek yoğunluğu özelliğinden dolayı turizm sektörü çalışanlarına sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı sağlanması önem arz etmektedir. İstatistik veriler incelendiğinde iş kazaları ve meslek hastalıkları oranı sanayi gibi ağır endüstrilerden daha az olmasına karşın, birçok iş alanını barındıran özelliğinden dolayı turizm sektöründe yaşanan kazaların da azımsanmayacak oranda olduğu görülmektedir (Kavurmacı ve Demirdelen, 2015).

Turizm sektörünün genel özelliklerine bakıldığında; tatil ve yaz dönemlerinde, hafta sonu veya genellikle genel işgücünün çalışmadığı gece dönemlerinde çalışmaların ağırlıklı yapıldığı bir sektördür. Ayrıca çalışan personellere çok çeşitli iş yaptırılmasına, sigortasız ve güvencesiz çalıştırılmasına çok rastlanmaktadır. bu nedenler iş kazalarına ve meslek hastalıklarına uygun ortam hazırlamaktadır. Mevzuatımıza göre otel vb. konaklama tesisleri ile her türlü yiyecek üretiminin gerçekleştirildiği işletmeler az tehlikeli işler (C sınıfı) sınıfında yer almıştır. Nitekim her türlü yiyecek üretimi gerçekleştiren işletmeler ile konaklama ve beslenme kurumlarının hem risk analizi yapması, hem de iş güvenliği uzmanlığı bulundurması veya bu hizmeti satın alması zorunludur (Şahingöz ve Şık, 2015).

III. Güvenlik Kültürü ve Güvenli Davranış Kavramları

Güvenlik kültürünün kabul görmüş bir modeli ya da bir organizasyonun güvenlik kültürünü tanımlama konusunda bir fikir birliği yoktur. Bu nedenle, güvenlik kültürü kavramı belirsizdir ve değişim çabalarına kolayca çevrilemez. Bunu düzeltmenin olası bir yolu, güvenlik kültürünü, örgüt kültürünün daha genel kavramının entegre bir parçası olarak görmektir. Özellikle, güvenlik kültürü, kurum kültürünün, örgütteki güvenlik seviyesini etkileyen tutum ve davranışları etkileyen yönleri veya parçaları olarak anlaşılabilir (Hale, 2000; Nielsen, 2014).

Güvenlik kültürü kavramı 1986 yılında Çernobil’de meydana gelen kazadan sonra gündeme gelmiştir. O zamandan günümüze kadar güvenlik kültürü ile ilgili birçok tanım geliştirilmiş ve bu tanımlara bakıldığında güvenlik kültürü ile ilgili bir görüş birliğine varılmadığı görülmüştür. Görüş farklılıklarının nedenin ise uygulanan çalışmaların farklı sektörlerde olmasından kaynaklanmaktadır. Buna binaen yapılan farklı tanımlarda bir takım ortak yönler bulunmaktadır. Söz konusu ortak yönler ise şöyledir (Wiegmann vd., 2002);

- Güvenlik kültürü, hatalardan, olaylardan ve kazalardan öğrenilen ve geliştirilen bir organizasyondaki gönüllülüğü yansıtmaktadır.
- Güvenlik kültürü, örgütün bütün departmanlarında çalışan bireylerin katkısı ile oluşmaktadır.
- Güvenlik kültürü, nispeten kalıcı, istikrarlı ve değişime karşı dirençlidir.
- Güvenlik kültürü kavramı, tüm grup ya da örgüt üyeleri arasında grup düzeyinde veya daha yüksek derecede ortak değerlere atıfta bulunmak olarak tanımlanmıştır.
- Güvenlik kültürü, yönetim ve denetim sistemlerinin sınırlı olmadığı bir organizasyonda resmi güvenlik konularıyla ilgilenmektedir.
- Güvenlik kültürü genellikle ödüllendirme sistemleri ve güvenlik performansı arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır.
- Bir örgütün güvenlik kültürünün, söz konusu işletmede çalışan bireylerin davranışları üzerinde yüksek derecede etkisi vardır.

Güvenlik kültürü, güvenlik ile ilgili bireysel, grupsal ve örgütsel tutumları, değerleri ve davranışları yansıtır. Güvenlik yönetimi, bir güvenlik yönetim sisteminde belgelendirilen resmi güvenlik uygulamaları ve sorumlulukları ile ilgilidir. Bir organizasyonda iyi geliştirilmiş bir güvenlik kültürü, güvenlik performansının korunması ve geliştirilmesi, güvenlik işlerine verilen önem ve güvenlik için iyileştirme proseslerinin sağlanması için bir olanak oluşturmaktadır (Reason, 1997; Ek, Runefors and Borell, 2014).

Güvenlik kültürü ve onun ilişkili olduğu güvenli çevre bir anlamda örgütsel teorisyenler tarafından takip edilen örgüt kültürünü yansıtır. Bu bağlamda, Meyerson (1991) kültürü, örgütsel yaşamın öznel özellikleri için şifreli bir kelime olarak

görüldüğünü belirtmiştir. Belli bir dereceye kadar bu görüş Turner ve arkadaşları (1989) tarafından da desteklenmiş ve hatta daha genişletilerek, güvenlik kültürü tanımı yapılmıştır. Turner ve arkadaşları (1989)'na göre güvenlik kültürü, yöneticilerin, çalışanların, kamu üyelerinin ve müşterilerin başlarına gelebilecek tehlike ve zarar durumlarını en az seviyeye indirgenmesi ile ilgili normlar, inançlar, tutumlar ve roller ile teknik ve sosyal uygulamalar bütünüdür (Cox ve Flin, 1998; Pidgeon, 1991).

Araştırmalar, iyi gelişmiş, işlevsel ve proaktif sağlık ve güvenlik yönetimine sahip kuruluşların ve şirketlerin daha az işle ilgili kaza ve olay yaşayabileceğini ortaya koymaktadır (Wright, Marsden and Antonelli, 2004). Güvenlik kültürü ve güvenlik yönetimi arasındaki önemli karşılıklı ilişkiyi, Cooper (2000) güvenlik kültürü modelinde vurgulanmaktadır. Güvenlik kültürü, subjektif iç psikolojik faktörleri (yani, insanların güvenlik ve güvenlik kültürü algıları ve tutumları), gözlemlenebilir güvenlikle ilgili davranışları (güvenlik performansı) ve objektif durumsal özellikleri (Örneğin Organizasyonun yapısı, güvenlik yönetim sistemleri ve çalışma prosedürleri) kapsamaktadır (Cooper, 2000).

Güvenlik, tartışmasız riski yüksek olan sektörlerde kurumsal kültürün egemen bir özelliği olmakla birlikte, güvenlik kültürü, sağlık ve kültürü etkileyen ve tesir eden örgütsel, kişisel ve iş ile ilgili özellikleri içine alan şirkete ait kültürün alt bileşenidir (Cooper, 2000).

