



## KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE GÜVENLİK KÜLTÜRÜNÜN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE GÜVENLİK PERFORMANSININ ARACILIK ROLÜ

Öğr. Gör. Dr. Müjde AKSOY\* 

### ÖZET

*Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak, hem iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek, hem de insan kaynağından etkin bir şekilde yararlanabilmek adına örgütlerin temel bir işlevidir. Bu kapsamda iş kazalarının ana nedeni olarak güvensiz davranışları minimize etmeyi hedefleyen ve çalışanların iş güvenliğine yönelik algı, inanç ve tutumları olarak tanımlanan güvenlik kültürü kavramı kritik bir önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı emek yoğun bir sektör olarak turizm alanında faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışanların, güvenlik kültürü algılarının iş performansları üzerindeki etkisi ve bu ilişkide güvenlik performansının aracılık rolünü tespit etmektir.*

*Nicel yöntemde ve betimsel tarama (survey) deseninde tasarlanan araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan 384 kişiden anket yöntemi ile toplanan veriler, Yapısal Eşitlik Modellemesi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre konaklama işletmelerinde pozitif güvenlik kültürü algısının, çalışanların iş performanslarını pozitif yönde etkileyeceği ve güvenlik performansının da bu ilişkide tam aracı rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma göstermektedir ki; konaklama işletmelerinde güvenlik kültürünü geliştirmeye yönelik çabalar sadece güvenli davranışı değil, çalışanların iş performanslarını da arttırmaya hizmet edecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Güvenlik Kültürü, Güvenlik Performansı, İş Performansı, Konaklama Sektörü.

**JEL Kodları:** I10, I12

\* Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Manyas M.Y.O., İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, Balıkesir/ Türkiye. E-mail: [maksoy@bandirma.edu.tr](mailto:maksoy@bandirma.edu.tr)

#### **Makale Geçmişi/Article History**

Başvuru Tarihi / Date of Application : 1 Ağustos / August 2021  
Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 19 Ağustos / August 2021  
Kabul Tarihi / Acceptance Date : 14 Eylül / September 2021

## THE INFLUENCE OF SAFETY CULTURE ON JOB PERFORMANCE AND THE MEDIATING ROLE OF SAFETY PERFORMANCE IN HOSPITALITY

### ABSTRACT

*Creating a healthy and safe working environment is a basic function of organizations in order to prevent work accidents and occupational diseases and to benefit from human resources effectively. In this context, the concept of safety culture, which aims to minimize unsafe behaviors as the main cause of work accidents and is defined as the perceptions, beliefs and attitudes of employees towards occupational safety, is of critical importance. In this study, it has been tried to determine the effect of safety culture perceptions of employees on their job performance and the mediating role of safety performance in this relationship in hospitality in the field of tourism as a labor-intensive sector*

*In the research, which was designed in quantitative method and descriptive survey design, the Odata collected from 384 people working in hospitality by survey method were analyzed with Structural Equation Modeling. According to the findings of the research, it has been determined that the positive safety culture perception to be created in the hospitality would positively affect the work performance of the employees and that the safety performance had a full mediator role in this relationship. This research shows that; efforts to improve safety culture in hospitality will serve to increase not only safe behavior but also the work performance of employees.*

**Keywords:** *Safety Culture, Safety Performance, Job Performance, Hospitality.*

**JEL Codes:** *I10, I12.*

### 1. GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak ortaya çıkan; hem insana ilişkin kayıp ve zararlar, hem de ekonomik zararlar, özellikle günümüzde yaşanan hızlı sanayileşme ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde çalışma hayatının en kritik problemlerinden biri olarak görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nun 2020 verilerine göre, dünya genelinde her yıl ortalama 340 milyon iş kazası meydana gelirken, 160 milyon çalışan meslek hastalığına yakalanmakta ve iş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı günlük olarak ortalama 6.300 kişi hayatını kaybetmektedir. Ekonomik açıdan değerlendirildiğinde ise, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda katlanılan doğrudan ve dolaylı maliyetlerin sebep olduğu yaklaşık 2,8 milyon dolarlık kayıp dünya toplam GSYİH' sının %4' üne karşılık gelmektedir (ILO, 2020). Durum Avrupa' da en fazla ölümlü iş kazasının yaşandığı ülke olarak Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise; SGK verilerine göre Türkiye' de 2019 yılında kayıt altına alınan 423.551 iş kazasında 1149 çalışan hayatını kaybetmiş toplam geçici iş göremezlik süresi 3.627.934 gün olmuş ve yine aynı yıl içinde 1091 çalışana meslek hastalığı teşhisi konulmuştur. Bu çerçevede günümüz işletmeleri için, hem insan hakları hem de ekonomik kayıplar kapsamında, iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerini araştırmak, oluşumlarını önlemeye yönelik güvenli ve sağlıklı

çalışma ortamı yaratacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yürütmek büyük önem arz etmektedir.

İşlerin yürütülmesi sırasında, sağlığa zarar verecek koşullardan, güvenliği tehlikeye düşürecek durum ve davranışlardan korunarak, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimliliği arttırmak amacıyla yürütülen sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin temel amacı; sıfır risk, sıfır iş kazası, sıfır meslek hastalığı ve tam güvenli bir iş ortamı yaratmaktır. Sanayi devrimi ile birlikte iş güvenliği kavramı teknik bir sorun olarak ele alınmış ve teknik önlemlere önem verilmiş, daha sonraları ise kazaların insan ve teknolojik faktörlerin etkileşimi çerçevesinde insan hatalarından kaynaklandığı görüşü benimsenmiştir. Heinrich (1959) tarafından yapılan bir araştırmada, kazalara insan ve makine etkileşimine bağlı olarak %88 oranında güvensiz davranışların, % 10 oranında güvensiz ortamların neden olduğu ve % 2 oranında kazanın nedeninin ise tespit edilemediği ortaya konmuştur. Bu kapsamda iş kazalarını önlemek için çalışanların güvensiz davranışlarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak öncelikle onların iş güvenliği konusundaki farkındalık ve tutumlarını değiştirme fikrine odaklanılmış ve güvenlik kültürü kavramı ortaya çıkmıştır. Güvenlik kültürü iş kazalarının temel nedeni olarak güvensiz davranışları minimize etmeyi hedefleyen, örgütün güvenlik performansını etkileyen ve tüm örgüt çalışanları tarafından benimsenen iş güvenliğine yönelik paylaşılan değer, algı, inanç ve tutumlardır.

Bu araştırmada turizm ve konaklama sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarının, güvenlik kültürü algıları, seğiledikleri güvenlik performansları ve iş performansları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde iş güvenliğine yönelik iyileştirme ve uygulamaların iş performansı üzerindeki etkisine yönelik kısıtlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu boşluktan hareketle araştırmada, konaklama işletmeleri çalışanlarının güvenlik kültürü algısının iş performansı üzerindeki etkisi ve bu ilişkide güvenlik performansının aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bir hizmet alt sektörü olarak turizm, hem elde edilen gelir, hem de yarattığı istihdam açısından dünyanın en büyük endüstrisi konumundadır (Aksoy, 2020). 2019 yılında %3,8 oranında büyüyen sektörde, 1,7 trilyon \$ gelir edilmiş ve sektör 334 milyon çalışanı ile dünya istihdamının yaklaşık olarak % 15'ini temsil etmiştir (WTTC, 2019). Sektörden elde edilen geliri, 2029 yılına kadar dünya toplam GSYİH' sının % 3,5'ini oluşturacağı tahmin edilmektedir (Koç, 2020). Türkiye' de ise, 2019 yılında 45 milyon turistten elde edilen 34,5 milyar \$'lık gelirin GSYİH' ye katkısı, yaklaşık olarak %4 oranında gerçekleşmiştir (TURSAB, 2020). Yarattığı gelir ve istihdam ile ekonomiye bu denli katkısı olan turizm sektörünün özellikle emek yoğun olması nedeni ile insan kaynağından etkin şekilde yararlanılabilmesi gerekmekte ve bu nedenle de sektörde çalışanlara sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı sunulması büyük önem arz etmektedir. Nitekim sektörde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları, inşaat ve imalat gibi tehlikeli/çok tehlikeli sektörlerdeki kadar olmasa da azımsanmayacak düzeydedir. Bu kapsamda araştırma bulgularının ve yapılacak değerlendirmelerin, bir turizm sektörü olarak konaklama

işletmelerine, insan kaynağından etkin bir şekilde yararlanarak rekabet avantajı elde edebilme açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **2. KURAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Güvenlik Kültürü**

Bir gruba üye olan bireyler tarafından paylaşılan risk ve güvenlik algısına yönelik ortak inançlar, normlar, değerler ve tutumlar olarak tanımlanan güvenlik kültürü kavramı (Mearns vd., 1998) ilk olarak, 1986 yılında yaşanan Çernobil nükleer santral felaketi sonrası OECD Nükleer Ajansı tarafından hazırlanan rapor ile literatüre girmiştir. (Dursun, 2013; Arpat, 2015; Kirwan vd., 2018). Bu raporda kazanın nedenlerinden biri olarak santralin güvenlik kültürünün zayıflığına vurgu yapılmıştır (ÇASGEM, 2017). 1988 yılında Kuzey Denizi' nde Piper Alpha platformunda yaşanan patlama ve Londra' da yaşanan Clapham Junction demiryolu felaketinden sonrada, örgütün güvenlik konusunda sahip olduğu inançlar ve değerler bütününe ifade eden güvenlik kültürü kavramı, işyeri güvenliğinin sağlanmasında insan faktörünün önemini vurgulayan kritik bir unsur haline gelmiştir (Macleod ve Richardson, 2018; Swuste vd., 2020).

