

İş Güvenliği Kültürü: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma^{1 2}

Funda YALIM³ - Umut ELBİR⁴

Başyuru Tarihi: 16.08.2023

Kabul Tarihi: 26.12.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Örgütlerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınan önlemler ve uygulamalar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını amaçlamaktadır. İş güvenliği kültürü de bu ortamın yaratılmasında önemli bir görev üstlenmektedir. Örgüt kültürünün bir alt bileşeni olarak kabul edilen güvenlik kültürü bir kurumda çalışanların güvenlikle ilgili paylaştığı değerler, inançlar, tutumlar ve davranışlar bütünüdür. Bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların güvenlik kültürü algı düzeylerini tespit etmek ve demografik değişkenler açısından bir farklılık olup olmadığını belirlemektir. Nicel araştırma yönteminin tercih edildiği bu çalışmada betimsel ve ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Veriler anket tekniği ile toplanmış ve SPSS 25.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda güvenlik kültürü algı düzeyinin yüksek seviyede olduğu ve güvenlik kültürü genel algısının yaş ve eğitim değişkenine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, İş Sağlığı ve Güvenliği, Güvenlik Kültürü

Atıf: Yalim, F. ve Elbir, U. (2024). İş güvenliği kültürü: otel çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 105-130.

¹ Bu çalışmanın etik kurul izni Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'nun 18.05.2023 tarih ve 2023/19 sayılı kararı ile alınmıştır.

² Bu çalışma 27-29 Nisan 2023 tarihleri arasında Eskişehir'de düzenlenen Uluslararası Katılımlı Ekonomi Araştırmaları ve Finansal Piyasalar Kongresi (IERFM)'nde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve düzenlenmiş halidir.

³ İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, funda.yalim@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0940-8868

⁴ İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, umutelberr@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1416-9731

Occupational Safety Culture: A Study on Hotel Employees

Funda YALIM⁵ - Umut ELBİR⁶

Submitted by: 16.08.2023

Accepted by: 26.12.2023

Article Type: Research Article

Abstract

The measures and practices taken for occupational health and safety in organizations aim to create a healthy and safe working environment. Occupational safety culture also plays an important role in creating this environment. Safety culture, which is considered a subcomponent of organizational culture, is the set of values, beliefs, attitudes and behaviors shared by employees in an organization regarding safety. The purpose of this research is to determine the safety culture perception levels of employees in hotel businesses and to determine whether there is a difference in terms of demographic variables. In this study, in which the quantitative research method was preferred, descriptive and relational scanning design was used. The data were collected by questionnaire technique and analyzed in SPSS 25.0 statistical program. As a result of the analysis, it was determined that the safety culture perception levels of the employees were high and the general perception of the safety culture differed according to the age and education variable.

Keywords: Occupational Health and Safety, Corporate Culture, Safety Culture

⁵ İstanbul Nisantasi University, Faculty Of Economics, Administrative and Social Sciences, Department of Public Relations and Advertising, funda.yalim@nisantasi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0940-8868

⁶ İstanbul Bilgi University, Vocational School of Health Services, Department of Property Protection and Security, umutelbirr@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1416-9731

Giriş

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği sadece çalışanı ve işvereni bağlayan bir konu olmaktan çıkmış, toplumsal yaşamda ekonomik ve sosyal alanları da etkileyen çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (İşler, 2014, s.54). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının başlıca amaçlarını “iş yerlerinde çalışanların sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve geliştirilmesi, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının güvenlik ve sağlığa elverişli duruma getirilmesi, kurumun temel değerlerini yansıtan bir iş örgütlenmesinin ve örgüt kültürünün geliştirilmesi, kalite temelli gönüllü yönetim uygulamalarının, etkili yönetim sistemlerinin ve personel politikalarının hayata geçirilmesi” olarak ifade etmektedir. (“Dünya Sağlık Örgütü”, t.y.). Sanayi devrimi ile birlikte üretim yöntemlerinin farklılaşması ve üretim hacmindeki artış hem iş görenler hem de işverenler açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde iş görenlerin daha önceden alışık olmadıkları bir şekilde kalabalık gruplar hâlinde çalışmaya başlamaları, karşılaştıkları ağır çalışma koşulları, uzun mesai saatleri ve iş ortamlarında gerekli iş sağlığı ve güvenlik önlemlerinin alınmaması gibi unsurlar neticesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları artış göstermiştir.

Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkan problemlerin mevzuat dışındaki farklı yaklaşımlarla değerlendirilmesi gerektiği konuyla ilgili tüm taraflar tarafından kabul edilmektedir. Modern iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ilkelerinin temelinde korumanın ve önleminin daha etkili, daha kolay, daha az maliyetli bir yöntem olduğu düşüncesi yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bu paradigma değişikliği geçmiş yıllarda karşımıza çıkan ve bir olay gerçekleşikten sonra yapılan inceleme ile iş süreçlerinin tekrar düzenlenmesine odaklanan tepkisel (reaktif) yaklaşımın yerini olay yaşanmadan önce güvenlikten uzak, sağlıklı çalışma koşullarına odaklanıp bu durumların önlenmesi için çözümler üreten önleyici (proaktif) yaklaşımın almasını sağlamıştır. Dolayısıyla güvenlik kültürünün bu proaktif yaklaşımı iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde koruma ve önleme gereksinimini karşılama yollarından biri olarak ortaya çıkmasını sağlamaktadır (İşler, 2013, s.1). İş sağlığı ve güvenliğinin örgütsel, ekonomik, toplumsal anlamda birçok unsuru etkilediğinin kabul edilmesi ile birlikte, iş güvenliği kültürü daha dikkatli bir biçimde incelenmeye başlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı otel işletmelerinde çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyini tespit etmek ve güvenlik kültürü algı düzeyinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Otel işletmeleri turizm sektörünün önemli paydaşları arasındadır. Çalışma kapsamında bu sektörün seçilmesinin bazı nedenleri bulunmaktadır. Turizm insan ilişkilerinin ön planda olduğu emek yoğun bir sektördür ve aynı zamanda ülke ekonomileri açısından da önem taşımaktadır. Bu sektörde faaliyet gösteren otel işletmelerinin sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Otellerin sayıca artış göstermesi bu alandaki istihdam oranını artırmakta ve son yıllarda daha çok otel çalışanın iş kazaları, meslek hastalıkları ve risklerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Yapılan ulusal ve uluslararası literatür taraması sonucunda iş güvenliği kültürü üzerine yer alan çalışmaların genelde çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren enerji, madencilik, inşaat, kimya (Sorensen, 2002; Dursun, 2013; Yıldız ve Yılmaz, 2017; Tappura, Jääskeläinen, Pirhonen, 2022; Hammond, King, Joe ve Miller, 2023) gibi iş kollarında bulunan işletmelere yönelik olduğu tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde iş güvenliği kültürünün incelenmesine yönelik kısıtlı sayıda çalışma (Kuo, Cheng, Chang ve Ying, 2020; Elziny ve Mohamed, 2020; Can ve Hüseyinli, 2017) bulunmaktadır.