Güvenlik kültürünün tanımlamaları genellikle emniyet için proaktif bir duruş içermektedir (Lee and Harrison, 2000). Bir organizasyonda öğrenme, proaktif bir güvenlik yaklaşımı ile de bağlantılıdır. Bu, güvenlik ve sağlık ile ilgili bilgileri toplamak, izlemek ve analiz etmek ve böylece, iş ve güvenliğin nasıl işlediği hakkında güncel bilgilere sahip olmak anlamına gelir. Bu yolla, toplanan ve bildirilen güvenlik bilgilerinden öğrenilen bir öğrenme kültürü oluşturulur (Reason, 1997).

Ayrıca güvenlik kültürü değerlerin, algıların, tutumların ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan örgüt güvenliği ile ilgili davranış kalıplarının kümesi olmakla birlikte, organizasyonu her kademesinde çalışanların maruz kaldığı mesleki risklerin azaltılmasına odaklanan, kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile yüksek bir seviyede ilgilenen uygulamalar ve prosedürler bütünü olarak ifade edilmektedir (Muniz vd., 2007). Güvenlik kültürü kavramının genel nitelikte kabul gören kuralları varsa da bir görüş olarak güvenlik kültürü ayrıntılarının tanımı ve yönetimi henüz düzgün bir şekilde kusursuz olarak işletmelerde çalışmamaktadır. Güvenlik kültürü kavramı, sosyal, psikolojik ve insan faktörleri konularında her bir olguyu kendine çeken ve yakalayan bir görüş haline gelmiştir (Cox ve Flin, 1998).

Yapılan araştırmalar neticesinde güvenlik kültürü teriminin çok sayıda tanımı yapılmıştır. Yapılan bu tanımlar Tablo 1'de açık olarak ifade edilmiştir.

Tablo 1: Güvenlik Kültürü Tanımları

Yazarlar	İşletmelerdeki Güvenlik Kültürü Tanımları
Cox ve Cox (1991)	Çalışanların güvenlik konusunda paylaştığı tutum, inanç, algı ve değerleri yansıtmaktadır.
Pidgeon (1991), Cox ve Flin (1998)	Yöneticilerin, çalışanların, kamu üyelerinin ve müşterilerin başlarına gelebilecek tehlike ve zarar durumlarını en az seviyeye indirgenmesi ile ilgili normlar, inançlar, tutumlar ve roller ile teknik ve sosyal uygulamalar bütünüdür
ACSNİ (1993)	Bir işletmenin güvenlik kültürü, bireysel ve grup değerlerini, tutumları, algıları, yetkinlikleri ve davranış kalıplarını aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği yeterliliği ve tarzını üretmektedir.
Ostrom, Wilhelmsen ve Kaplan (1993)	Eylem, prosedür ve politiklar ile açık bir şekilde gösterilen, işletmenin güvenlik performansını etkileyen inanç ve tutumları kapsamaktadır.
Geller (1994)	Günlük olarak herkesin güvenliğini ilgilendiren bütün sorumluluklardır.
Berends (1996)	Örgüt üyelerinin güvenliği adına müsterek olarak geliştirilen akıl ürünü bir programlama
Guldenmund (2000)	Artan yada azalan risk durumlarında ile tutum ve davranışları etkileyecek işletme kültürünün bir yönüdür.
Hale (2000)	İşletmede bireylerin risk ve risk kontrol sistemlerine yönelik tepkilerinin nasıl olacağına yönelik birtakım norm ve değerleri ortaya koyan, grup içerisinde ortaya konan tutum, inanç ve algılar bütünüdür.
Neal and GriYn (2002)	Güvenli çevre, güvenlik bilgisi, güvenlik motivasyonu ve güvenli davranış tasviri arasındaki ilişkiyi tanımlayan bir modeldir.
Mohamed (2003)	Örgüt kültürünün alt boyutu olarak, işletmelerin güvenlik performansı hususunda çalışanların tutum ve davranışlarına etki eder.
Richter & Koch (2004)	Kısmen sembolik olarak ifade edilen, insanların faaliyetlerine yön veren risk, kaza ve bu kazaların önlenmelerine yönelik paylaşılan ve öğrenilen anlamlar, deneyimler ve iş ve güvenlik yorumları bütünüdür.
Westrum (2004)	Karşılaştığı sorunlar ve fırsatlar karşısında işletmenin uyguladığı modellerdir.
Reiman and Oedewald(2004)	Karmaşık sosyo-teknik sistemlerde örgüt kültürü eğitimi için sunulan bir araştırma metodolojisidir.
Cooper and Phillips (2004)	Güvenli çevre ve güvenli davranış ölçümlerinin arasındaki ilişkiyi belirlemektedir.
Fang vd. (2006)	Güvenlik kültürünü geliştirmek için güvenli çevre boyutlarını belirlemektedir.
Makary vd. (2006)	Bir iş yerindeki bireylerin tutum, inanç, algı ve değerleri olarak tanımlanabilir. Takım çalışması, iletişim ve olay raporlama gibi teknik olmayan becerileri içerir.

Kaynak: Guldenmund, 2010; Choudhry vd., 2007; Dursun, 2013; Wiegmann vd., 2002.

İşletmelerde güvenlik kültürünün yerleştirilmesinde çalışanların güvenli davranışları en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların güvenli davranışları ise, çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleri adına iş yaşamındaki davranışlarını ifade etmektedir (Dursun, 2013). Bireylerin organizasyonlardaki güvenli davranışlarını etkileyen güvenli çevre mekanizmaları şaşırtıcı şekilde küçük bilinmektedir. Güvenli davranış, davranışları gerçekleştirmek için bireylerin motivasyonu ve özel davranışları için gerekli olan bilgi ve becerileri ile tespit edilmelidir. Ayrıca bilgi, beceri ve motivasyon, performansın farklı bileşenleri üzerinde farklı etkilere sahip olmalıdır (Neal vd., 2000). Performans bileşenleri bireylerin iş yeri performansındaki fiili davranışlarını tanımlamaktadır. Borman and Motowidlo (1993), performansın iki temel bileşeni olduğundan bahsetmektedir. Bu bileşenler ise görev performansı ve bağlamsal performanstır. Söz konusu bu iki performans bileşeni ise işletmelerde güvenli davranışları ayırt etmekte kullanılan bir unsurdur (Griffin ve Neal, 2000).