İlgili literatür incelendiğinde güvenlik kültürü kavramı gelişiminin üç dönem halinde incelendiği görülmektedir. Hale ve Hovden (1998)' e göre, 19. yüzyıldan İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar uzanan ilk dönemde, güvenlik teknik bir sorun olarak ele alınmış ve teknik önlemlere önem verilmiş, 1960-1970 yılları arasında ise kazaların insan ve teknolojik faktörlerin etkileşimi çerçevesinde insan hatalarından kaynaklandığı fikrine odaklanılmış ve son dönem olarak 1980' li yıllardan itibaren de kazaların ana sebebinin insan hatalarından kaynaklandığı fikrini kabul eden ve örgütsel ve sosyal faktörler çerçevesinde güvenlik kültürü yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Antonsen, 2009; Lingard ve Wakefield, 2019; Cheung vd., 2020). Bu kapsamda güvenlik kavramının kültür yönüne odaklanmasıyla birlikte, örgüt içindeki insan unsurunun güvenlik yönetim süreçlerinde eksik bir bileşen olduğu ve kazalara yol açan pek çok faktörün temelinde insanların güvenlik konularına yönelik farkındalıklarının ve tutumlarının yattığı kabul edilmiştir (Fang vd., 2016).

Yapılan pek çok araştırma ve oluşturulan çok sayıda rapor işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturulabilmesinde güvenlik kültürünün sağlanması ve geliştirilmesinin çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Örgüt kültürünün bir parçası olarak güvenlik kültürü biçimsel iş güvenliği süreçlerinin yapılandırılması, çalışanların iş güvenliği süreçlerine katılımı, kazalardan ve ramak kala olaylardan ders alınmasını, sistemlerin iyileştirilmesi ve güvenli davranışların sergilenmesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Buck, 2011). Bununla birlikte, güvenlik kültürünün tanımı son yıllarda geniş şekilde tartışılmaktadır. Zohar ve Hofmann'ın (2012) çalışmasına göre, bilim adamları ve kuruluşlar tarafından farklı odaklara sahip 50'den fazla güvenlik kültürü tanımı yapılmıştır. Ancak en geniş anlamda, güvenlik kültürü, örgüt içinde evrensel olarak tanınan bir dizi güvenlik göstergesi, inanç ve değerlerdir (Cooper, 2000; Fang vd., 2016).

Odak noktası güvenli davranışlar olan güvenlik kültürünün temel amacı, tehlike ve riskleri ortadan kaldırarak, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak ve çalışanların inanç ve tutumlarını bu yönde şekillendirmeyi hedefleyen bir stratejiyi tüm örgüt genelinde benimsetmektir (Osman vd., 2019; Asamani, 2020; Hu vd., 2021). Güvenlik kültürünün başarılı bir şekilde davranışa yansiyabilmesi için öncelikle çalışanlar tarafından paylaşılan değerlerin örgütteki uygulamalar ile desteklenmesi ve bu yolla çalışan tutumlarının değiştirilerek güvenli davranışın motive edilmesi gerekmektedir. (Patankar ve Sabin, 2010; Archer ve Fain, 2020). Etkin bir güvenlik kültürünün oluşturulduğu örgütlerde çalışanların risk farkındalığı algısı artar, iş güvenliği ile ilgili olumsuz davranışlar minimize edilir, çalışanların tam katılımı ile iş güvenliği konusunda inisiyatif almaları sağlanır, iş kazası sayıları ile yaralanma ve ölüm vakalarında düşüş gözlenir ve sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sistem yaklaşımı bakış açısıyla ele alınması örgütün verimlilik, karlılık ve rekabet gücünü pozitif yönde etkiler (Ryan, 2000; Dursun, 2011; Özkan ve Arpat, 2017; Nam, 2019; Öztürk ve Bolcan, 2019). Bu kapsamda, örgütler için bu denli önemli sonuçları olan pozitif bir güvenlik kültürü algısı oluşturabilmek için; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yönündeki tutumları değiştirilmeli, her adımda üst yönetimin desteği alınmalı, çalışanlar güçlendirilerek tam katılımları sağlanmalı, güvenlik bilincini yükselten eğitimler düzenlenerek tanıtımlar yapılmalı ve güvenlik konusunda etkin bir iletişim sistemi kurulmalıdır (Choudhry vd., 2007; Sanujani, 2016; Othman vd., 2018; Della vd., 2020).

## **2.2. Güvenlik Performansı**

Performans, bir kişi, grup ya da sistemin kendisi için belirlenen bir hedefi gerçekleştirebilme düzeyinin nicel/nitel olarak ifade edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Karaman; 2009; Sciarelli vd., 2020; Singh ve Misra; 2021). Günümüz koşullarında işletmelerin başarısı ve sürekliliği performans ölçümü ile değerlendirildiği için, performans kavramı örgütlerin rekabet gücü üzerinde kritik bir öneme sahiptir (Candy, 2021). Güvenlik performansı ise, işletmedeki tüm paydaşların sağlık ve güvenlik şartlarını geliştirmek amacıyla bireylerin sergiledikleri eylem ve davranışlarıdır (Khurosani ve Peranginangin, 2021). İş sağlığı ve güvenliği risklerini yönetebilmenin ölçülebilir sonuçlarını ifade eden güvenlik performansı (OHSAS 18001; 2008), örgütlerin başarılı bir performans değerlemesi yaparak, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hedeflerini gerçekleştirebilmesinin temel unsurudur (Lu vd., 2020). Bu kapsamda günümüz örgütleri, iş sağlığı ve güvenliği politika ve hedeflerine uyumlu şekilde güvenlik performansı sergileyebilmek için daha yoğun çaba göstermektedir.

İlgili literatür incelendiğinde güvenlik performansı kavramını açıklamaya yönelik en temel çalışmanın Griffin ve Neal (2000) tarafından yapıldığı görülmektedir. Araştırmacılar güvenlik performansını açıklamak üzere, Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen iş performansı teorisini temel alarak (Gürbüz ve İbrokovic, 2017; Hafeez vd., 2021);

- Performans bileşenleri,
- Performans belirleyicileri,

- Performans öncülleri olmak üzere üç bileşenden oluşan bir model geliştirmişlerdir

Borman ve Motowidlo (1993)' nun iş performansı teorisi iki ana bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden görev performansı; işin bir parçası olarak tanımlanan ve organizasyonun teknik özüne doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan faaliyetleri içerirken, bağlamsal performans ise; resmi iş tanımlarında yer almayan, doğası gereği gönüllü olarak yapılan ve örgütsel etkinliğe katkıda bulunan faaliyetleri içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1993; Tong vd., 2020). Bu bileşenler çerçevesinde güvenlik performansı modelinin performans bileşenleri ise uyumluluk ve katılımdır. Görev performansına karşılık gelen uyumluluk; işyerinde güvenliği sağlamak için gerçekleştirilmesi gereken temel faaliyetlere uymayı, güvenlik prosedürlerini takip etmeyi ve güvenli bir şekilde çalışmayı ifade ederken, bağlamsal performansa karşılık gelen katılım ise; iş yeri tarafından zorunlu tutulmayan ve işyeri güvenliğini artırmaya yönelik gönüllü davranışları ifade eder (Neal vd., 2000; Hafeez vd., 2021).

Güvenlik performans modelinin ikinci bileşeni olarak performans belirleyicileri ise; uyum ve katılım boyutlarına yönelik; güvenlik davranışları için gerekli bilgi, beceri ve çalışanların güvenli davranışları gerçekleştirme motivasyonları gibi bireysel farklılıkları yansıtmaktadır (Griffin ve Neal, 2000; Martínez-Córcos vd., 2018; Laurent vd., 2020). Modelin üçüncü bileşeni olarak performans öncülleri ise, tıpkı iş performansında olduğu gibi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde güvenlik performansını etkileyen uzak faktörlerdir (Neal ve Griffin, 2004; Gürbüz ve İbrokovic, 2017). Bu bireysel ve örgütsel faktörler çalışanların güvenlik bilgisini ve güvenlik motivasyonunu etkilemek yoluyla güvenlik performansı davranışları ile kazalar ve yaralanmalar gibi diğer güvenlik sonuçları üzerinde etki yaratmaktadır. Bu kapsamda yapılan çeşitli araştırmalarla da, güvenlik performansı ile kaza ve yaralanmalar arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu desteklenmiştir (Cornelissen vd., 2017; Guo vd., 2019; Tong vd., 2020).

Örgütlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hedef ve politikalarını başarılı bir şekilde gerçekleştirerek sürdürebilmeleri için, yönetim biliminin temel prensiplerinden biri olarak “ölçmediğin şeyi yönetemezsin” yaklaşımı çerçevesinde, güvenlik performanslarını etkin şekilde ölçerek performans değerlemesi yapmaları gerekmektedir (Ören ve Er, 2016; Sultana vd., 2019). Güvenlik performansının etkin bir şekilde ölçen örgütler, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında aksayan yönleri hızlı bir şekilde tespit ederek, problemlerin çözümüne yönelik olarak başarılı bir şekilde aksiyon alabilmektedirler (Lingard vd., 2011; Gołembski vd., 2016). Ancak ilgili alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, güvenlik performansı ölçümüne yönelik olarak sektöre ve ülkeye göre farklı uygulamaların benimsendiği görülmektedir (Üngüren ve Koç, 2015). Performans ölçümü için; iş kazası sıklığı, kaza kayıtları, kaza sonrasında ödenen tazminatlar, ramak kala bilgileri gibi sistemsel başarısızlıkları ölçmeye yönelik reaktif ölçüm metodlarının yanı sıra, günümüzde ağırlıklı olarak kalibrasyonlar, periyodik muayene sonuçları, ekipman periyodik muayene sonuçları, ortam ölçümleri, eğitim kayıtları, hedeflere

ulaşma durumu, kişisel koruyucu malzeme kullanım oranları ve risk analizi sonuçları gibi proaktif ölçüm metodları kullanılmaktadır (Özdemir ve Topçuoğlu, 2009; Jazayeri ve Dadi, 2017).

### 2.3. İş Performansı

İnsan kaynağından etkin şekilde yararlanmanın kritik bir rekabet faktörü haline geldiği günümüz koşullarında, çalışanların örgüt hedefleri doğrultusunda sergilediği davranış ve eylemlerin örgüte sağladığı toplam değeri ifade eden iş performansı kavramı örgütler için büyük önem arz etmektedir (McCloy, 1994; Yılmaz ve Karahan, 2010; Fogaça vd., 2018). Performans örgüt açısından belirli zaman diliminde üretilen mal ve hizmet miktarı ile değerlendirilirken, birey açısından ise hedefe ulaşmak için maliyet-etkinlik, verimlilik ve etkililik düzeyidir (Kayabaşı, 2019). Çalışanlarının yüksek performans sergilediği örgütler, hedeflerine etkin bir şekilde ulaşarak faaliyet gösterdikleri alanlarda rekabet avantajı elde ederler (Çetinsöz ve Akdağ, 2015; Gong vd., 2019).

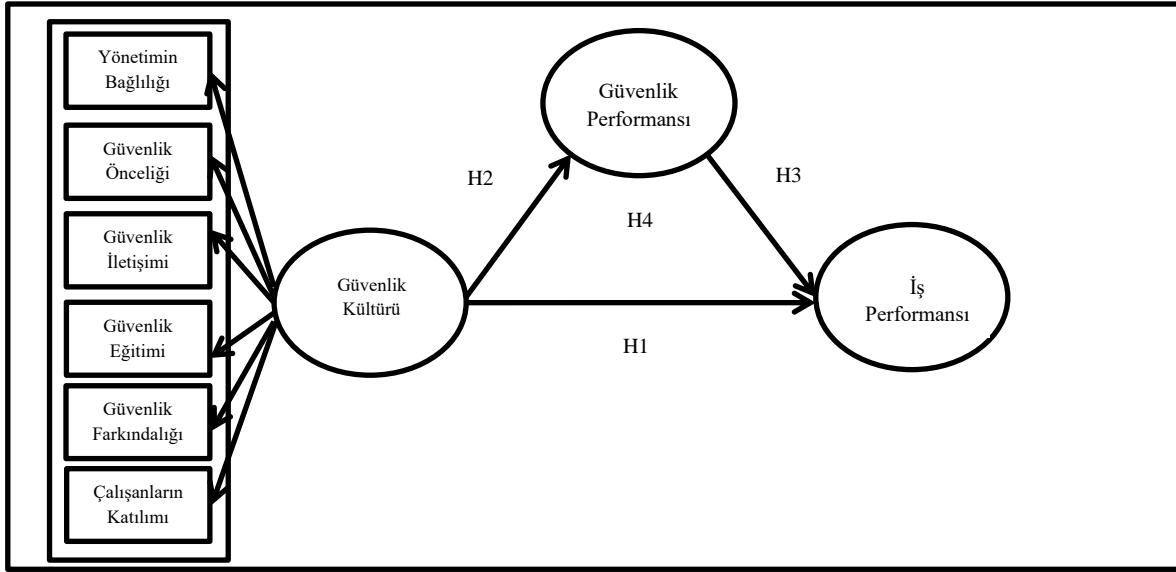
Performans değerlendirmenin etkin bir şekilde yapılması, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve hedeflere ulaşabilmek için kimlerin ne derecede kayk yaptığini tespit edebilmesi açısından oldukça önemlidir (Altun, 2018). Bu kapsamda iş performansına ilişkin gerekli ölçütlerin ve iş performansı etkileyen unsurların dikkatli şekilde irdelenmesi gerekmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, iş performansını etkileyen faktörlerin; bireysel faktörler ve bireysel gereksinimler olmak üzere iki başlık altında incelendiği görülmektedir (Mafini, 2015; Polatçı, 2018; Özgenel, 2019). Çalışanların iş performansını bireysel faktörler olarak; kişinin yetenekleri, zihinsel kapasitesi, kişilik özellikleri, motivasyonu ve fizyolojik özellikleridir (Gülşen, 2020; Moon vd., 2020). Bireysel gereksinimlerde uygun çalışma ve işyeri koşulları, örgüt içi formal ve informal ilişkiler, örgüt yapısı ve yönetim tarafından uygulanan politikalar (Alipoor vd., 2017; Serdar ve Doğanay, 2020). Yine ilgili literatürde iş performansını etkileyen diğer faktörler ise; algılanan stres (Gilboa vd., 2008), iş tatmini (Bağcı, 2014), liderlik tarzı (Pradhan ve Pradhan, 2015) ve psikolojik sermaye (Akdoğan ve Polatçı, 2013) olarak tespit edilmiştir.

## 3. YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışanların güvenlik kültürü algısının iş performansı üzerindeki etkisini ve bu ilişkide güvenlik performansının aracılık rolünü incelemektir. Bu kapsamda araştırma, ileri sürülen hipotezlerin testi amacıyla neden sonuç ilişkisine dayalı olarak nicel yöntemle tasarlanmıştır. Araştırma kesitsel tarama modelinde tasarlanmış, betimsel tarama (survey) deseninde ve nedensel tarama modeliyle kurgulanmıştır. Teorik ve uygulamalı araştırmalar ile değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur. Modelde yer alan değişkenlerin bir bütün olarak incelendiği başka bir çalışmaya rastlanmadığı için sunulan model orijinal olma özelliği taşımaktadır.

### Şekil 1: Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



İlgili literatür incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların, çalışanların performansını pozitif yönde etkilediğini tespit eden çalışmalara rastlanmaktadır. Hussein (2009), iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile çalışanların verimliliği arasında pozitif bir ilişki tespit etmiş ve çalışan verimliliğini artırmada İSG yönetiminin önemini vurgulamıştır. Katsuro vd., (2010) ise iş sağlığı ve güvenliği yönetimi konusunda yaşanan problemlerin, çalışanların iş yeri ortamına karşı olumsuz tutum geliştirmelerine sebep olduğunu ve verimlilik düzeylerinin olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir. Kheni vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan düzenlemelerin güvenli bir çalışma ortamı sağlaması sebebiyle, çalışanların işe yönelik motivasyonlarını yükselttiği ve üretkenliklerini iki kat arttırdığı tespit edilmiştir. Adjotor (2013) ise çalışmada, işletmede iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinin etkin bir şekilde uygulanması sonucunda çalışanların iş konsantrasyonlarının arttığı bu duruma bağlı olarak da çalışan ve işletme verimliliğinin yükseldiği sonucuna varmıştır. Legge vd., (2015), iş sağlığı ve güvenliği yasalarının uygulanmasının, çalışma ortamını iyileştirilerek, çalışanlar için uygun hale getirilmesine yardımcı olduğunu ve Njihia vd., (2017) ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işyerinde çalışanlar için bir rahatlık duygusu yarattığını ve bu nedenle çalışanları performanslarını iyileştirmeye yönelik motive ettiğini tespit etmiştir. Abunawwas (2018) ise araştırmasında iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin, çalışanların performans düzeyini ve üretkenliğini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Bu bilgiler ışığında, örgüt genelinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olumsuz davranışlarını minimize ederek, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerin sistem yaklaşımı bakış açısıyla ele alınmasını sağlayan güvenlik kültürü algısının çalışanların performanslarını pozitif yönde etkilediği düşünülerek aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

H1: Çalışanların güvenlik kültürü algısı çalışanların iş performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkiler.