Esas fonksiyonları itibariyle otel işletmeleri “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”ne göre az tehlikeli sınıf kategorisinde yer almaktadır. Ancak bu konaklama işletmelerinin bünyesinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa giren işlerin yürütüldüğü farklı bölümler de bulunmaktadır (Aksoy, 2021, s.50). Her ne kadar iş kazaları, meslek hastalıkları ve risklerin ağır ve tehlikeli iş kollarında daha fazla olduğu bilinse de otel işletmelerinin de kendine has çalışma koşulları birtakım riskleri, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını beraberinde getirmektedir. Çalışmanın az tehlikeli sınıf kapsamına giren ve görece daha az araştırılan turizm sektöründeki otel işletmelerine yönelik olmasının bu açıdan önem taşıdığı düşünülmektedir.

Alan Yazın Taraması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramına Genel Bakış

Sağlık ve güvenlik İSG alanında bütüncül bir şekilde değerlendirilmesi gereken iki farklı kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Gökçe, 2020, s.83). DSÖ iş sağlığını, “tüm meslek gruplarındaki çalışanların fiziksel, zihinsel, sosyal refahını geliştirmek ve sürdürmek için halk sağlığı alanı içinde yapılan faaliyetler” olarak tanımlamıştır Dünya Sağlık Örgütü”, t.y.). İş güvenliği ise “iş yerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan özel tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalar” olarak tanımlanmıştır (Altınel, 2015, s.79). İş sağlığı ve güvenliği çalışma hayatında yer alan risk, tehlike, meslek hastalığı, kaza, ramak kala olay gibi kavramları bünyesinde barındırmaktadır. Öncelikle bu kavramların ne olduğunun bilinmesinde fayda bulunmaktadır.

İş hayatındaki çalışma şartlarının çok yönlü düzenlenmesini hedefleyen bazı kanunlar ve bu kanunlar çerçevesinde oluşturulan farklı yönetmelikler ve düzenlemeler mevcuttur. Örneğin ülkemizde Avrupa Birliği (AB) mevzuatı referans alınarak çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İSG Kanunu ve bu kanunlar kapsamında yapılan çeşitli yönetmelikler bunlara örnek gösterilebilir (İşler, 2013, s.1). 6331 sayılı kanun sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesini işverenin yükümlülükleri arasında kabul etmektedir. Kanun iş kazasını "iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen veya beden en özre uğratan olay" olarak tanımlarken, meslek hastalığı ise “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır. Kanunda “tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali” risk olarak tanımlanırken, “işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” tehlike olarak tanımlanmıştır. Ramak kala olay ise “işyerinde meydana gelen çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay” şeklinde tarif edilmiştir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

İş güvenliğinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar tarihsel olarak üç dönemde incelenmektedir. Birinci dönem olarak kabul edilen 1800’lü yılların sonundan 1900’lerin ortalarına kadar iş ortamlarında güvenlik konusu teknoloji ile ilişkilendirilmiş ve makine ve ekipmanlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır (Antonsen, 2009, s. 21). Bu dönemde fiziksel çalışma koşullarının kontrol altına alınması ile kazaların çoğunun önleneceği düşüncesi ile hareket edilmiştir. Ancak fiziksel koşullara yönelik alınan önlemlere rağmen Birinci Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında İngiliz fabrikalarında kazaların endişe verici bir oranda artmaya devam ettiği görülmüştür. Bu artışın sebeplerinin incelenmesi için çalışma komisyonları oluşturulmuştur. Yapılan incelemeler sonucunda iş yerlerinde meydana gelen çoğu kazanın fiziksel çalışma koşullarından ziyade çalışanların güvensiz davranışlarının sonucunda meydana geldiği tespit edilmiştir (Baran, 2020, s.24). 1900’lü yılların ortalarından 1980’lerin başına kadar geçen süre ikinci dönem olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde örgütlerde çalışanların bireysel düzeyde geliştirilmesini amaçlayan önlemler karşımıza çıkmaktadır. İşe alım süreçleri titizlikle yürütülmeye çalışılmış, çalışanların iş becerilerini ve motivasyonlarını artırmaya yönelik uygulamalar yapılmış ve bu yolla güvenliğin geliştirilmesi hedeflenmiştir. 1980’lerde başlayan üçüncü dönem ise iş güvenliği ile ilgili örgütsel ve yönetsel koşulların öneminin kabul edildiği ve güvenlikle ilgili yönetim sistemlerinin kurulmaya başlandığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır (Antonsen, 2009, s. 21).

İşletmelerde iş güvenliği kavramının değerlendirilmesinin zaman içerisinde değişime uğraması iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik alınan tedbirleri ve yapılan çalışmaları da farklılaştırmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan bu paradigma değişimi ile birlikte reaktif bakış açısı yerini proaktif bakış açısına bırakmıştır. Proaktif bakış açısı önlemeyi temel almakta ve bunun sağlanması için işletmelerde iş güvenliği kültürünün oluşturulmasına önem vermektedir.