İşletmelerde çalışanlar üzerinde güvenli davranış faktörünü geliştirebilmek için çalışanlara sözlü talimatlar, uyarı işaretleri ve eğitimler gibi araç ve aktiviteler uygulanmalıdır. Sadece meydana gelen kazalar değil, kazaya ramak kalan olaylar bile not alınıp raporlanmalı, söz konusu olaylarda raporlama kültürü geliştirilmeli bu kültür işletmelerde yaygınlaştırılmalı, güvenlik kültürünün oluşması için sürekli bir çaba sarf edilmelidir. İşletmeler, realist ve gerçekleştirilebilir amaçlar belirlemelidirler. Ayrıca güvenlik performansını ölçebilecek ve değerlendirebilecek bir metot ve yöntemde de sahip olmalıdırlar (Akalp ve Yamankaradeniz, 2013; Demirbilek, 2005).

Çalışanlar, çalıştıkları işletmelerin kendi refah ve mutluluklarını desteklediklerini algıarlarsa, kendilerini değerli hissedecek ve çalıştıkları işletmelere olan bağlılıkları artacaktır. İşletmelerin bu güvenlik anlayışları, işletme içerisinde güvenli davranışları da etkilemektedir. Dolayısıyla güvenli davranışlar, belirli davranışlar için gerekli olan bilgi ve becerilerle ve kişilerin davranışlarını gerçekleştirme motivasyonu ile belirlenmelidir. Dahası, bilgi, beceri ve motivasyon, performansın öteki bileşenleri arasında yer almalıdır. Bu durum güvenli çevre ve güvenli davranışların, genel örgütsel çevre ile güvenlik performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Güvenli çevrenin bilgi ve motivasyon konusunda bağımsız olabileceğini ve her iki faktörün de güvenli davranışların önemli belirleyicileri olduğu öne sürülmektedir. Güvenli davranışların ve güvenlik çıktılarının nesnel ölçümünde, yeni bir örnek kullanarak, güvenlik algılarının işyerindeki sonuçları üzerindeki etkisini doğrulamak önemli bir faktördür (Neal, Griffin and Hart, 2000).

Bütün bunların yanında literatürde, güvenlik kültürü ve güvenli davranış ile ilgili yapılmış çok sayıda çalışma vardır. Hatta güvenlik kültürünün güvenli davranışlar üzerine etkisini inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır. Söz konusu çalışmalarda, işletme içerisinde geliştirilen güvenlik kültürünün, çalışanların güvenli davranışları üzerine anlamlı bir etkilerinin olduğunu göstermektedir. Muniz vd. (2007)'nin, yapmış olduğu çalışmasında çalışanların güvenli davranışlarını arttırmada, hem doğrudan hem de dolaylı olarak onların tutum ve davranışları baz alınarak ve güvenlik yönetim sistemlerini geliştirerek yöneticilerin çok büyük bir rolünün olduğunu ortaya koymuştur.

Choudhry vd. (2007)'nin yapmış oldukları çalışmada ise, işletmelerde güvenlik kültürünün pozitif olarak geliştirilmesinin, çalışanların güvenli davranışları arttırdığı sonucuna varılmıştır. Guldenmund (2010)'un yapmış olduğu çalışmasında ise kültür ve örgüt kültürünün altında yatan güvenlik kültürünün üç yaklaşımı tartışılmaktadır. Bunlar akademik, analitik ve pragmatik yaklaşımlar olarak ifade edilmektedir. Güvenlik kültürünün geliştirilmesi ile ilgili olarak güvenlik yönetim sistemlerinin geliştirilmesi daha etkili bir çözüm olarak sunulmaktadır. Örgütsel sürecin ya da yapının üzerinde özel bir odak güç unsurunun olması örgüt kültürünü etkileyeceğine değinilmiştir. Neal ve Griffin (2006), yapmış oldukları çalışmalarında etki faaliyetlerindeki gecikmeler, bu etki faaliyetlerinin dereceleri ve iş yeri güvenliğini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına katkıda bulunan sonuçları sunmuşlardır. Dursun (2013) çalışmasında imalat sanayindeki güvenlik kültürü olgusunun, çalışanların güvenli davranışları üzerindeki etkisini incelemiş ve sonuç olarak çalışanların güvenlik kültürü algısının, güvenli davranışları üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu kanısına varmıştır. Özkan ve Arpat (2015) yapmış oldukları çalışmalarında ise mavi yakalıların güvenlik kültürü algılarını analiz etmiş ve çalışanların güvenlik kültürü algıları ile güvenli davranış arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Cox ve Cheyne (2000) denizde çalışan bireyler üzerinde güvenlik kültürü algılamalarını araştırmışlardır. Bu çalışmada anket, odak grupları, davranışsal gözlem ve durumsal denetimler gibi bir dizi değerlendirme yöntemleri kullanılmıştır. Bu yöntemler ile üretilen deliller ile örgüt sağlığı ve güvenliği kültürüne farklı manzaralar sunmaktadır. Değerlendirme teknikleri hem İngiltere hem de Meksika körfezi içinde çalışan işçiler üzerinde uygulanmıştır. Bu uygulamalar neticesinde güvenlik kültürünü oluşturan ve bizimde çalışmamızda kullandığımız yeni boyutlar geliştirilmiştir.

Literatürde yapılan bütün çalışmaların yanında bu çalışmanın amacı ise, Antalya Bölgesi'ndeki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerindeki uygulanan iş sağlığı ve kültürü kavramının çalışanların güvenli davranışlarına etkisini incelemektir.

IV. Veri ve Yöntem

A. Veri

• Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde ilk olarak Antalya Bölgesi'ndeki konaklama işletmelerinde çalışan bireylere uygulamak üzere bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formu, Cox ve Cheyne (2000)'nin derleyip geliştirdiği güvenlik kültürü ölçeğinden ve Neal ve Griffen (2006) tarafından derlenip geliştirilen güvenli davranış ölçeklerinden oluşmaktadır. Söz konusu sorular (Kesinlikle Katılıyorum/5'den Kesinlikle Katılmıyorum/1'e uzanan) 5'li likert ölçekleri kullanılarak hazırlanmıştır. Kullanılan ölçeklerin boyutları aşağıda verilmiştir.

1. Güvenlik Kültürü Boyutları ve Boyutların Geçerlilik Güvenirlikleri

• **Yönetimin Tutum ve Davranışları:** Çalışanların, işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algılarını, düşüncelerini ve tutum ve davranışlarını ölçen bu boyut toplamda 7 soru bulunmaktadır. Söz konusu boyutun güvenirliği Cronbach α ile tahmin edilmiş olup, $\alpha = 0,895$ olarak bulunmuştur.

• **Güvenlik Önceliği:** İşletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verdiği önceliğin, çalışanlar gözündeki algısını ölçmeye yarayan bu boyut toplamda 4 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,815$ olarak bulunmuştur.

• **İletişim:** İşletme Yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanları ile olan iletişimi hakkında çalışanların algılarını ölçen bu boyut 5 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,830$ olarak bulunmuştur.

• **Güvenlik Kuralları:** İşletmede uygulanan güvenlik kurallarının önemi, göz ardı edilebilirliği ve yönetimin bu konuda gösterdiği hassasiyet hakkında çalışanların algılarını ölçen bu boyut 3 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,805$ olarak bulunmuştur.