Araştırma kapsamında güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik olarak yapılan literatür incelemesi sonucunda ise yapılan pek çok araştırma; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için güvenli davranışlara yüksek öncelik verilmesini hedefleyen ve çalışanları bu yönde motive eden güvenlik kültürü kavramının, çalışanların sağlık ve güvenlik şartlarını geliştirmek amacıyla sergiledikleri davranışları ifade eden güvenlik performansını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir (Yung-Hsiang, 2011; Morrow vd., 2014; Froko vd., 2015; Peranginangin ve Kusumawardhani, 2018; Kalteh vd., 2021). Nitekim çalışanların güvenlik konusundaki tutumlarını değiştirmek, onların davranışlarına da etki edecektir. Bu kapsamda güvenlik kültürü algısının, güvenlik performansını pozitif yönde etkileyeceği düşünülerek aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

H2: Çalışanların güvenlik kültürü algısı çalışanların güvenlik performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkiler.

Araştırmanın bir diğer sorunsalı olarak güvenlik performansı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan literatür incelemesi sonucunda ise kısıtlı sayıda araştırma yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak her iki değişkende olumlu davranışlar sonucunda ortaya çıktığı için olumlu bir ilişki göstermeleri muhtemeldir. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyan ve tehlikeli hareketlerden kaçınan bir çalışanın, işine yönelik olarak da çaba göstermesi ve profesyonel şekilde kaliteli iş üretmesi beklenir (Casillas vd., 2009). Bu çerçevede Drew (2014) yılında yaptığı çalışmasında güvenlik performansı ile iş performansı arasında pozitif ilişki tespit etmiş, Adjotor (2013) ise, çalışanların güvenlik performanslarındaki artışın, üretkenliklerinde %27 oranında artışa sebep olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda güvenlik performansının iş performansını pozitif yönde etkilediği düşünülerek aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

H3: Çalışanların güvenlik performansı, iş performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkiler.

Araştırma kapsamında son olarak yukarıdaki bilgiler ışığında; konaklama işletmelerinde çalışanların güvenlik performanslarının, güvenlik kültürünün iş performansı üzerindeki etkisini olumlu yönde etkileyeceği düşünülerek aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

H4: çalışanların güvenlik kültürü algıları ile iş performansları arasındaki ilişkide güvenlik performansının aracılık etkisi vardır.

### 3.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Güney Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren şehir otelleri çalışanları oluşturmaktadır. Konaklama sektöründe mevsimsellik özelliğine bağlı olarak çalışan sayısının değişmesi ve işletmeler için çalışan sayısının ticari bir sır olması nedeniyle belirlenen evrenin boyutunun ve dağılımının tespit edilmesi mümkün değildir. Bu kapsamda araştırma evreninin boyutunun tam olarak belirlenememesi nedeniyle veri toplamada “tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme” tercih edilmiştir. Uygun örneklem sayısının belirlenmesine yönelik olarak çeşitli

yaklaşımlar değerlendirilmiş ve Shirsavar, Gilaninia ve Almani (2012) tarafından geliştirilen yaklaşıma göre, q değeri ankette yer alan öge sayısını ifade etmek üzere (n):  $5q \leq n \leq 15q$  formülü kapsamında, ulaşılabilecek örneklem sayısının 205 ile 615 arasında olması gerektiği belirlenmiştir:  $(5*41) = 205 \leq n \leq 615 = (15*41)$ .

Bu aşamadan sonra 01.07.2021 ile 15.07.2021 tarihleri arasında Balıkesir (162 kişi), Bursa (155 kişi) ve Çanakkale (90 kişi) olmak üzere Güney Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren 6 ayrı otel işletmesinde toplam 407 çalışana kolayda örnekleme tekniği ile on-line olarak anket doldurtulmuştur. Gerekli incelemeler yapıldıktan sonra 23 anket değerlendirme dışı bırakılarak, araştırmaya 384 anket üzerinden devam edilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu; güvenlik kültürü algısı, güvenlik performansı ve iş performansını ölçmek amacıyla daha önce çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeklerin yanı sıra, ankete cevap verenlerle ilgili cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi bilgilerini elde etmeyi amaçlayan demografik sorularda dahil olmak üzere toplam 51 sorudan oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelerine katılım düzeylerini ölçmek amacıyla 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. ("1: Kesinlikle Katılmıyorum", "5: Kesinlikle Katılıyorum").

Araştırmada, çalışanların güvenlik kültürü algısını ölçmek amacıyla Dursun (2011) tarafından, farklı araştırmacıların ölçeklerinden yararlanarak geliştirilen "Güvenlik Kültürü Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 8 boyut ve 42 sorudan oluşmakta olup, bu çalışmada Yönetimin Bağlılığı (8 soru), Güvenlik Önceliği (4 soru), Güvenlik İletişimi (5 soru), Güvenlik Eğitimi (4 soru), Güvenlik Farkındalığı ve Yetkinlik (5 soru) ve Çalışanların Katılımı (4 soru) olmak üzere ölçeğin 6 boyutu kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların güvenlik performanslarını ölçmek amacıyla Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen "Güvenli Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. 6 sorudan oluşan ölçeğin Türkçe uyarlaması Dursun (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bir diğer değişkeni olarak çalışanların iş performanslarını ölçmek amacıyla da Goris vd., (2003) tarafından geliştirilen ve 5 sorudan oluşan, Türkçe uyarlaması ise Toklu (2016) tarafından yapılan "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır.

## 4. BULGULAR ve YORUM

### 4.1. Yapısal Model İçin Verilerin Hazırlanması ve Kestirim Yönteminin Seçimi

Araştırma modelinin ve hipotezlerinin test edilmesinde, çok değişkenli kompleks modellerin geliştirilerek, tahmin ve test edilmesine olanak sağlayan ve değişkenlerin hem direk hem de dolaylı etkilerini dikkate alan Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmasına (Gürbüz ve Şahin, 2014) karar verilmiştir. Model ve hipotezlerin test edilmesinden önce, veriye ilişkin olarak analiz sonuçlarını etkileyebilecek kayıp değerler, uç değerler ve örneklem dağılımı incelenmiştir.

Yapısal Eşitlik Modellemesi' nin eksiksiz veriye ihtiyaç duyması nedeniyle ilk olarak veri setindeki kayıp veriler incelenmiş ve 384 anketten toplanması gereken 15.744 veriden %0,56'sının (88 veri) kayıp veri olduğu belirlenmiştir. SPSS 23 paket programı kullanılarak yerine koyma yöntemlerinden Beklenti Maksimizasyonu (EM) yöntemi ile kayıp veriler tamamlanarak veri seti eksiksiz hale getirilmiştir. Eksiksiz hale getirilen veri setinde, çoklu uç değerlerin tespiti için Mahalanobis Uzaklığı (MU) analizi uygulanmış ve analiz sonucunda Mahalanobis değerleri kritik değer üzerinde olan 23 kişiye ait "çok değişkenli uç değer" tespit edilmiştir. Güvenilirlikte artış sağlaması nedeni ile 23 kişiye ait uç değerler veri setinden çıkarılmış ve analizlere 384 veri ile devam edilmesine karar verilmiştir. YEM' de seçilecek analiz açısından örneklem dağılımı da önem arz etmektedir. Bu kapsamda 384 kişiden oluşan veri setine ilişkin gerçekleştirilen analizler sonucunda verinin hem birim bazlı hem de çokluk normallik sağlamadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgular ışığında, modelin ikincil düzey faktöriyel yapıda olması, aracı değişken içermesi, daha önce çalışılmamış keşifsel yapıya sahip olması ve verinin hem birim bazlı hem de çokluk normallik sağlamaması nedeni, veri dağılımı konusunda hiçbir varsayımı gerektirmeyen ve örneklem büyüklüğü konusunda minimum düzeyde kısıtlama getiren (Wong, 2013; Ringle vd., 2015) "Kısmi En Küçük Kareler Yöntemine Dayalı Yapısal Eşitlik Modellemesi(PLS-SEM)" yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu yöntemin temel amacı bağımlı değişkene ait açıklanan varyansı maksimize ederken, hata varyanslarını ise minimize etmektir (Hair vd., 2014).

#### 4.2. Model Testleri

PLS-SEM analizinde birinci aşama olarak ölçüm modeli aşamasında ölçekler güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden geçirilirken, ikinci aşamada ise gizil değişkenlerin aralarındaki bağlantıyı göstermek için yapısal model ve hipotezler test edilir (Alshibly, 2015: 67).

##### 4.2.1. Ölçüm Modeline İlişkin Test Sonuçları

SmartPLS 3.2.8 istatistiksel paket programı kullanılarak ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve yapılarla ilişkin sonuçlar Tablo 1' de sunulmuştur.