İş Güvenliği Kültürü

Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından ilk kez Çernobil kazasına ilişkin düzenlenen Güvenlik Serisi No:75-INSAG-1 (Çernobil Kazası ile ilgili kaza sonrası inceleme toplantısı özet raporu)'de kullanılan güvenlik kültürü kavramı daha sonra IAEA tarafından 1988'de yayınlanan INSAG-3 (Nükleer santraller için temel güvenlik ilkeleri) raporunda genişletilmiş ve sıklıkla nükleer santrallerin güvenliği ile ilgili kullanılmaya başlanmıştır (Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu, 1991, s.1). Bu tarihlerden itibaren kavram tartışılır hale gelmiştir. 1988 yılında Kuzey Denizi'ndeki bir petrol platformunda yaşanan patlama ve Londra'da meydana gelen demiryolu kazasına yönelik kamu otoriteleri tarafından hazırlanan raporlarda söz konusu işletmelerde güvenlik kültürü düzeyinin zayıf olmasının kazalara yol açtığı vurgulanmıştır (Cox ve Flin, 1998, s. 190). IAEA tarafından 1986 ve 1998 yıllarında yayınlanan INSAG-1 ve INSAG-3 raporlarında güvenlik kültürü kavramı kullanılmış ancak kavramın anlamı yoruma açık bırakılmış ve güvenlik kültürünün nasıl değerlendirilmesine gerektiğine ilişkin bir yol haritası ortaya konmamıştır. INSAG-4-Safety Culture raporunda güvenlik kültürünün yönetimin sorumluluğu ve çalışanların tutumu olmak üzere iki önemli unsur olduğundan bahsedilmiş ve bu noktada hem organizasyonel hem de bireysel anlamda güvenliğe ilişkin bireysel farkındalık, personel eğitimi, liderlik gibi bazı unsurlara dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu, 1991, s.5).

Güvenlik kültürü kavramı literatürde kurumlar ve bilim insanları tarafından değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bunlardan Cox ve Cox (1991; s.94) güvenlik kültürünü “çalışanların iş güvenliği ile ilgili olarak paylaştıkları tutumları, inançları, algılamaları ve değerleri” olarak tanımlarken, Turner ve diğerleri (1989; s.4) güvenlik kültürünü “bir organizasyondaki çalışanların, yöneticilerin, müşterilerin ve toplum üyelerinin tehlikeli koşullara maruz kalmasının en aza indirilmesi ilgili inançlar, normlar, tutumlar, roller, sosyal ve teknik uygulamalar” olarak tanımlamıştır. Ostrom ve diğerleri (1993; s.163) ise güvenlik kültürünü “örgütün güvenlik performansını etkileyen ve örgütün eylemlerinde, politikalarında, prosedürlerinde kendini gösteren inanç ve tutumlar” olarak tanımlamıştır.

Bir kuruluşun organizasyon yapısını, mevcut sağlık ve güvenlik performansını ve çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkilediği düşünülen güvenlik kültürü aynı zamanda örgüt kültürünün bir alt boyutu olarak da kabul edilmektedir (Sorensen, 2002, s.189; Cooper, 1998, s. 1; Clarke, 1999, s. 185). Güvenlik kültürü kavramı kültür ve örgüt kültürü kavramları ile yakından ilişkilidir. Bu noktada örgüt kültürünün ne olduğuna, toplumsal kültür ile bağlantısına ve örgüt kültürü ve güvenlik kültürü ilişkisinin nasıl şekillendiğine değinmekte fayda bulunmaktadır.

“Bir grup insanı karakterize eden ortak fikirler, değerler, tutumlar ve normlar bütünü” olarak antropolojide kavramsallaştırılan kültür kelimesi bu anlamıyla bir toplumun yaşantısının tüm yönlerini yansıtmaktadır. Bu yönüyle kültür güvenlik, teknoloji, politika, ekonomi vb. konulara yönelik yaklaşımımızı ve günlük hayatımızda bu alanlara yönelik davranışlarımızı ve düşüncelerimizi etkilemektedir (Haukelid, 2008, s. 414). Kültürel unsurlar toplumdan topluma değişmekte ve her toplumun kendine has bir kültürü bulunmaktadır. Dolayısıyla o toplumda yer alan örgütlerin de kendilerine ait kültürleri bulunmaktadır (Vural, 2003, s. 38). Koch (2004) toplumsal kültürün örgüt kültürünü etkilediğini ve güvenlik kültürünün de örgüt kültürü ve toplumsal kültürden etkilendiğini ifade etmiş ve “*Integration, Differentiation and Ambiguity in Safety Cultures*” başlıklı makalesinde kültür ve güvenlik kültürü ilişkisini şu şekilde dile getirmiştir:

“...Kültür ve güvenlik kültürü kavramlarına yöneltilmiş birçok soruya istinaden birçok cevap bulunmaktadır. ‘Kültür’ ve ‘güvenlik kültürü’ nedir? Yönetilebilir mi? Kontrol edilebilir mi? Ölçülebilir mi? Tek bir bütüncül kültür yapısı ile mi, yoksa pek çok alt kültürler mi ilgileniyoruz? Entegrasyon, farklılaşma veya belirsizlik bu kavramların ana karakteristik özellikleri midir? Bu tartışmalar özellikle 1980’li yıllardan itibaren önem kazanan bir kavram olan ‘örgüt kültürü’ ne yönelik ilgiyi yansıtmaktadır. Güvenlik kültürü de doğal olarak örgüt kültürünün bir parçasını oluşturmaktadır...” (707).