• **Destekleyici Çevre:** İşletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, yönetimin ve diğer çalışanların desteklenmesi ve cesaretlendirilmesi hakkında, çalışanların algılarını ölçen bu boyut 6 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,722$ olarak bulunmuştur.

• **Çalışanların İlgisi:** İşletmede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili katılımlarını ölçen bu boyut 3 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,815$ olarak bulunmuştur.

• **Kişisel Öncelikler ve Güvenlik İhtiyaçları:** İşletmede çalışan bireylerin kişisel öncelikleri ve bu öncelikleri arasında güvenlik ihtiyaçlarının yerini belirlemeye yönelik olan bu boyut 5 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,720$ olarak bulunmuştur.

• **Kişisel risk değerlendirmesi:** İşletmede çalışan bireylerin yaptıkları iş ile ilgili, güvenlik gereksinimlerini ve güvenliklerini tehlikeye atan nedenleri ölçen bu boyut 4 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,660$ olarak bulunmuştur.

• **Çalışma Alanı – İş Çevresi:** İşletmede çalışan bireylerin yaptıkları işin niteliği ile güvenlik tedbirlerini uyumlu halde bir araya getirip getirmediğini, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının iş güvenliği tedbirlerine uygun olup olmadığını, çalışanların güvenlik tedbirleri noktasında eğitilmiş olup olmadıkları, işi güvenli bir şekilde yapacak ekipmanın işletmede bulunup bulunmadığı ve rakiplerden iş sağlığı ve güvenliği açısından farklı olup olmadıklarını ölçen bu boyut 6 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,870$ olarak bulunmuştur.

2. Güvenli Davranış Ölçeği

• **Güvenlik Uyumu:** İşletmede işin güvenli bir şekilde yürütülmesi için güvenlik prosedürlerini ne derece uyguladığını, çalışanların güvenliğe ne derece önem verdiklerini, güvenlik için tüm ekipmanların çalışanlar tarafından kullanılıp kullanılmadığını ölçen bu boyut 3 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha=0,925$ olarak bulunmuştur.

• **Güvenlik Katılımı:** İşletmede gerçekleştirilen güvenlik prosedürlerinin çalışanlar tarafından desteklenip desteklenmediğini, güvenlik prosedürlerinin işletmede hakim olması adına çalışanların ekstra bir çaba gösterip göstermediklerini, iş yerinde güvenliği arttırmak için çalışanların yardımcı görev ve güvenlikle ilgili etkinlikleri gerçekleştirip gerçekleştirmediklerini ölçen bu boyut 3 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu boyutun güvenilirliği ise $\alpha = 0,890$ olarak bulunmuştur.

Faktörlere uygulanan güvenilirlik analizi neticesinde ise güvenilirliklerinin (Cronbach Alpha) oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

B. Yöntem

Bu çalışma, Antalya destinasyonunda bulunan 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin güvenlik kültürü algılarının, güvenli davranışlarına etkisini ölçmeye yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda daha önce belirtilen ölçekler baz alınarak hazırlanan anket formu, konaklama işletmelerindeki çalışanlara uygulanmıştır. Toplamda 770 konaklama işletmesi çalışanına uygulanan anket formlarından 20 tanesi anlamlı bir bütün teşkil etmediği için analiz dışı bırakılmış ve 750 adet anket formu ise SPSS 20. programı ile analize tabi tutulmuştur.

1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin güvenlik kültürü algılarının, güvenli davranışları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan çalışma kapsamında toplamda 770 adet anket çalışanlar üzerine uygulanmış ve bazı verilerin sağlıksız olması nedeniyle 20 anket analiz dışı bırakılmıştır. Çalışma kapsamında 750 anket analize tabi tutulmuştur. Söz konusu çalışanlara ait demografik veriler ise Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’ye göre katılımcıların % 73,3’ü erkek, % 26,7’si ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamına giren çalışanların % 35,1’i 18-25 yaş aralığında, % 28,9’u 26-35 yaş aralığında, % 21,6’sı 36-45 yaş aralığında, % 14’ü 46-55 yaş aralığında oldukları görülmüştür. Bununla birlikte söz konusu çalışanların % 48,1’i önlisans mezunu, % 23,5’i ise lisans mezunu, % 14,8’i ilkokul mezunu, ve % 12,7’si lise mezunu oldukları bulgusuna rastlanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların Antalya Bölgesi’ndeki hizmet verdikleri destinasyonlara bakıldığında, % 50’si Alanya, % 17,7’si Antalya Merkez, % 9,1’i Kemer, % 5,6’sı Kaş, % 4,7’si Belek, % 4’ü Manavgat, % 3,3’ü Side, % 2,9’u Finike, % 2,7’si ise Gazipaşa destinasyonlarındaki konaklama işletmelerinde çalıştıkları görülmüştür. Çalışanların konaklama işletmesinde hizmet verdikleri departmanlara bakıldığında, % 26,6’sı teknik, % 24,3’ü Mutfak ve F&B, % 16,6’sı güvenlik, % 9,7’si çamaşırhane, % 7,2’si bahçe işleri, % 5,06’sı Housekeeping, % 3,3’ü önbüro, % 2,6’sı muhasebe, % 0,6’sı insan kaynakları, % 0,5’i satış ve pazarlama, ve % 0,2’si ise sağlık kulübü ve spa departmanlarında çalıştıkları görülmüştür. Ayrıca çalışanların hizmet verdikleri konaklama işletmelerindeki çalışma sürelerine bakıldığında ise, % 37,3’ü 3-5 yıl aralığında, % 32,7’si 0-2 yıl aralığında, % 18,7’si 6-10 yıl aralığında, % 5,7’si 11-20 yıl aralığında ve % 4,3’ü ise 21 ve üzeri yıl aralığında söz konusu işletmede çalıştıkları bulgusuna rastlanmıştır.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Destinasyon	n	%
Erkek	550	73,3	Alanya	375	50
Kadın	200	26,7	Antalya Merkez	133	17,7
Toplam	750	100	Kemer	68	9,1
Eğitim	n	%	Kaş	42	5,6
İlkokul	111	14,8	Belek	35	4,7
Lise	95	12,7	Manavgat	30	4
Önlisans	361	48,1	Side	25	3,3
Lisans	176	23,5	Finike	22	2,9
Kayıp Veri	7	0,9	Gazipaşa	20	2,7
Toplam	750	100	Toplam	750	100
Çalışma	n	%	Çalışılan Bölüm	n	%
0-2 Yıl	245	32,7	Teknik	200	26,6
3-5 Yıl	280	37,3	Mutfak ve F&B	182	24,3
6-10 Yıl	140	18,7	Güvenlik	125	16,6
11-20 Yıl	43	5,7	Çamaşırhane	69	9,7
21 ve Üzeri	32	4,3	Bahçe İşleri	54	7,2
Kayıp Veri	10	1,3	Housekeeping	38	5,06
Toplam	750	100	Ön Büro	25	3,3
Yaş	n	%	Muhasebe	20	2,6
18-25	263	35,1	İnsan	5	0,6
26-35	217	28,9	Satış ve	4	0,5
36-45	162	21,6	Sağlık Klübü ve	2	0,2
46-55	105	14	Satın Alma	1	0,1
Kayıp Veri	3	0,4	Bilgi İşlem	1	0,1
Toplam	750	100	Diğer	23	3,06
			Kayıp Veri	1	0,1
			Toplam	750	100