**Tablo 1: Ölçüm Modeli Sonuçları**

				<i>Güvenilirlik Değeri</i>
--	--	--	--	----------------------------

Yapı	İfade	Yük	AVE	CR	A	rho_A
Yönetimin Bağlılığı	S1	0.869	0.780	0.890	0.966	0.952
	S2	0.860				
	S3	0.888				
	S4	0.889				
	S5	0.913				
	S6	0.931				
	S7	0.839				
	S8	0.872				
Güvenlik Önceliği	S9	0.865	0.780	0.892	0.946	0.940
	S10	0.931				
	S11	0.912				
	S12	0.902				
Güvenlik İletişimi	S13	0.904	0.803	0.950	0.953	0.951
	S14	0.898				
	S15	0.914				
	S16	0.922				
	S17	0.839				
Güvenlik Eğitimi	S18	0.927	0.831	0.901	0.952	0.940
	S19	0.895				
	S20	0.900				
	S21	0.923				
Güvenlik Farkındalığı	S22	0.852	0.747	0.930	0.936	0.938
	S23	0.853				
	S24	0.905				
	S25	0.899				
	S26	0.809				
Çalışanların Katılımı	S27	0.862	0.694	0.900	0.898	0.905
	S28	0.849				
	S29	0.889				
	S30	0.722				
Güvenlik Kültürü Üst Boyut	Yön.Bağ.	0,983	0,673	0,984	0,950	0,985
	Güv.Önc.	0,981				
	Güv.İlt.	0,971				
	Güv.Eğt.	0,939				
	Güv.Far.	0,804				
	Çal.Kat.	0,963				
Güvenlik Performansı	S31	0.932	0.652	0.916	0.918	0.934
	S32	0.916				
	S33	0.934				
	S34	0.753				
	S35	0.585				
	S36	0.647				
İş Performansı	S37	0.923	0.920	0.894	0.983	0.968
	S38	0.944				
	S39	0.990				
	S40	0.965				
	S41	0.979				

Tablo 1' de görüldüğü üzere ilgili ifadelere ait yük değerleri, PLS-SEM temelli analiz yöntemlerinde faktör yüklerinin 0,700' in üzerinde olması şartını sağlamaktadır (Chin, 2010; Hair vd., 2014). Bu kapsamda tüm ifadeler için yük değerleri %95 güven aralığında istatistikî olarak kabul edilebilir ( $t > +1,96$ ) düzeydedir. Ölçüm modelinin iç tutarlılık güvenilirliğini sağlaması için, Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), birleşik güvenilirlik katsayıları (CR) ve rho\_A değerlerinin  $\geq 0,70$  olarak gerçekleşmesi beklenmekte (Hair vd., 2018; Ringle vd., 2018) ve Tablo 1' de sunulan değerler incelendiğinde iç

tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığı görülmektedir. Yine ölçüm modelinde ilgili ifadeler incelendiğinde faktör yüklerinin  $\geq 0,70$  ve ortalama varyans değerlerinin de (AVE)  $\geq 0,50$  olması nedeni ile (Hair vd., 2018; Ringle vd., 2018) birleşme geçerliliği sağlanmıştır. Ayrışma geçerliliğinin tespitinde ise Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter ile Henseler vd., (2015) tarafından önerilen HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) kriterleri kullanılmıştır. Tablo 2’de Fornell ve Larckell Kriterine ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde ilgili değişkenin AVE değerlerinin karekökünün aynı sütundaki korelasyon katsayılarından büyük olduğu ve yine Tablo 3’de sunulan bulgulara göre de HTMT değerlerinin kritik değer olan 0,90 ‘nın altında olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapıların ayrışma geçerliliğini sağladığı belirtilebilir. Bu bulgular ışığında ölçüm modeli analizlerinde tüm değişkenler güvenilirlik ve geçerlilik kriterlerini sağlamış ve ikinci adım olarak yapısal model analizi aşamasına geçilmiştir.

**Tablo 2. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Fornell ve Larckell Kriteri)**

Değişkenler	Güv. Eği.	Güv. Far.	Güv. Per.	Güv. Önc.	Güv. İlt.	Yö. Bağ	Çal. Kat.	İş Per.
Güvenlik Eğitimi	0.911							
Güvenlik Farkındalığı	0.688	0.864						
Güvenlik Perf.	0.657	0.805	0.807					
Güvenlik Önceliği	0.801	0.695	0.687	0.903				
Güvenlik İletişimi	0.900	0.653	0.670	0.830	0.896			
Yönetimin Bağlılığı	0.795	0.711	0.688	0.788	0.765	0.883		
Çalışan Katılımı	0.804	0.713	0.782	0.805	0.800	0.782	0.833	
İş Performansı	0.490	0.835	0.779	0.491	0.450	0.427	0.454	0.961

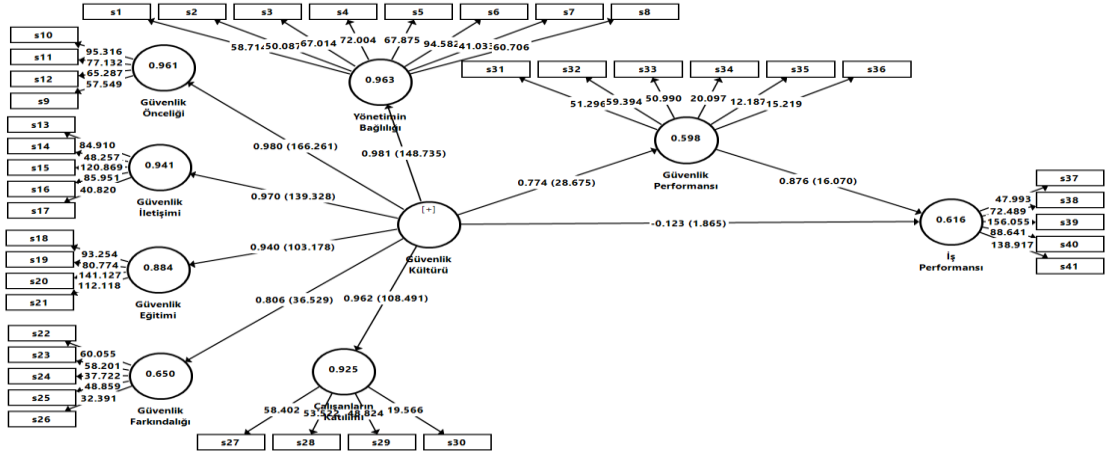
**Tablo 3. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Henseler vd. Kriteri)**

Değişkenler	Güv. Eği.	Güv. Far.	Güv. Per.	Güv. Önc.	Güv. İlt.	Yö. Bağ	Çal. Kat.	İş Per.
Güvenlik Eğitimi								
Güvenlik Farkındalığı	0.686							
Güvenlik Perf.	0.654	0.759						
Güvenlik Önceliği	0.715	0.695	0.672					
Güvenlik İletişimi	0.709	0.650	0.660	0.982				
Yönetimin Bağlılığı	0.745	0.711	0.666	0.835	0.813			
Çalışan Katılımı	0.663	0.708	0.763	0.860	0.886	0.755		
İş Performansı	0.491	0.837	0.789	0.491	0.449	0.428	0.448	

#### 4.2.2. Yapısal Model Analizi

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

**Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli**



SmartPLS 3.2.8 istatistik programı kullanılarak analiz edilen araştırma modeline ilişkin; doğrusallık, yol katsayıları, R<sup>2</sup> ve etki büyüklüğünü (f<sup>2</sup>) hesaplamak için PLS algoritması çalıştırılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için ise yeniden örnekleme (bootstrapping) ile 5000 alt örneklem alınmış (Hair vd., 2014; Ringle vd., 2015) ve t-değerleri hesaplanmış, Blindfolding Analizi çalıştırılarak modelin tahmin gücü hesaplanmıştır. Araştırma modeline ilişkin VIF, R<sup>2</sup>, f<sup>2</sup> ve Q<sup>2</sup> değerleri Tablo 4’de sunulmuştur.

**Tablo 4. Araştırma Modeli Katsayıları (Toplam Etki)**

Değişkenler	VIF	R <sup>2</sup>	f <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
Güvenlik Kültürü → Güvenlik Performansı	1.000	0.598	0.490	0.371
Güvenlik Kültürü → İş Performansı	2.490		0.026	
Güvenlik Performansı → İş Performansı	2.490	0.616	0.803	0.523

Tablo 4 incelendiğinde; değişkenler arasındaki VIF değerlerinin eşik değer olan 5’in altında olmadığı görülmektedir, bu nedenle doğrusallık problemi olmadığı sonucuna varılmıştır (Hair vd., 2014; Henseler vd., 2015). Model katsayıları R<sup>2</sup> değerleri açısından incelendiğinde güvenlik performansının %0.60, iş performansının ise %62 oranında açıklandığı görülmektedir. Etki büyüklüğü katsayısının (f<sup>2</sup>) 0,02 ve üzeri olması düşük; 0,15 ve üzeri olması orta; 0,35 ve üzeri olması ise yüksek olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 1988). Bu kapsamda model katsayıları f<sup>2</sup> açısından incelendiğinde ise güvenlik kültürünün güvenlik performansı, güvenlik performansının ise iş performansı üzerinde yüksek, güvenlik kültürünün iş performansı üzerinde ise düşük etkiye sahip olduğu görülmektedir. Q<sup>2</sup> değerlerinin sıfırdan büyük olması ise araştırma modelinin; güvenlik performansı ve iş performansı değişkenlerini tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014).

Aracılık etkisinin araştırılması için ilk aşamada aracı değişken olan güvenlik performansı modelden çıkarılarak yol katsayılarının anlamlılığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 5' de sunulmuştur.

**Tablo 5. Aracısız Model Doğrudan Etki Katsayıları**

Değişkenler	Standardize $\beta$	Standart Sapma	t değeri	p değeri
<b>Güvenlik Kültürü <math>\rightarrow</math> İş Performansı</b>	0.555	0.041	13.664	0.000

Tablo 5' de görüldüğü üzere güvenlik kültürünün iş performansı üzerindeki ( $\beta=0,555$ ,  $p<0,01$ ) etkilerinin pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiş ve araştırmada ileri sürülen H1 hipotezi desteklenmiştir. Buna göre güvenlik kültüründe meydana gelecek bir birimlik artış; iş performansı üzerinde 0.555 birimlik bir artış yaratmaktadır.