Örgüt kültürü bir örgütte mevcut olan ve toplumsal kültüre benzer bir olguyu ifade etmektedir (Akgün, Keskin, Koçoğlu, 2016, s. 383). Örgüt kültürü ile ilgili literatürde önemli bir isim olan Edgard Schein (2010, s.18) örgüt kültürünü “bir grubun üyelerinin dış uyum ve iç bütünleşme sorunlarını çözerken öğrendiği kabul edilen ve bu nedenle yeni üyelere algılamının, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilmesi gereken temel varsayımlar” olarak tanımlamakta ve örgüt kültürünün ayırt edilebilir unsurlarını üç seviyede ele almaktadır. Bunlar yapay eserler (artefacts), değerler ve inançlar (values and beliefs) ve varsayımlardır (assumptions). Yapay eserler örgüt kültürünün kıyafet kuralları, semboller, yapılar, yazılı belgeler, gözlemlenebilir ritüeller, ödülleri ve törenler gibi unsurlarını içermektedir. Değerler ve inançlar örgütte neyin önemli ve değerli olduğu, nasıl karar verildiği ve neyin kabul edilebilir veya edilemez olduğu ile ilgilidir. Örgütün misyon/vizyon beyanı veya stratejisinde ifade edilmektedir. Temel varsayımlar (assumptions) ise örgüt kültürünün tüm unsurları içerisinde en az görünür olanı temsil etmekte ve paylaşılan deneyimler yoluyla içselleştirilen inanç ve değerlerden oluşmaktadır. Bunlar büyük ölçüde konuşulmamaktadır ve tartışmaya da açık değildir. Tüm bu varsayımlar algılamalar üzerinde etkili olmakta ve bir örgütün nihai davranış kaynağı olmaktadır. Örgüt kültürü çalışanların örgütsel amaçları benimsemeleri ve yaptıkları işe yansıtılmaları konusunda önemli bir işlev üstlenmektedir (Öksüz ve Vural, 2016, s. 10).

Tüm çalışanlarını güçlü bir kültür yaratma noktasında sürece dahil etmek için çabalayan örgütler güçlü bir güvenlik kültürünü oluşturmada da başarılı olurlar (Cooper, 1998, s.1). Burada amaç çalışanların iş ortamındaki risklerin bilincinde oldukları ve aynı zamanda güvenli olmayan davranışlardan kaçındıkları bir atmosfer oluşturmaktır (Muñiz, Peón, Ordás 2007, s. 627). Amerika Birleşik Devletleri’nde 1960’ların başından 1970’lerin sonuna kadar farklı endüstrilerde yürütülen bir araştırmanın sonucuna göre güçlü bir iş güvenliği kültürüne sahip olan örgütlerin başlıca özellikleri şu şekilde ortaya konmuştur (Cooper, 1998, s. 13):

- Üst yönetimin güvenlik ile ilgili çalışmalara güçlü bir şekilde destek vermesi, bizzat katılması ve liderlik etmesi
- Örgütün tüm kademeleri arasında yakın bir ilişki ve iletişimin olması
- Tehlikelere yönelik kontrol mekanizmalarının fazla olması ve daha iyi çalışma şartlarının bulunması
- Yetişmiş istikrarlı bir iş gücünün bulunması
- Çalışanlar için seçme, yerleştirme ve terfi prosedürlerinin iyi bir şekilde uygulanması
- Personelin uygun pozisyonda görevlendirilmesi ve sonrasında iyi bir güvenlik eğitiminin verilmesi
- Ramak kala raporlaması da dahil olmak üzere güvenliğin önemini pekiştiren güvenlik planlarının varlığı

Güvenlik kültürünün boyutlarının neler olduğu üzerine literatürde araştırmacılar arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Wiegmann ve diğerlerine göre (2004) bu boyutlar aşağıdaki gibidir (Dursun, 2012, s. 41).

Örgütsel bağlılık: Bir örgütün üst yönetiminin güvenlik kültürünün desteklenmesinde oynadığı kritik rolü ve örgütte güvenliği ne ölçüde temel değer olarak gördüğünü ifade etmektedir.

Yönetimin katılımı: Tüm seviyedeki yöneticilerin örgüt içindeki kritik güvenlik çalışmalarına bireysel olarak ne derece katıldığını ifade etmektedir.

Çalışanı yetkilendirme: Çalışanların güvenlik ile ilgili kararlarda söz sahibi olmaları anlamına gelmektedir. Güçlü bir güvenlik kültürüne sahip örgütlerde çalışanların güvenlikle ilgili konuların geliştirilmesinde kilit rol oynadığı kabul edilmektedir.

Ödüllendirme sistemleri: Örgütlerde güvenli davranışların desteklenmesi, güvensiz davranışların, gereksiz risk almaların cezalandırılması veya caydırılmasına yönelik bir sistemin olmasını ifade etmektedir.

Raporlama sistemleri: Çalışanların güvenlikle ilgili problemlerini, endişelerini veya önerilerini bildirebildikleri bir sistemi anlatmaktadır. Düzenli işleyen bir sistem kaza öncesinde yönetiminin zayıf olduğu noktaların tespit edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu sistem sorunların çözümü noktasında çalışanlara geri bildirim imkânı da sağlamaktadır

Yukarıda yer alan güvenlik kültürleri boyutlarının yanı sıra literatürde başka boyutlar da bulunmaktadır. Bunlar kısaca şu şekilde açıklanabilir (Uslu, 2007, s.61-63; Sungur ve Şerifoğlu, 2007, s. 41-50).

Güvenlik önceliği: İş sağlığı ve güvenliğinin bütün iş süreçlerinde öncelikli olmasını ifade etmektedir. "Önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği" anlayışının örgütlerde temel değer olarak yerleştirilmesini hedeflemektedir.

Güvenlik iletişimi: Örgütlerde iş sağlığı ve güvenliği anlayışının yerleştirilebilmesi ve çalışanlara güvenlik kültürü öğelerinin aktarılabilmesi için her seviyede katılımın olduğu çift yönlü bir iletişim sisteminin önemini anlatmaktadır. Örgütlerde güçlü bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve bunun içselleştirilmesini engelleyen faktörlerden biri "eksik iletişim" dir. Sadece "bilgilendirme" iletişimin gerçekleştiği anlamına gelmemektedir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik raporlama sistemlerinin etkili olabilmesi için de çift yönlü kurum içi iletişimin etkin biçimde işletilmesi gerekmektedir.

Güvenlik eğitimi: Örgüt içinde bu alana yönelik yapılacak tüm uygulamalarda çalışan eğitiminin önemini vurgulamaktadır. Kurumlarda çoğu kaza ve yaralanmanın temelinde "emniyetsiz ortam" ve "emniyetsiz hareketler" bulunmaktadır. Bunlar örgütlerde "dikkatsizlik" olarak değerlendirilmemeli ve bu noktada eğitim çalışmaları titizlikle yürütülmelidir. Eğitim ortamları aynı zamanda olumlu güvenlik kültürünü destekleyen örgüt kültürünün yaratılması için de önemli kurum içi iletişim fırsatları sağlamaktadır.