2. Örneklemeye Ait Açıklayıcı İstatistikler

Tablo.3'de çalışanların güvenlik kültürü ve güvenli davranış ölçeklerine vermiş oldukları cevapların ortalamaları verilmiştir. Söz konusu tabloya göre çalışanların konaklama işletmelerinde var olan güvenlik kültürü algıları ve güvenli davranış eğilimlerinin yüksek oldukları görülmüştür. Güvenlik kültürü boyutlarından kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları (4,66), yönetimin tutum ve davranışları (4,36), iletişim (4,02) eğilimleri, çalışanların ilgisi (3,95), destekleyici çevre (3,80) ve kişisel risk değerlendirmesi (3,78), güvenlik önceliği (3,74) ve güvenlik kuralları (3,64) eğilimlerine oranla daha yüksektir. Özellikle kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçlarının yüksek olması çalışanların iş yerinde sağlık ve güvenliklerini tehdit eden unsurların bilincinde

oldukları sonucunu çıkarmaktadır. Ayrıca yönetimin güvenlik ile ilgili tutum ve davranışlarının, işletmede güvenlik kültürünün geliştirilmesi adına önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Güvenli davranış boyutlarından güvenlik uyumu (4,32) ve güvenlik katılımı (4,26) eğilimlerinin oranları ise birbirine yakın ve yüksektir. Bu sonuca göre işletmede güvenli davranışların yaygın hale getirilmesi için çalışanların güvenlik uyumu ve katılım algılarının yüksek oldukları gözlemlenmektedir.

Tablo 3: Örnekleme Ait Açıklayıcı İstatistikler

	N	\bar{X}	Std. S.	
Güvenlik Kültürü	Yönetimin Tutum ve Davranışları	750	4,36	0,78
	Güvenlik Önceliği	750	3,74	1,32
	İletişim	750	4,02	0,98
	Güvenlik Kuralları	750	3,64	1,35
	Destekleyici Çevre	750	3,80	0,76
	Çalışanların İlgisi	750	3,95	0,81
	Kişisel Öncelikler ve Güv. İht	750	4,66	0,79
	Kişisel Risk Değerlendirmesi	750	3,78	0,87
	Çalışma Alanı	750	3,05	0,92
Güvenli Davranış	Güvenlik Uyumu	750	4,32	0,92
	Güvenlik Katılımı	750	4,26	1,12

3. Korelasyon Analizi

Araştırmayı oluşturan boyutlar arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo.4'de gösterilen analiz sonuçlarına göre güvenlik kültürü boyutlarından yönetimin tutum ve davranışları ile; yine güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından güvenlik önceliği ($r=0,538$; $p<0,01$), iletişim ($r=0,734$; $p<0,01$), destekleyici çevre ($r=0,635$; $p<0,01$), çalışanların ilgisi ($r=0,702$; $p<0,01$), kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları ($r=0,724$; $p<0,01$), kişisel risk değerlendirmesi ($r=0,534$; $p<0,01$) ve çalışma alanı ($r=0,483$; $p<0,01$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda güvenlik kültürü boyutlarından yönetimin tutum ve davranışları ile; güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,783$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,796$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda, konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak, yönetimin güvenlik ile ilgili tutum ve davranışlarındaki özen arttıkça, çalışanların hissettikleri güvenlik önceliği, çalışanların güvenlik ile ilgili birbirleriyle olan iletişimi, güvenlik konularında çevreden alınan destek, çalışanların güvenlik konularına olan ilgisi, çalışanların güvenlik ihtiyaçları, çalışanların kişisel olarak risk durumlarını değerlendirmeleri, çalışma alanının güvenlik doğrultusunda düzenlenmesi gibi güvenlik kültürünü oluşturan diğer unsurlarda artış göstermektedir. Bununla birlikte yönetimin güvenlik ile ilgili tutum ve davranışlarındaki özen arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından güvenlik önceliği ile; yine güvenlik kültürü boyutlarından iletişim ($r=0,534$; $p<0,01$), destekleyici çevre ($r=0,630$; $p<0,01$), çalışanların ilgisi ($r=0,534$; $p<0,01$), kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları ($r=0,461$; $p<0,01$), kişisel risk değerlendirmesi ($r=0,542$; $p<0,01$), çalışma alanı ($r=0,796$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından güvenlik önceliği ile güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,236$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,274$; $p<0,01$) boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verdiği öncelik arttıkça, çalışanların güvenlik ile ilgili birbirleriyle olan iletişimi, güvenlik konularında çevreden alınan destek, çalışanların güvenlik konularına olan ilgisi, çalışanların güvenlik ihtiyaçları, çalışanların kişisel olarak risk durumlarını değerlendirmeleri, çalışma alanının güvenlik doğrultusunda düzenlenmesi gibi güvenlik kültürünü oluşturan diğer unsurlarda artış göstermektedir. Bununla birlikte işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili verdiği öncelik arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Yine güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından iletişim ile; güvenlik kültürü boyutlarından destekleyici çevre ($r=0,782$; $p<0,01$), çalışanların ilgisi ($r=0,639$; $p<0,01$), kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları ($r=0,654$; $p<0,01$), kişisel risk değerlendirmesi ($r=0,302$; $p<0,01$) ve çalışma alanı ($r=0,420$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda iletişim ile; güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,602$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,485$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda, konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak, işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanları ile olan iletişimi arttıkça, güvenlik konularında çevreden alınan destek, çalışanların güvenlik konularına olan ilgisi, çalışanların güvenlik ihtiyaçları, çalışanların kişisel olarak risk durumlarını değerlendirmeleri, çalışma alanının güvenlik doğrultusunda düzenlenmesi gibi güvenlik kültürünü oluşturan diğer unsurlarda artış göstermektedir. Bununla birlikte işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanları ile olan iletişimi arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından destekleyici çevre ile; güvenlik kültürü boyutlarından çalışanların ilgisi ($r=0,702$; $p<0,01$), kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları ($r=0,614$; $p<0,01$), kişisel risk değerlendirmesi ($r=0,384$; $p<0,01$) ve çalışma alanı ($r=0,372$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda destekleyici çevre ile; güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,614$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,493$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda, konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak, işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, yönetimin ve diğer çalışanların desteklenmesi ve cesaretlendirilmesi arttıkça, çalışanların güvenlik konularına olan ilgisi, çalışanların güvenlik ihtiyaçları, çalışanların