İkinci aşamada aracı değişken modele dahil edilerek yol katsayılarının anlamlılığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6' da sunulmuştur.

**Tablo 6. Aracılı Model Doğrudan Etki Katsayıları**

Değişkenler	Standardize $\beta$	Standart Sapma	t	p
<b>Güvenlik Kültürü <math>\rightarrow</math> İş Performansı</b>	0.123	0.066	1.865	0.063
<b>Güvenlik Kültürü <math>\rightarrow</math> Güvenlik Perfor.</b>	0.774	0.027	28.675	0.00
<b>Güvenlik Performansı <math>\rightarrow</math> İş Perfor.</b>	0.876	0.055	16.070	0.00

Tablo 6' de görüldüğü üzere güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerindeki ( $\beta=0,774$ ,  $p<0,01$ ) ve güvenlik performansının da iş performansı üzerindeki ( $\beta=0,876$ ,  $p<0,01$ ) etkilerinin pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmada ileri sürülen H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir. Buna göre güvenlik kültüründe meydana gelecek bir birimlik artış güvenlik performansı üzerinde 0.774 birimlik, güvenlik performansında meydana gelecek bir birimlik artış ise iş performansı üzerinde 0,876 birimlik bir artış yaratmaktadır.

Baron ve Kenny (1986)' e göre aracılık etkisinden söz edebilmek için, bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerinde anlamlı etkileri olmalı, aracı değişken modele dahil edildiğinde de bağımsız değişkenlerin aracı değişkenler, aracı değişkenlerinde bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı etkileri olmalıdır. Dolayısıyla aracı değişkenin olmadığı modelde güvenlik kültürünün, iş performansı üzerinde anlamlı etkisi varken, aracının dahil edildiği modelde de güvenlik kültürünün güvenlik performansı, güvenlik performansının da iş performansı üzerinde etkisi tespit edildiği için aracılık etkisinden söz edilebilir.

Aracı değişkenin eklendiği modelde eğer bağımlı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki anlamsızlaşıyorsa tam aracılıktan söz edilir (Eroğlu ve Yılmaz, 2015: 297). Bu kapsamda Tablo 6' da görüldüğü üzere aracılı modelde güvenlik kültürünün, iş performansı üzerindeki etkisinin

anlamsızlaşması, güvenlik performansının güvenlik kültürü ile iş performansı arasında tam aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda araştırmada ileri sürülen H2 hipotezi de desteklenmiştir. Modele ait elde edilen  $R^2$  değerleri incelendiğinde %59.8, iş performansının ise aracısız modelde %30.7, aracılı modelde ise %61.6 oranında açıklandığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeninde yaklaşık %2' lik  $R^2$  artışının aracı etkiden kaynaklandığı ifade edilebilir.

## 5. SONUÇ

Hızla gelişen ve ekonomiye sağladığı katkı giderek artan turizm sektörünün en önemli bileşenlerinden biri konaklama işletmeleridir. Emek yoğunluğunun ve çalışan-müşteri etkileşiminin yüksek olduğu konaklama işletmelerinde, sunulan hizmete yönelik en önemli değerlendirme kriteri, büyük ölçüde çalışanların tutum ve davranışlarına bağlı olan iletişim ve etkileşimin kalitesidir (Doyle, 2009; Kuo vd., 2013; Aksoy, 2020). Kaliteli hizmetin sunulmasında çalışanların tutum ve davranışlarının yarattığı bu katma değer sebebi ile konaklama işletmelerinde insan kaynağından etkin şekilde yararlanılarak, çalışanların yüksek performans sergileyebilecekleri rahat, sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı sunulması kritik bir başarı faktörüdür.

Konaklama işletmeleri “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”ne göre esas fonksiyonları bakımından az tehlikeli sınıfta yer almakla birlikte tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa giren işler bir arada yürütülmektedir. Konaklama sektöründe çalışanlar çok çeşitli risk faktörleri ile karşı karşıyadır. Bu risk faktörlerine örnek olarak; gürültü, aydınlatma, termal konfor gibi fiziksel risk faktörleri; kullanılan temizlik malzemelerinden kaynaklı kimyasal risk faktörleri; bulaşıcı hastalıklar, mikroorganizmalar tarafından enfekte olma gibi biyolojik risk faktörleri sayılabilir. Yine özellikle konaklama işletmelerinde, işlerin büyük çoğunluğunun fiziksel güç gerektirmesi nedeni ile çalışanlar ergonomik risk faktörleri ve makineler, kesici alet ve ekipmanlarla çalışma ve temizlik işlerinde yüksekte çalışma gibi mekanik risk faktörleri ile de karşı karşıyadır. Sektör çalışanlarının en fazla maruz kaldıkları risk faktörü ise; çalışma saatlerinin uzunluğu ve gece çalışmalarının fazlalığı, izin haklarının kullandırılmaması, kayıt dışı istihdam, iş yükü fazlalığı, mobing ve yetersiz maddi koşullara bağlı psikososyal risk faktörleridir. Nitekim konaklama işletmelerinde SGK verilerine göre, 2012-2018 yılları arasında 40.391 iş kazası meydana gelmiş ve bu kazalar sonucunda 70 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu kapsamda konaklama işletmelerinde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarını oluşumlarını önlemeye yönelik olarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak; hem çalışanların, hem de işletmelerin performanslarını pozitif yönde etkileyecektir.

Bu araştırmada, konaklama işletmelerinde çalışanların güvenlik kültürü algılarının iş performansları üzerindeki etkisi ve bu ilişkide çalışanların güvenlik performanslarının aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında anket yolu ile Güney Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren şehir otellerinde çalışan 384 kişiden kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanmış ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılarak öngörülen hipotezlere ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir.



Elde edilen bulgulara göre çalışanların örgütteki güvenliğe yönelik inanç, değer ve tutumlar kümesi olarak güvenlik kültürü algıları, iş performanslarını pozitif yönde etkilemektedir. Odağını tehlikeli hareketlerden kaçınma ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın oluşturduğu güvenlik kültürü algısı yükseldikçe, çalışanın işine verdiği önem ve özen artmakta ve kendisine sunulan güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları daha profesyonel şekilde kaliteli iş üretmesini sağlamaktadır (Legge vd., 2015; Njihia vd., 2017; Abunawwas, 2018). Bu kapsamda araştırma sonucunda güvenlik kültürü algısı ile iş performansı arasındaki ilişkilere yönelik elde edilen bulgunun geçmiş literatür ile de desteklendiği görülmektedir.

Yine elde edilen sonuçlara göre çalışanların güvenlik kültürü algısı yükseldikçe güvenlik performansları da yükselmektedir. Bu kapsamda pozitif bir güvenlik kültürü algısı, çalışanların güvenliğe yönelik pozitif tutumlarına bağlı olarak güvenli davranışları arttırarak güvenlik performansını pozitif yönde etkileyecektir (Froko vd., 2015; Peranginangin ve Kusumawardhani, 2018; Kalteh vd., 2021). Yine yapılan analizler sonucunda güvenlik performansının iş performansını pozitif yönde etkileyeceği ve güvenlik performansının da güvenlik kültürü algısı ile iş performansı arasında tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Güvenlik performansındaki yükselişe bağlı olarak çalışanın daha güvenli davranışlar sergilemesi, verimliliğini ve yaptığı işin kalitesini arttırarak iş performansını pozitif yönde etkilerken (Casillas vd., 2009; Adjotor, 2013; Drew, 2014), güvenlik kültürünün iş performansı üzerindeki etkisini de olumlu yönde etkileyecektir. Bu kapsamda araştırmada elde edilen diğer bulgular da geçmiş literatür ile desteklenmiştir.

Bu sonuçlar ışığında konaklama işletmelerinde pozitif bir güvenlik kültürü algısının oluşturulması, hem çalışanların güvenlik ve iş performanslarını pozitif yönde etkileyecek, hem de işletmenin verimliliği ve karlılığı üzerinde pozitif etki yaratarak rekabet avantajı elde etmesini sağlayacaktır. Sağlıklı ve güvenli bir iş çevresini güvence altına alan güvenlik kültürü ise ancak devletin, işverenlerin ve çalışanların aktif katılımıyla birlikte hakların, sorumlulukların ve görevlerin tanımlandığı bir sistemi gerektirmektedir. Bu kapsamda pozitif bir güvenlik kültürü oluşturabilmek için örgüt genelinde üst yönetimin öncülüğünde güvenliğe yönelik örgütsel bağlılık yaratılmalı ve her düzeyden çalışanın katılımı ile çalışanların güvenlik kararlarında söz sahibi olması sağlanmalıdır. Yine örgütte güvenli ve güvensiz davranışlara yönelik etkin bir ödül veya ceza sistemi kurularak çalışanlar güvenli davranışlara teşvik edilmeli ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hassasiyetle gerçekleştirilmelidir. Ayrıca güvenlik konusunda etkin bir iletişim ve raporlama sistemi güvenlik kültürü algısını yükseltecektir.