İş güvenliği kültürü çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvenlik kültürünün her bir boyutu kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği anlayışının yerleştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Çalışanlarda bu konuya yönelik farkındalığın ve duyarlılığın oluşturulması, iş güvenliğinin bir örgüt kültürü ögesi olarak kurumun temel değerlerinin merkezine yerleştirilmesi ve tüm iş süreçlerinde "önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği" felsefesinin yer aldığı bir iş ortamının yaratılmasında güvenlik kültürünün her bir boyutunun önemli işlevleri bulunmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş kazaları ve meslek hastalıkları insan hayatını tehlikeye atmakla birlikte işyerinde üretkenliği düşürmekte, işçi ve işveren arasında sorunlara neden olmakta ve aynı zamanda işyerinin itibarını da etkilemektedir. Oluşabilecek iş kazaları sadece işçiler için değil, işverenler için de ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Bu araştırmanın amacı otel işletmelerindeki çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyini tespit etmek ve demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Çalışma kapsamında turizm sektöründe yer alan otel işletmelerinin seçilmesinin bazı nedenleri bulunmaktadır. Turizm insan ilişkilerinin ön planda olduğu emek yoğun bir sektördür ve aynı zamanda ülke ekonomilerinde de önemli bir yer tutmaktadır. Turizm sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerinin sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Otellerin sayıca fazlalaşması bu alandaki istihdam oranını artırmakta ve günümüzde daha çok otel çalışanın iş kazaları, meslek hastalıkları ve risklerle karşılaşmalarına neden olmaktadır.

İnsan etkileşiminin yoğun olduğu otel işletmelerindeki başlıca risk faktörleri arasında uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, mola ve izin ihlalleri, çalışanların zaman zaman misafirler tarafından şiddet ve baskıya maruz kalmaları, yetersiz ücret ve kötü fiziksel şartlar, ekipman ve eğitim eksiklikleri, adil olmayan performans değerlendirme kriterleri sayılabilir (İlhan, Gözükara ve Aksu, 2017, s. 3-5). Akkuş (2021)'un "Otel çalışanlarının nasıl ve ne tür iş kazaları geçirdikleri?" sorusuna cevap aradığı "İş sağlığı ve güvenliğine keşifsel bir bakış: Otel çalışanlarının yaşadıkları iş kazaları" başlıklı çalışmada ortaya çıkan başlıca iş kazaları akut travma (düşme, devrilme, çarpma, elektrik çarpması, kesme, yanma), incinme ve yaralanma (kol, bacak, omurga, kafa) olarak belirlenmiştir. 6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önleyici bir bakış açısının temel alındığı bir kanundur. Zira günümüzün modern iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları da proaktif bir bakış açısıyla konuya yaklaşmaktadır. Can ve Hüseyinli (2017) 6331 sayılı İSG Kanununu güvenlik kültürü açısından şöyle değerlendirmiştir:

"...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. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde insan unsurunun önemi ve çalışanların daha bilinçli ve şuurdu davranmalarını sağlamak için eğitim önem taşımaktadır. Bu çerçevede kanunun 17. maddesi, işverenleri işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde 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..." (1401-1402)

Çalışanların güvenli davranışlar sergilemeleri alınacak tedbirlerin yanı sıra olumlu bir güvenlik kültürünün kurum içerisine yerleştirilmiş ve bu kültüre ait öğelerin de tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmiş olması ile yakından ilgilidir. Literatürde çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren enerji, madencilik, inşaat, kimya (Sorensen, 2002; Dursun, 2013; Yıldız ve Yılmaz, 2017; Tappura, Jääskeläinen, Pirhonen, 2022; Hammond, King, Joe ve Miller, 2023) gibi iş kollarındaki işletmelere yönelik iş güvenliği kültürü araştırmaları bulunmaktadır. Otel işletmeleri az tehlikeli sınıf kapsamında değerlendirilmektedir. Yapılan ulusal ve uluslararası literatür taraması sonucunda az tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere yönelik kısıtlı sayıda çalışma olduğu belirlenmiştir. Çalışmada bu boşluktan yola çıkılarak bir otel işletmesinde çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyi ölçülmüş ve bu algının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmanın bu açıdan önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırmanın Deseni

Araştırmada nicel araştırma deseni tercih edilmiştir. Betimsel ve ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Anket tekniği ile veriler toplanmıştır. SPSS 25.0 istatistik programında veriler analiz edilmiştir.

Etik İzin

Bu çalışmanın etik kurul izni Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'nun 18.05.2023 tarih ve 2023/19 sayılı kararı ile alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da beş yıldızlı bir otelin çalışanları oluşturmaktadır. Otelde toplam 212 kişi çalışmaktadır. Evren büyüklüğünün bilindiği durumlarda %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile büyüklüğün 200 ve üzeri olması hâlinde örneklem sayısı en az 132 olarak alınmaktadır (Can, 2019, s.28). Araştırma kapsamında bizzat kuruma gidilerek tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Anketler gönüllülük esasına dayalı olarak 20.05.2023 ve 30.05.2023 tarihleri arasında yüz yüze uygulanmıştır. Geri dönüş sağlananlar arasında hatalı doldurulmuş formlar elenmiş ve 141 çalışanın anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Çalışma kapsamında kurum yetkilileri tarafından kurum isminin belirtilmemesi rica edilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplam Araçları