kişisel olarak risk durumlarını değerlendirmeleri, çalışma alanının güvenlik doğrultusunda düzenlenmesi gibi güvenlik kültürünü oluşturan diğer unsurlarda artış göstermektedir. Bununla birlikte işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili, yönetimin ve diğer çalışanların desteklenmesi ve cesaretlendirilmesi arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından çalışanların ilgisi ile; güvenlik kültürü boyutlarından kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları ($r=0,696$; $p<0,01$), kişisel risk değerlendirmesi ($r=0,422$; $p<0,01$) ve çalışma alanı ($r=0,387$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışanların ilgisi ile; güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,721$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,745$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda, konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak, işletmede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili katılımları arttıkça, çalışanların güvenlik ihtiyaçları, çalışanların kişisel olarak risk durumlarını değerlendirmeleri, çalışma alanının güvenlik doğrultusunda düzenlenmesi gibi güvenlik kültürünü oluşturan diğer unsurlarda artış göstermektedir. Bununla birlikte işletmede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili katılımları arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyacı ile; güvenlik kültürü boyutlarından kişisel risk değerlendirmesi ($r=0,532$; $p<0,01$) ve çalışma alanı ($r=0,395$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları ile; güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,589$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,634$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda, konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak, işletmede çalışan bireylerin kişisel öncelikleri ve bu öncelikleri arasında güvenlik ihtiyaçlarının önemi arttıkça, çalışanların kişisel olarak risk durumlarını değerlendirmeleri ve çalışma alanının güvenlik doğrultusunda düzenlenmesi gibi güvenlik kültürünü oluşturan diğer unsurlarda artış göstermektedir. Bununla birlikte işletmede çalışan bireylerin kişisel öncelikleri ve bu öncelikleri arasında güvenlik ihtiyaçlarının önemi arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Yine güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından kişisel risk değerlendirmesi ile; güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından çalışma alanı ($r=0,657$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda ise kişisel risk değerlendirmesi ile; güvenli davranış ölçeği boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,323$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,378$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda, konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak, işletmede çalışan bireylerin yaptıkları iş ile ilgili, güvenlik gereksinimlerini ve güvenliklerini tehlikeye atan sebepler arttıkça, güvenlik kültürünü oluşturan bir unsur olan çalışma alanının güvenlik doğrultusunda düzenlenmesi eğilimi

de artış göstermektedir. Bununla birlikte işletmede çalışan bireylerin yaptıkları iş ile ilgili, güvenlik gereksinimlerini ve güvenliklerini tehlikeye atan sebepler arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenli davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Güvenlik kültürü ölçeğinin boyutlarından çalışma alanı ile; güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ($r=0,301$; $p<0,01$) ve güvenlik katılımı ($r=0,184$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik uyumu ile; yine güvenli davranış ölçeğinin boyutlarından güvenlik katılımı ($r=0,894$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu veriler doğrultusunda, konaklama işletmelerinin güvenlik kültürü yapıları baz alınarak, işletmede çalışanların yaptıkları işin niteliği ile güvenlik tedbirlerini uyumlu halde bir araya getirilmesi, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının iş güvenliği tedbirlerine olan uygunluğu, çalışanların güvenlik tedbirleri noktasında eğitimi, işletmede güvenlik ekipmanlarının varlığı, rakiplerden iş güvenliği konusundaki farklılık arttıkça, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu ve güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir. Ayrıca konaklama işletmelerinde var olan güvenli davranış yapıları baz alınarak, çalışanların iş yerindeki güvenlik davranış prosedürlerine uyumu arttıkça, güvenli davranış prosedürlerine katılımı da artış göstermektedir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları

	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GD1	GD2
GK1(Yönetimin Tutum ve Davr)	1									
GK2(Güvenlik Önceliği)	,538*	1								
GK3(İletişim)	,734*	,534*	1							
GK4(Destekleyici Çevre)	,635*	,630*	,782*	1						
GK5(Çalışanların İlgisi)	,702*	,532*	,639*	,702*	1					
GK6(Kişisel Öncelik ve Güv. İht)	,724*	,461*	,654*	,614*	,696*	1				
GK7(Kişisel Risk Değerlendirmesi)	,534*	,542*	,302*	,384*	,422*	,532*	1			
GK8(Çalışma Alanı)	,483*	,796*	,420*	,372*	,387*	,395*	,657*	1		
GD1(Güvenlik Uyumu)	,783*	,236*	,602*	,614*	,721*	,589*	,323*	,301*	1	
GD2(Güvenlik Katılımı)	,796*	,274*	,485*	,493*	,745*	,634*	,378*	,184	,894*	1

* 0,01 anlamlılık düzeyine gör

4. Regresyon Analizi

4.1. İşletmelerdeki Güvenlik Kültürü Algılarının Çalışanların Güvenli Davranış Boyutlarından Güvenlik Uyumuna Üzerine Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde, Antalya Bölgesi'ndeki konaklama işletmelerinin sahip olduğu güvenlik kültürünün, çalışanların güvenli davranışlarını ne derece etkilediğine yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Tablo.5'de gösterilen analiz sonuçlarına göre, yönetimin güvenlik sorunları ile ilgili tutum ve davranışları ($\beta = ,235$; $p = ,009 < ,050$), güvenlik uyumunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Yönetimin güvenlik konuları ile ilgili tutum ve davranışlarındaki bir birimlik artış, çalışanların işletme içerisindeki güvenli davranış prosedürlerine uyumunda da 0,235 birimlik artışa neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların güvenlik konularına olan ilgisi, güvenlik uyumunu ($\beta = ,304$; $p = ,005 < ,050$) pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların güvenlik konularına olan ilgisinde gerçekleşecek bir birimlik artış, çalışanların işletme içerisindeki güvenli davranış prosedürlerine uyumunda da 0,304 birimlik artışa sebebiyet verecektir. Son olarak çalışanların kişisel öncelikleri ve güvenlik ihtiyaçları, güvenlik uyumunu ($\beta = ,184$; $p = ,027 < ,050$) pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların kişisel öncelikleri ve duydukları güvenlik ihtiyaçlarında gerçekleşecek bir birimlik artış, yine çalışanların güvenlik uyumunda 0,184 birimlik artışa neden olacaktır. Bununla birlikte, güvenlik kültürü boyutlarından güvenlik önceliği, çalışanların güvenlik konularında birbirleri ile olan iletişimi, güvenlik konularında destekleyici çevre, kişisel risk değerlendirmesi ve çalışma alanı ile güvenlik uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 5: İşletmelerdeki Güvenlik Kültürü Algılarının Çalışanların Güvenli Davranış Boyutlarından Güvenlik Uyumuna Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	P	t	R ²	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
GK1(Yönetimin Tutum ve Davr)	,235	,009	2,134			
GK2(Güvenlik Önceliği)	-,087	,310	-1,037	,408	14,345	,000
GK3(İletişim)	,008	,979	,037			
GK4(Destekleyici Çevre)	,082	,323	1,024			
GK5(Çalışanların İlgisi)	,304	,005	2,834			
GK6(Kişisel Öncelik ve Güv. İht)	,184	,027	2,337			
GK7(Kişisel Risk Değerlendirmesi)	-,041	,502	-,636			
GK8(Çalışma Alanı)	,135	,118	,602			