Diğer tüm araştırmalarda olduğu gibi, bu çalışmada da bazı kısıtlar söz konusudur. Öncelikle bu araştırmada kuramsal çerçeve, ulaşılabilen alan yazınla sınırlıdır ve çalışmada tek bir sektöre odaklanıldığı için bulgulara ilişkin diğer sektörlere yönelik genelleme yapılması mümkün değildir. Bu nedenle gelecek araştırmaların özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sektörler üzerinde yürütülmesi, araştırma bulgularının genellenmesine önemli katkılar sağlayabilir. Yine bu araştırmanın deneysel

formlarda yürütülmesi de gelecek araştırmalar için tavsiye edilmektedir. Buna ilaveten karma desende yürütülecek bu tip bir araştırma da güvenlik kültürünün ve/ya da güvenlik performansının iş performansına dönüşümünde genellenebilir nitelikteki sorun alanlarını belirleme ve çözüme konusunda önemli katkılar sağlama potansiyeline sahip olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abunawwas, O. (2018). The Impact Of Applying Occupational Safety And Health Systems On Employees' Performance. *Journal Of Human Development And Education For Specialized Research (Jhdesr) Vo: 4, No: 2, 2018.*
- Adjotor, F. N. (2013). Effects Of Occupational Safety And Health On Labour Productivity: A Case Study Of Some Selected Firms İn The Greater Accra Region Of Ghana (Doctoral Dissertation, University Of Ghana).
- Akdoğan A. ve Polatçı S. (2013) Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 17(1): 273-293.*
- Aksoy, M. (2020). Algılanan Müşteri Katılımının Çalışanların İş Davranışları Ve İletişimleri Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Bandırma.
- Alipoor, H., Ahmadi, K., Pouya, S., Ahmadi, K., & Mowlaie, S. (2017). The Effect Of Organizational Structure On Employees' Job Performance İn Private Hospitals Of Ahvaz. *Journal Of Ecophysiology And Occupational Health, 17(3-4), 119-123.*
- Alshibly, H. H. (2015). Investigating Decision Support System (Dss) Success: A Partial Least Squares Structural Equation Modeling Approach. *Journal Of Business Studies Quarterly, 6(4), 56.*
- Altun, K. M. (2018). Çalışma Yaşamında İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı İle İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Antonsen, S. (2009). Safety Culture And The Issue Of Power. *Safety Science, 47(2), 183-191.*
- Archer, S. K., & Fain, S. L. (2020). Managing Human Factors. *Safety Management Systems: Applications For The Aviation Industry, 95.*
- Arpat, B. (2015). İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü-Denzili İli Örneği.
- Asamani, L. (2020). Promote Safety Culture And Enhance Safety Performance Through Safety Behaviour. *European Journal Of Business And Management Research, 5(4).*
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 24, 58-72 Doi: Http://Dx.Doi.Org /10.11611/Jmer534 58*

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bornran, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Atpanding The Miterim Domain To Include Elements Of Contextual Performance. In N. Sctunitt & W. C. Borman @Ds.), *Personality Selection* (Pp. 71-98) San Francisco: Jossey-Bass
- Buck, M.A. (2011). Proactive Personality And Big Five Traits In Supervisors And Workgroup Members: Effects On Safety Climate And Safety Motivation. Doctor Of Philosophy, Portland State University.
- Candy, C. (2021). Best Practice Of Enterprise Risk Management: The Impact On Rurals’bank Performance. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 5(2).
- Casillas, A., Robbins, S., Mckinniss, T., Postlethwaite, B., & Oh, I. (2009). Using Narrow Facets Of An İntegrity Test To Predict Safety: A Test Validation Study. *International Journal Of Selection And Assessment*, 17, 119–125.
- Cheung, C. M., Yunusa-Kaltungo, A., Ejohwomu, O., & Zhang, R. P. (2019). Learning From Failures (Lff): A Multi-Level Conceptual Model For Changing Safety Culture İn The Nigerian Construction İndustry. In *Construction Health And Safety İn Developing Countries* (Pp. 205-217). Routledge.
- Choudhry, R.M.; Fang, D. ve 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(2), 111-136.
- Cornelissen, P.A., Hoof, J.J., Jong, M.D., 2017. Determinants Of Safety Outcomes And Performance: A Systematic Literature Review Of Research İn Four High-Risk İndustries. *J. Saf. Res.* <https://doi.org/10.1016/J.Jsr.2017.06.009>.
- Çasgem. (2017), *Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısı*. Ankara: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi
- Çetinsöz, B. C., & Akdağ, G. (2015). Otel Çalışanlarının Sahip Oldukları Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı İlişkileri: Antalya’da Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 2(1), 1-13.
- Della, R. H., Lirn, T. C., & Shang, K. C. (2020). The Study Of Safety Behavior İn Ferry Transport. *Safety Science*, 131, 104912.

- Doyle, P. (2009). *Value-Based Marketing: Marketing Strategies For Corporate Growth And Shareholder Value*. John Wiley & Sons.
- Drew, E. N. (2014). *Personnel Selection , Safety Performance , And Job Performance : Are Safe Workers Better Workers ?*, 1–137.
- Dursun, S. (2011), “Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Bursa*
- Dursun, S. (2013). *İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi*. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Eroğluer, K. & Yılmaz, Ö. (2015). “Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, Ss. 280-308.
- Fang, D., Zhao, C., And Zhang, M. (2016). "A Cognitive Model Of Construction Workers' Unsafe Behaviors." *Journal Of Construction Engineering And Management*, 04016039.
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho Jr, F. A. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies İn The Main Journals Of Management And Psychology From 2006 To 2015*. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error: Algebra And Statistics*.
- Froko, I. U. F., Maxwell, A., & Kingsley, N. (2015). *The İmpact Of Safety Climate On Safety Performance İn A Gold Mining Company İn Ghana*. *International Journal Of Management Excellence*, 5(1), 556-566.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). *A Meta-Analysis Of Work Demand Stressors And Job Performance: Examining Main And Moderating Effects*. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271.
- Gołembski, M., Sobański, P., & Wojtkowiak, G. (2016). *Employee Motivations İn Maintaining Occupational Health And Safety (Ohs) Compliance: Research On Nine Construction Firms İn Poland*. *Global Management Journal*, 8.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). *The İnfluence Of Emotional İntelligence On Job Burnout And Job Performance: Mediating Effect Of Psychological Capital*. *Frontiers İn Psychology*, 10, 2707.

- Goris, J. R. (2007). Effects Of Satisfaction With Communication On The Relationship Between Individual-Job Congruence And Job Performance/Satisfaction. *Journal Of Management Development*.
- Griffin M.A. Ve 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, 347–358.
- Griffin M.A. Ve 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, 347–358.
- Guo, M., Liu, S., Chu, F., Ye, L., & Zhang, Q. (2019). Supervisory And Coworker Support For Safety: Buffers Between Job Insecurity And Safety Performance Of High-Speed Railway Drivers In China. *Safety Science*, 117, 290-298.
- Gülşen, B. Y. C. (2020). Akademisyenlerde Yetenek Yönetimi İş Motivasyonu Ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi (Doctoral Dissertation, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Gürbüz, H., & İbrakovic, H. (2017). İşletmelerde İş Güvenliği, Güvenlik Performansı Ve İş Güvenliği Kültürü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(11), 442-469.
- Gürbüz, S., Ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hafeez, M., Rashed, M., Hussain, A., Javed, A., Tunio, M. K., & Rusool, M. M. (2021). Effects Of Safety Climate On Safety Performance With Moderating Roles Of Safety Knowledge: Evidence From Pakistan’s Textile Industry. *International Transaction Journal Of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 12(1), 12a1q-1.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hale, A. R., & Hovden, J. (1998). Management And Culture: The Third Age Of Safety. A Review Of Approaches To Organizational Aspects Of Safety, Health And Environment. *Occupational Injury*, 145-182.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 43(1), 115-135.