Güvenlik kültürünün alt boyutları konusunda literatürde tam bir fikir birliği bulunmamaktadır (Wiegmann ve diğerleri, 2004, s.126). Dolayısıyla güvenlik kültürünün ölçülmesi ile ilgili literatürde farklı ölçekler yer almakta ve bunlar da ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre değişmektedir (Dursun, 2012, s.117). Bu araştırma kapsamında güvenlik kültürünün ölçülmesine yönelik anket soruları Dursun (2013)'un "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi" başlıklı çalışmasında kullanılan ölçeklerden faydalanılarak oluşturulmuştur. Çalışmada güvenlik kültürünün farklı sekiz boyutunu ölçen ölçekler birleştirilmiş ve toplam 35 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Güvenlik kültürü algı düzeyini ölçmeye yönelik ankette yer alan boyutlar sırasıyla "yönetici davranışları", "yönetici tutumları", "güvenlik önceliği", "güvenlik iletişimi", "güvenlik eğitimi", "güvenlik farkındalığı", "çalışanların katılımı", ve "raporlama kültürü" dür. Bu araştırma kapsamında kullanılan "Yönetici Davranışları (4 soru)" ve "Yönetici Tutumları (4 soru)" ölçekleri (Muñiz ve diğerleri, 2007) tarafından, "Güvenlik Önceliği (4 soru)" ölçeği (Cox ve Cheyne, 2000) tarafından "Güvenlik İletişimi (5 soru)" ve "Güvenlik Eğitimi (4 soru)" ölçekleri (Neal ve diğerleri, 2000), tarafından, "Güvenlik Farkındalığı (5 soru)" ölçeği (Lin ve diğerleri, 2008) tarafından "Çalışanların Katılımı (4 soru)" ölçeği (Muñiz ve diğerleri, 2007) tarafından, "Raporlama Kültürü (5 soru)" ölçeği ise (Håvold ve Nasset: 2009) tarafından geliştirilmiştir (Dursun, 2013, s. 66-68).

Tablo 1
Ölçek Değerlendirme Kriterleri

Seçenek	Puan	Puan Aralığı	Değerlendirme
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,00-1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80-2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60-3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40-4,19	Yüksek
Kesinlikle katılıyorum	5	4,20-5,00	Çok yüksek

Ölçek değerlendirme kriterleri Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmada güvenlik kültürü algı düzeyini ölçmeye yönelik sorular katılımcılara “5- kesinlikle katılıyorum”, “4- katılıyorum”, “3- ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “2- katılmıyorum”, “1- kesinlikle katılmıyorum” biçimindeki değerlendirmeleri içeren 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak sorulmuştur. Ölçeğin dereceler arası aralığı 0.80 (5-1/5) olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1

H₀: Güvenlik kültürü algı düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

Ha Güvenlik kültürü algı düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

Hipotez 2

H₀: Güvenlik kültürü algı düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

Ha Güvenlik kültürü algı düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

Hipotez 3

H₀: Güvenlik kültürü algı düzeyi ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

Ha Güvenlik kültürü algı düzeyi ile eğitim arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

Hipotez 4

H₀: Güvenlik kültürü algı düzeyi ile gelir arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

Ha Güvenlik kültürü algı düzeyi ile gelir arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

Hipotez 5

H₀: Güvenlik kültürü algı düzeyi ile iş kazasına uğrama durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

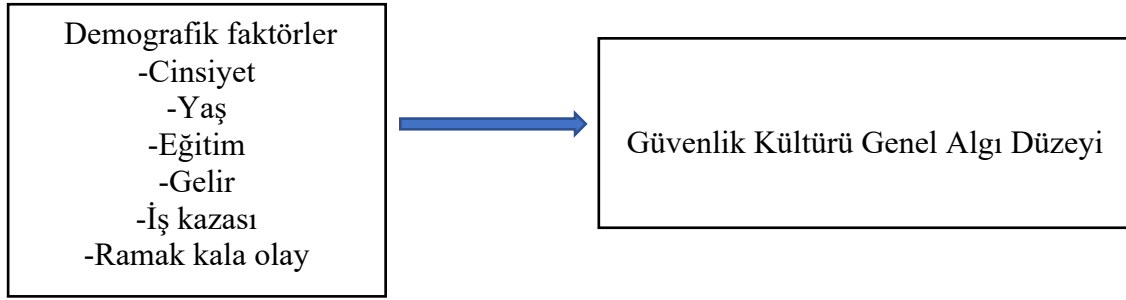
Ha Güvenlik kültürü algı düzeyi ile iş kazasına uğrama durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

Hipotez 6

H₀: Güvenlik kültürü algı düzeyi ile ramak kala olay yaşama arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

Ha Güvenlik kültürü algı düzeyi ile ramak kala olay yaşama arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Verilerin Analizi ve Bulgular

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını tespit etmek için öncelikle normallik testi uygulanmış ve ölçeklerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Güvenlik Kültürü genel ölçeğinin çarpıklık değerinin-,252/,204 aralığında basıklık değerinin-,499/ ,406 aralığında olduğu, Yöneticilerin Davranışları alt ölçeğinin çarpıklık değerinin-,252/,204 aralığında basıklık değerinin-,148/,204 aralığında olduğu, Yöneticilerin Tutumları alt ölçeğinin çarpıklık değerinin-,258/,204 aralığında basıklık değerinin-,796/ ,406 aralığında olduğu, Güvenlik Önceliği alt ölçeğinin çarpıklık değerinin-,173/,204 aralığında basıklık değerinin-,449/ ,406 aralığında olduğu, Güvenlik İletişimi alt ölçeğinin çarpıklık değerinin-,285/,204 aralığında basıklık değerinin-,327/ ,406 aralığında olduğu, Güvenlik Eğitimi alt ölçeğinin çarpıklık değerinin-,604/,204 aralığında basıklık değerinin-,143/ ,406 aralığında olduğu, Güvenlik Farkındalığı alt ölçeğinin çarpıklık değerinin-,523/,204 aralığında basıklık değerinin ,362/,406 aralığında olduğu, Çalışanların Katılımı alt ölçeğinin çarpıklık değerinin-,478/,204 aralığında basıklık değerinin-,572/ ,406 aralığında olduğu, Raporlama Kültürü alt ölçeğinin ise çarpıklık değerinin-,531/,204 aralığında ve basıklık değerinin-,408/,406 aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Parametrik testler için bu değerlerin +/- 1 sınırları dahilinde olması yeterli bir oran olarak görülmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Dolayısıyla çalışmada parametrik testler kullanılmıştır.