4.2. İşletmelerdeki Güvenlik Kültürü Algılarının Çalışanların Güvenli Davranış Boyutlarından Güvenlik Katılımı Üzerine Etkisi

Konaklama işletmelerindeki güvenlik kültürü algılarının güvenli davranış boyutlarından güvenlik katılımına etkileri Tablo.6'da gösterilmiştir. Söz konusu tabloya göre yönetimin güvenlik sorunları ile ilgili tutum ve davranışları ($\beta= ,264$; $p=,003<,050$), güvenlik katılımını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Yönetimin güvenlik konuları ile ilgili tutum ve davranışlarındaki bir birimlik artış, çalışanların işletme içerisindeki güvenlik katılımında 0,264 birimlik artışa neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların güvenlik konularına olan ilgisi, güvenlik katılımını ($\beta= ,318$; $p=,000<,050$) pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların güvenlik konularına olan ilgisinde gerçekleşecek bir birimlik artış, çalışanların işletme içerisindeki güvenli davranış prosedürlerine uyumunda da 0,318 birimlik artışa sebebiyet verecektir. Son olarak çalışanların kişisel öncelikleri ve güvenlik ihtiyaçları, güvenlik katılımını ($\beta= ,147$; $p=,049<,050$) pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların kişisel öncelikleri ve duydukları güvenlik ihtiyaçlarında gerçekleşecek bir birimlik artış, yine çalışanların güvenlik uyumunda 0,147 birimlik artışa neden olacaktır. Bununla birlikte, güvenlik kültürü boyutlarından güvenlik önceliği, çalışanların güvenlik konularında birbirleri ile olan iletişimi, güvenlik konularında destekleyici çevre, kişisel risk değerlendirmesi ve çalışma alanı ile güvenlik katılımı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 6: İşletmelerdeki Güvenlik Kültürü Algılarının Çalışanların Güvenli Davranış Boyutlarından Güvenlik Katılımı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	P	t	R ²	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
GK1(Yönetimin Tutum ve Davr)	,264	,003	2,758			
GK2(Güvenlik Önceliği)	-,066	,235	-1,106	,484	19,114	,000
GK3(İletişim)	-,019	,736	-,268			
GK4(Destekleyici Çevre)	-,010	,863	-,157			
GK5(Çalışanların İlgisi)	,318	,000	4,535			
GK6(Kişisel Öncelik ve Güven. İht)	,147	,049	1,997			
GK7(Kişisel Risk Değerlendirmesi)	,064	,394	,867			
GK8(Çalışma Alanı)	-,032	,650	-,445			

V. Sonuç

Çalışanlar günümüzde çalışma hayatları boyunca bir çok kaza ile ya da kaza tehlikesi ile burun buruna gelebilmektedirler. Ayrıca bu kazaların bir çoğu ölüm ile

sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla işletmelerdeki güvenlik kültürü algısı, günümüz çalışma koşulları göz önüne alındığında oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. İşletmelerde yönetimin tutum ve davranışları, yönetimin ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine verdikleri öncelikler, çalışanların güvenlik ile ilgili olan iletişimleri, güvenlik ile ilgili çevreden alınan destekler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine olan ilgileri, çalışanların kişisel öncelikleri ve güvenlik ihtiyaçları, yöneticilerin ve çalışanların çalıştıkları bölümde kişisel risk düzeylerini belirlemeleri ve çalışma ortamı işletmenin güvenlik kültürünü oluştururken; çalışanların işletmede işin güvenli bir şekilde yürütülmesi için güvenli prosedürlerini ne derece uyguladığını, çalışanların güvenliğe ne derece önem verdiklerini, güvenlik için tüm ekipmanların çalışanlar tarafından kullanılıp kullanılmadığını belirleyen güvenlik uyumu ile işletmede gerçekleştirilen güvenlik prosedürlerinin çalışanlar tarafından desteklenip desteklenmediğini, güvenlik prosedürlerinin işletmede hâkim olması adına çalışanların ekstra bir çaba gösterip göstermediklerini, iş yerinde güvenliği arttırmak için çalışanların yardımcı görev ve güvenlikle ilgili etkinlikleri gerçekleştirip gerçekleştirmediklerini belirleyen güvenlik katılımı güvenli davranış boyutunu oluşturmaktadır.

Bu çalışmada konaklama işletmelerindeki güvenlik kültürü kavramının, çalışanlarının güvenli davranışlarına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bir önceki bölümde yapılan analizler neticesinde çalışanların güvenlik kültürü ve güvenli davranış algılarının yüksek oranlarda olduğu tespit edilmiştir. Kişisel öncelikler ve güvenlik ihtiyaçları, yönetimin tutum ve davranışları, çalışanların iş sağlığı ve güvenli konularında birbirleri ile olan iletişimi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine olan ilgileri, destekleyici çevre faktörleri, kişisel risk değerlendirmeleri ve çalışma alanlarının iş sağlığı ve güvenliğine uygunluğu güvenlik kültürü algı düzeylerini arttıran önemli hususlardandır. Bununla birlikte güvenlik önceliği ve güvenlik kuralları, güvenlik kültürü algı düzeylerini düşüren unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı eğilimleri, güvenli davranış düzeylerini arttıran unsurlar olarak belirlenmiştir.

Akdeniz Bölgesi'ndeki konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin % 37,3'ü üç ile beş yıl, % 32,7'sinin ise sıfır ile iki yıl arasında kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bu ise personel devir hızının epey yüksek olduğunun kanıtı niteliğindedir. Söz konusu konaklama işletmelerinde on yıl ve üzeri çalışan bireylerin oranı ise % 5,7'dir. Personel devir hızının bu denli yüksek olması işletmeler açısından güvenlik kültürü algılarına ne derece önem verilmesi gerektiğinin göstergesidir.

Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların % 26,6'sını konaklama işletmelerinde çalışan teknik personel oluşturmakta, % 24,3'ünü mutfak ve F&B oluşturmakta ve % 16,6'sını ise güvenlik çalışanları oluşturmaktadır. Bu da güvenlik kavramına en çok ihtiyaç duyulan departman çalışanlarının, çalışmaya dahil edildiğini göstermektedir.

Yapılan diğer analizler neticesinde, çalışanların güvenli davranışlarını belirleyen en önemli faktörün, işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili algıları, düşünceleri, tutum ve davranışları olduğu görülmüştür. Konaklama işletmelerinde yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine verdikleri önem arttıkça, çalışanların güvenlik prosedürlerini

destekleme ve uygulama oranları, güvenlik prosedürleri adına gösterilen ekstra çabalar, güvenliğe verdikleri önem, güvenlik için ekipman kullanım oranları ve iş yeri güvenliğini arttırmak için yardımcı görev ve güvenlikle ilgili etkinlikleri gerçekleştirme oranları gibi güvenli davranışları da artmaktadır. Çalışanlar, çalıştıkları işletmelerin kendi refah ve mutluluklarını desteklediklerini algıarlarsa, kendilerini değerli hissedecek ve çalıştıkları işletmelere olan bağlılıkları artacaktır. İşletmelerin bu güvenlik anlayışları, işletme içerisinde güvenli davranışları da etkilemektedir. Dolayısıyla güvenli davranışlar, belirli davranışlar için gerekli olan bilgi ve becerilerle ve kişilerin davranışlarını gerçekleştirme motivasyonu ile belirlenmelidir.

Aynı zamanda çalışanların güvenli davranışlarını belirleyen en önemli diğer faktörün ise çalışanların konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ilgisi olduğu görülmüştür. Konaklama işletmelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında ilgisi arttıkça, çalışanların güvenlik prosedürlerini destekleme ve uygulama oranları, güvenlik prosedürleri adına gösterilen ekstra çabalar, güvenliğe verdikleri önem, güvenlik için ekipman kullanım oranları ve iş yeri güvenliğini arttırmak için yardımcı görev ve güvenlikle ilgili etkinlikleri gerçekleştirme oranları gibi güvenli davranışları da artmaktadır.

Son olarak çalışanların güvenli davranışlarını belirlemede önemli olan son faktörün ise çalışanların kişisel öncelikleri ve güvenlik ihtiyaçları olduğu görülmüştür. Konaklama işletmelerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında kişisel öncelikleri ve güvenlik ihtiyaçları arttıkça, çalışanların güvenlik prosedürlerini destekleme ve uygulama oranları, güvenlik prosedürleri adına gösterilen ekstra çabalar, güvenliğe verdikleri önem, güvenlik için ekipman kullanım oranları ve iş yeri güvenliğini arttırmak için yardımcı görev ve güvenlikle ilgili etkinlikleri gerçekleştirme oranları gibi güvenli davranışları da artmaktadır.

Kaynaklar

- Akalp, G. Yamankaradeniz, N. (2013). "İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Vol.3, Number 2, 96-109.
- Aytaç, S. (2011). "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi". *Türk Metal Dergisi*, Kasım.
- Choudhry, R.M. Fang, D. Mohamed, S. (2007). "The Nature of Safety Culture: A Survey of The State of the Art". *Safety Science*, 45, 993-1012.
- Cooper, M. D. (2000). Towards A Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36, 111-136.
- Cox, S. Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw? *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 12:3, 189-201.
- Cox, S. J. Cheyne, A. J. T. (2000). Assessing Safety Culture in Offshore Environments. *Safety Science*, Vol: 34, 111-129.
- Demir, F. (2014). *İş Hukuku Uygulamaları*, Albi Yayınları, İzmir.

- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. Legal Yayınları, İzmir.
- Demircioğlu, M. – Kaplan, H. A. (2016). *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 61-75.
- Ek, A. Runefors, M. Borell, J. (2014). Relationships Between Safety Culture Aspects – A Work Process To Enable Interpretation. *Marine Policy* Vol. 44, 179–186.
- 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*, Vol. 5, No. 3, 347-358.
- Guldenmund, F. W. (2010). (Mis)understanding Safety Culture and Its Relationships to Safety Management. *Risk Analysis*, Vol. 30, No. 10, 1466-1480.
- ILO (2016), <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm> (03.06.16).
- Kavurmacı, A. Demirdelen, D. (2015). Turizm Sektöründe İşçi Sağlığı ve Çalışan Güvenliği, I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi: *Güncel Konular, Eğilimler ve Göstergeler*. Konya.
- Korkmaz, A. Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı:26, ss.153-167.
- Korkut, G. Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol.18, No.3, ss.455-474.
- Lee, T. Harrison, K. (2000). Assessing Safety Culture İn Nuclear Power Stations. *Safety Science*. Vol. 34, 61–97.
- Makary, M. A. Sexton, J.B. Freischlag, J.A. (2006). Operating Room Teamwork Among Physicians and Nurses: Teamwork in the Eye of the Beholder. *J Am Coll Surg* ;202:746-752.
- Muniz, B. F. Peon, J. M. M. Ordas, C. J. V. (2007). Safety Culture: Analysis of the Causal Relationships Between Its Key Dimensions. *Journal of Safety Research* 38, 627–641.
- 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 Grup Levels. *Journal of Applied Psychology*, Vol 91, No 4, 946-953.
- Neal, A. Griffin, M. A. Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science* Vol: 34, 99-109.

- Nielsen, K. J. (2014). Improving Safety Culture Through The Health And Safety Organization: A Case Study. *Journal of Safety Research*. Vol. 48, 7–17.
- Özkan, Y. Arpat, B. (2015). Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı.
- Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, Birleşik Metal Sendikası Yayınları, İstanbul.
- Pidgeon, N. F. (1991). Safety Culture and Risk Management in Organizations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol: 22, No: 1 129-140.
- Reason, J. (1997). *Managing The Risks Of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2014).
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistikler
(03.06.16).
- Şakar, M. (2016). *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul.
- Tozkoparan, G. Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt/Vol. XXX, Sayı/No. 1, (181-209).
- Üngüren, E. Koç, T. S. (2016). Konaklama İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt, 18, Sayı, 2, 128-161.
- Wiegmann, D.A. Zhang, H. Von Thaden, T. Sharma, G. Mitchell, A. (2002), “A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research”
http://www.aviation.illinois.edu/avimain/papers/research/pub_pdfs/techreports/02-03.pdf. (02.06.16).
- Wright, M. Marsden, S. Antonelli, A. (2004). Building An Evidence Base For The Health And Safety Commission Strategy To 2010 And Beyond: A Literature Review Of Interventions To Improve Health And Safety Compliance. Health and Safety Executive. UK: Greenstreet Berman Ltd; (Research report 196).
- Yılmaz, F. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. Cilt: 24 Sayı: 6, ss.44-69.