- Hu, S. H., Wang, T., Ramalho, N. C., Zhou, D., Hu, X., & Zhao, H. (2021). Relationship Between Patient Safety Culture And Safety Performance İn Nursing: The Role Of Safety Behaviour. *International Journal Of Nursing Practice*, E12937.
- Hussein, A. (2009). The Occupational & Safety Health Management & Workers Productivity: The Relationship & Effect A Survey Study. *Tikrit Journal For Administrative And Economic Sciences*, Vol. 5, No. 16, P.70-93.
- International Labour Organization (ILO). 2020. *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*. 3rd ed. Geneva.
- Jazayeri, E., & Dadi, G. B. (2017). Construction Safety Management Systems And Methods Of Safety Performance Measurement: A Review. *Journal Of Safety Engineering*, 6(2), 15-28.
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2021). The Relationship Between Safety Culture And Safety Climate And Safety Performance: A Systematic Review. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics*, 27(1), 206-216.
- Karaman, R. (2009). İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi Ve Modern Bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 410-427.
- Katsuro, P., Gadzirayi, C. and Mupararano, S. (2010). Impact Of Occupational Health And Safety On Worker Productivity: A Case Of Zimbabwe Food İndustry. *African Journal Of Business Management* 4(13).
- Kayabaşı, Ç., (2019), Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği, (Doktora Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara)
- Kheni, N; Gibb, A.G.F. & Dainty, A.R.J., (2010). Health And Safety Management Within Smes İn Developing Countries: A Study Of Contextual İnfluences; *Asce Journal Of Construction Engineering And Management*, Vol. 136, Issue 10, Pp1104-1115
- Khurosani, A., & Peranginangin, J. (2021). Developing A Safety Performance Model Through Mediation Of Safety Behavior. *Calitatea*, 22(181), 7-11.
- Kirwan, B., & Shorrock, S. T. (2018). A View From Elsewhere: Safety Culture İn European Air Traffic Management. In *Patient Safety Culture* (Pp. 349-370). Crc Press.
- Koç, E. (2020). *Cross-Cultural Aspects of Tourism and Hospitality: A Services Marketing and Management Perspective*. Routledge: Abingdon, Oxford.
- Kuo, N.-T., Chang, K.-C., Cheng, Y.-S. And Lai, C.-H. (2013). How Service Quality Affects Customer Loyalty İn The Travel Agency: The Effects Of Customer Satisfaction, Service Recovery, And Perceived Value. *Asia Pacific Journal Of Tourism Research*, 18, 803-822.

- Laurent, J., Chmiel, N., & Hansez, I. (2020). Personality And Safety Citizenship: The Role Of Safety Motivation And Safety Knowledge. *Heliyon*, 6(1), E03201
- Legge, E. L., Wystrach, A., Spetch, M. L., & Cheng, K. (2014). Combining Sky And Earth: Desert Ants (Melophorus Bagoti) Show Weighted İntegration Of Celestial And Terrestrial Cues. *Journal Of Experimental Biology*, 217(23), 4159–4166.
- Lingard, H., & Wakefield, R. (2019). Integrating Work Health And Safety İnto Construction Project Management. John Wiley & Sons.
- Lu, Y., Taksa, L., & Jia, H. (2020). Influence Of Management Practices On Safety Performance: The Case Of Mining Sector İn China. *Safety Science*, 132, 104947.
- Macleod, F., & Richardson, S. (2018). Piper Alpha □ What Have We Learned. *Loss Prevent. Bull*, 261, 3-9.
- Mafini, C. (2015). Investigating Antecedent Factors To Job Performance: Contemporary Evidence From Government Supply Management Professionals. *Acta Commercii*, 15(1), 1-11.
- Martínez-Córcoles, M., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2018). Human Safety Performance İn High Reliability Organizations: The Case Of The Nuclear İndustry. *Papeles Del Psicologo*, 39, 183-190
- Mccloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A Confirmatory Test Of A Model Of Performance Determinants. *Journal Of Applied Psychology*, 79(4), 493.
- Mearns, Kathryn; Flin, R.; Gordon, R. Ve Fleming, M. (1998), “Measuring Safety Climate On Offshore Installations”, *Work And Stress*, 12(3), 230-254.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does Employees’ Spirituality Enhance Job Performance? The Mediating Roles Of İntrinsic Motivation And Job Crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618-1634.
- Morrow Sl, Kenneth Koves Gk, Barnes Ve., (2014). Exploring The Relationship Between Safety Culture And Safety Performance İn U.S. Nuclear Power Operations. *Saf Sci.* ;69:37–47. Doi:10.1016/J.Ssci.2014.02.022.
- Neal, Andrew; Griffin, M.A. Ve Hart, P.M. (2000), “The İmpact Of Organizational Climate On Safety Climate And İndividual Behavior”, *Safety Science*, 34, 99–109
- Njihia, E., Nzulwa, J., & Kwena, R. (2017). Influence Of Occupational Safety And Health On Employee Productivity İn The Manufacturing Sector İn Kenya. *The Strategic Journal Of Business & Change Management*, 4(4), 555-571.

- Osman, A., Khalid, K., & Alfqeeh, F. M. (2019). Exploring The Role Of Safety Culture Factors Towards Safety Behaviour İn Small-Medium Enterprise. *International Journal Of Entrepreneurship*, 23(3), 1-11.
- Othman, F., Wang, Y., & Hussain, F. (2018, October). The Effect Of Fines Migration During Co2 Injection Using Pore Scale Characterization. In *Spe Asia Pacific Oil And Gas Conference And Exhibition*. Onepetro.
- Ören, K. Ve Er, M. (2016) Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına Etkisi. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 5(13), 48-66.
- Özdemir, Ş., & Topçuoğlu, H. (2009). İş Sağlığı Ve Güvenliği Performans Ölçümü Ve İzleme. *Engineer & The Machinery Magazine*, (59).
- Özgenel, M. (2019). An Antecedent Of Teacher Performance: Occupational Commitment. *International Journal Of Eurasian Education And Culture*, 7, 100-126.
- Özkan, Y., & Arpat, B. (2017). Bazı Çalışma İlişkisi Değişkenlerinin Güvenlik Kültürü Üzerine Etkisi: Denizli İli–Metal Sektörü Örneği. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 123-140.
- Öztürk, İ., & Bolcan, A. E. (2019). İş Güvenliği İkliminin İşgören Memnuniyetine Etkisi: İstanbul’da Farklı Tehlike Grubuna Ait İşletmeler Arasında Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17-32.
- Patankar, M. S., & Sabin, E. J. (2010). The Safety Culture Perspective. In *Human Factors İn Aviation* (Pp. 95-122). Academic Press.
- Peranginangin, J., & Kusumawardhani, A. (2018). Islamic Relationship Value, Adaptive Selling, And, Relationship Quality Effect To Salesforce Performance. *Journal Of Business And Retail Management Research*, 12(4).
- Pradhan, S. And Pradhan, R.K. (2015), “An Empirical İntestigation Of Relationship Among Transformational Leadership, Affective Organizational Commitment And Contextual Performance”, *Vision: The Journal Of Business Perspective*, Vol. 19 No. 3, Pp. 227-235.
- Ringle, C., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural Equation Modeling With The Smartpls. Bido, D., Da Silva, D., & Ringle, C.(2014). Structural Equation Modeling With The Smartpls. *Brazilian Journal Of Marketing*, 13(2).
- Ryan, Alan (2000), “Shaping A Safety Culture”, [Http://www.Qrc.Org.Au/Conference/\\_Dbase\\_Upl/2000\\_Spk036\\_Ryan.Pdf](http://www.qrc.org.au/conference/_dbase_upl/2000_spk036_ryan.pdf). (04.02.2011).



- Sciarelli, M., Gheith, M. H., & Tani, M. (2020). The Relationship Between Soft And Hard Quality Management Practices, İnnovation And Organizational Performance İn Higher Education. The Tqm Journal.
- Serdar, C. Ö. P., & Doğanay, A. (2020). Algılanan Liderlik İletişiminin İş Performansı Ve İş Tatminine Etkisi: 4 Ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 34-49.
- Shirsavar, H. A., Gilaninia, S., And Almani, A. M. (2012). A Study Of Factors Influencing Positive Word Of Mouth İn The Iranian Banking Industry. Middle-East Journal Of Scientific Research, 11(4), 454-460.
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking Corporate Social Responsibility (Csr) And Organizational Performance: The Moderating Effect Of Corporate Reputation. European Research On Management And Business Economics, 27(1), 100139.
- Sultana, S., Andersen, B. S., & Haugen, S. (2019). Identifying Safety İndicators For Safety Performance Measurement Using A System Engineering Approach. Process Safety And Environmental Protection, 128, 107-120.
- Swuste, P., Van Gulijk, C., Groeneweg, J., Zwaard, W., Lemkowitz, S., & Guldenmund, F. (2020). From Clapham Junction To Macondo, Deepwater Horizon: Risk And Safety Management İn High-Tech-High-Hazard Sectors: A Review Of English And Dutch Literature: 1988–2010. Safety Science, 121, 249-282.
- Toklu, A.T. (2016). Çalışanlarda İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma Ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Tong, R., Yang, X., Parker, T., Zhang, B., & Wang, Q. (2020). Exploration Of Relationships Between Safety Performance And Unsafe Behavior İn The Chinese Oil İndustry. Journal Of Loss Prevention İn The Process İndustries, 66, 104167.
- TURSAB (2020), "TÜRSAB Koronavirüs Raporu", <https://www.tursab.org.tr/duyurular/tursabkoronavirus-raporu>(Erişim: 12.08.2021).
- Wong, K. K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Techniques Using Smartpls. Marketing Bulletin, 24(1), 1-32.
- WWTC, (2019). Travel&Tourism Economic Impact 2019 World, London.
- Yılmaz, H., & Karahan, A. (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 145-158.



Yung-Hsiang C.,(2011). Safety Culture, Safety Behavior And Safety Performance İn Railway Companies. Proceedings Of The 9th World Congress On Railway Research (Wcrr); May 22–26; Lille, France.

Zohar, D., And Hofmann, D. (2012).“Organizational Culture And Climate,” İn Steve J. Kozlowski, Eds.,The Oxford Handbook Of Organizational Psychology, New York: Oxford University Press, Vol. 1, 2012, Pp. 643–666.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Teşekkür:** -

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Acknowledgement:** -

---