Güvenilirlik

Çalışma kapsamında ölçeklerin güvenilirlik katsayıları aşağıda Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2
Ölçek Güvenilirlik Seviyeleri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri (α)
Güvenlik Kültürü (Genel)	35	0,96
Yöneticilerin Davranışları	4	0,73
Yöneticilerin Tutumları	4	0,88
Güvenlik Önceliği	4	0,82
Güvenlik İletişimi	5	0,88
Güvenlik Eğitimi	4	0,90
Güvenlik Farkındalığı	5	0,89
Çalışanların Katılımı	4	0,89
Raporlama Kültürü	5	0,94

Güven aralığı Cronbach's Alpha (α) katsayısına göre yorumlanmaktadır. Cronbach's Alpha katsayıları eğer $0.00 \leq \alpha < 0,40$ arasında ise ölçek güvenilir; $0.40 \leq \alpha < 0,60$ arasında ise ölçek düşük güvenilir; $0.60 \leq \alpha < 0,80$ arasında ise ölçek oldukça güvenilir; $0.80 \leq \alpha < 1,00$ arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2013, s.89). Güvenlik kültürü genel ölçeğinin (α) katsayısı incelendiğinde yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir. Alt ölçeklerin ise güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Betimsel İstatistikler

Tablo 3
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Unsurlar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	63	44,7
	Erkek	78	55,3
	Toplam	141	100
Yaş	18-24	17	12,1
	25-34	47	33,3
	35-44	62	44,0
	45 ve üstü	15	10,6
	Toplam	141	100
Eğitim	İlkokul	14	9,9
	Ortaokul	34	24,1
	Lise	74	52,5
	Ön lisans	12	8,5
	Lisans ve üstü	7	5,0
	Toplam	141	100
Gelir	Asgari ücret	15	10,6
	Asgari ücret ve üstü	126	89,4
	Toplam	141	100
Çalışılan bölüm	Bulaşıkhanec	1	0,7
	Çamaşırhanec	11	7,8
	Güvenlik	3	2,1
	Kat hizmetleri	49	34,8
	Lobi	3	2,1
	Mutfak	22	15,6
	Satış	1	0,7
	SPA	1	0,7
	Teknik	7	5,0
	Yiyeccek	43	30,5
	Toplam	141	100
İş kazasına uğrama durumu	Evet	7	5,0
	Hayır	134	95,0
	Toplam	141	100
Ramak kala olay yaşama durumu	Evet	25	17,7
	Hayır	116	82,3
	Toplam	141	100

Tablo 3'te katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan toplam katılımcı sayısı 141'dir. Araştırmaya katılanların %44,7'si kadın ve %55,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde tüm katılımcılar arasında 18-24 yaş aralığında olanların oranı %12,1, 25-34 yaş aralığında olanların oranı %33,3, 35-44 yaş aralığında olanların oranı %44,0 ve 45 yaş üstünde olanların oranı ise %10,6'dır. Katılımcılar arasında ilkokul mezunu olanlar toplam sayının %9,9'nu ortaokul mezunu olanlar %24,1'ni, lise mezunu olanlar %52,5'ni, ön lisans mezunu olanlar %8,5'ni ve lisans ve lisansüstü mezunu olanlar %5,0'ni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %10,6'nın asgari ücret gelir seviyesine, %89,4'nün asgari ücret üzeri gelir seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Çalışanların hizmet verdikleri

bölgümlere bakıldığında %0,7'nin bulaşıkhanede, %7,8'nin çamaşırhanede %2,1'nin güvenlikte, %34,8'nin kat hizmetlerinde, %2,1'nin lobide, %15,6'nın mutfakta, %0,7'nin satışta, %0,7'nin SPA'da, %5,0'nin teknikte ve %30,5'nin yiyecek bölümünde çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların %5,0'nin iş kazasına uğradığı, %95'nin iş kazasına uğramadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılanlardan ramak kala olay yaşadıklarını ifade edenlerin oranı %17,7 böyle bir olay yaşamadıklarını ifade edenlerin oranı ise %82,3 olmuştur.

Tablo 4
Araştırmaya Katılanların Güvenlik Kültürü Algı Düzeyleri

	Ort	ss	Min.	Max.	
Yöneticilerin Davranışları	141	3,79	0,71	2,00	5,00
Yöneticilerin Tutumları	141	3,62	0,87	1,50	5,00
Güvenlik Önceliği	141	3,62	0,75	2,00	5,00
Güvenlik İletişimi	141	3,68	0,75	1,80	5,00
Güvenlik Eğitimi	141	3,80	0,83	1,25	5,00
Güvenlik Farkındalığı	141	3,70	0,91	1,20	5,00
Çalışanların Katılımı	141	3,70	0,91	1,50	5,00
Raporlama Kültürü	141	3,75	0,93	1,20	5,00
Güvenlik Kültürü Genel	141	3,71	0,66	1,97	5,00

Araştırmaya katılanların güvenlik kültürü genel algı düzeyinin ortalaması ve alt ölçeklerin ortalamaları Tablo 1'de belirtilmiş olan ölçek değerlendirme kriterleri kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre katılımcıların "Yöneticilerin Davranışları" boyutuna yüksek düzeyde ($3,79 \pm 0,71$), "Yöneticilerin Tutumları" boyutuna yüksek düzeyde ($3,62 \pm 0,87$), "Güvenlik Önceliği" boyutuna yüksek düzeyde ($3,62 \pm 0,75$), "Güvenlik İletişimi" boyutuna yüksek düzeyde ($3,62 \pm 0,75$), "Güvenlik Eğitimi" boyutuna yüksek düzeyde ($3,80 \pm 0,83$), "Güvenlik Farkındalığı" boyutuna yüksek düzeyde ($3,70 \pm 0,91$), "Çalışanların Katılımı" boyutuna yüksek düzeyde ($3,70 \pm 0,91$), "Raporlama Kültürü" boyutuna yüksek düzeyde ($3,75 \pm 0,93$) katılım gösterdikleri görülmektedir. Güvenlik kültürü genel algı düzeyinin de yüksek seviyede ($3,71 \pm 0,66$) olduğu görülmektedir.

Çıkarımsal İstatistikler

Tablo 5
Güvenlik Kültürü Genel Algı Düzeyi Ve Cinsiyet Değişkeni- *t* testi

	Grup	N	Ort	ss	p.
Güvenlik Kültürü Genel Algı Düzeyi	Kadın	63	3,69	,601	0,790
	Erkek	78	3,72	,722	

Kadın ve erkek çalışanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik bir test olan *t* testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda güvenlik kültürü genel algı düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p=0,79 >0,05$). Dolayısıyla **Hipotez 1 H_0 kabul edilmiştir.**

Tablo 6
Güvenlik Kültürü Genel Algı Düzeyi ve Yaş Değişkeni- ANOVA testi

Yaş	N	X	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
18-24 (1)	17	4,04	,553	G.Arası	4,375	3	1,458			
25-34 (2)	47	3,62	,673	G.içi	58,339	137	,426			
35-44 (3)	62	3,61	,708	Toplam	62,714	140		3,42	,019	4-2; 4-3
45 ve üstü (4)	15	4,03	,370							
Toplam	141	3,71	,669							

Araştırmaya katılanların güvenlik kültürü genel algı düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 6'da yer almaktadır. F değeri 3,42 ve buna karşılık gelen p değeri 0,019 olarak bulunmuştur. Güvenlik kültürü genel algı düzeyi yaş değişkeni açısından farklılık göstermektedir. Hangi yaş grubunda farklılık olduğunu ortaya çıkarmak için Games Howell Testi ile analize devam edilmiş ve yaş aralığı 45 ve üstü olan çalışanların güvenlik kültürü genel algı düzeyinin 25-34 yaş aralığında ($x=3,62$) ve 35-44 yaş aralığında ($x=3,61$) olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. **Hipotez 2 H_a kabul edilmiştir.**

Tablo 7
Güvenlik Kültürü Genel Algı Düzeyi ve Eğitim Değişkeni- ANOVA testi

Eğitim	N	X	ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
İlkokul (1)	14	3,73	,609	G.Arası	6,42	4	1,60			
Ortaokul (2)	34	3,59	,665	G.içi	56,290	136	,441			
Lise (3) (4)	74	3,66	,650	Toplam	62,714	140		3,88	,005	4-1;4-2; 4-3
Ön Lisans (4)	12	4,40	,482							
Lisans ve üstü (5)	7	3,60	,755							
Toplam	141	3,71	,669							

Araştırmaya katılanların güvenlik kültürü genel algı düzeyinin eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de yer almaktadır. F değeri 3,88 ve buna karşılık gelen p değeri 0,005 olarak bulunmuştur. Güvenlik kültürü genel algı düzeyi eğitim değişkeni açısından farklılık göstermektedir. Hangi eğitim grubunda farklılık olduğunu ortaya çıkarmak için Games Howell Testi ile analize devam edilmiş ve ön lisans eğitim seviyesine sahip olan çalışanların güvenlik kültürü genel algı düzeyi puan ortalamasının ilkokul mezunu ($x=3,73$), ortaokul mezunu ($x=3,59$) ve lise mezunu ($x=3,66$) seviyesindeki çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. **Hipotez 3 H_a kabul edilmiştir.**

Tablo 8

Güvenlik Kültürü Genel Algı Düzeyi ve Gelir Değişkeni- *t* testi

	Grup	N	Ort	ss	p.
Güvenlik Kültürü Genel AD	Asgari ücret	15	3,86	0,515	0,34
	Asgari ücret üstü	126	3,69	0,684	

Güvenlik kültürü genel algı düzeyinin gelir durumuna göre farklılık göstermediği belirlemek amacıyla yapılan *t* testi sonucunda asgari ücret alan çalışanlar ve asgari ücret üzeri kazanan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p=0,34 >0,05$). **Hipotez 4 H_0 kabul edilmiştir.**

Tablo 9

Güvenlik Kültürü Genel Algı Düzeyi- İş Kazası *t* testi

	Grup	N	Ort	ss	p.
Güvenlik Kültürü Genel AD	Evet	7	3,91	0,421	0,406
	Hayır	134	3,70	0,679	

Güvenlik kültürü genel algı düzeyinin iş kazası değişkenine göre farklılık göstermediği belirlemek amacıyla yapılan *t* testi sonucunda iş kazası yaşayan çalışanlar ve iş kazası yaşamayan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p=0,40 >0,05$). **Hipotez 5 H_0 kabul edilmiştir.**

Tablo 10

Güvenlik Kültürü Genel Algı Düzeyi- Ramak Kala Değişkeni- *t* testi

	Grup	N	Ort	ss	p.
Güvenlik Kültürü Genel AD	Evet	25	3,55	0,667	0,187
	Hayır	116	3,74	0,667	

Güvenlik kültürü genel algı düzeyinin ramak kala değişkenine göre farklılık göstermediği belirlemek amacıyla yapılan *t* testi sonucunda ramak kala olay yaşayan çalışanlar ve ramak kala olay yaşamayan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p=0,18 >0,05$). **Hipotez 6 H_0 kabul edilmiştir.**

Tablo 11
Güvenlik Kültürü Alt Boyutlar Korelasyon

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yöneticilerin Davranışları	1	,536**	,485**	,416**	,350**	,353**	,391**	,402**
2.Yöneticilerin Tutumları	,536**	1	,795**	,700**	,600**	,626**	,554**	,517**
3.Güvenlik Önceliği	,485**	,795**	1	,761**	,609**	,583**	,589**	,528**
4.Güvenlik İletişimi	,416**	,700**	,761**	1	,711**	,690**	,709**	,597**
5.Güvenlik Eğitimi	,350**	,600**	,609**	,711**	1	,807**	,672**	,609**
6.Güvenlik Farkındalığı	,353**	,626**	,583**	,690**	,807**	1	,796**	,696**
7.Çalışanların Katılımı	,391**	,554**	,589**	,709**	,672**	,796**	1	,768**
8.Raporlama Kültürü	,402**	,517**	,528**	,597**	,609**	,696**	,768**	1

*p<0,05, **p< 0,01 (2-tailed).

Tablo 11’de Güvenlik Kültürü Ölçeğinin alt boyutlarına yönelik ölçeklerin kendi aralarındaki korelasyon analiz sonuçları yer almaktadır. Korelasyon “iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade etmekte” ve korelasyon katsayısı “r” harfi ile gösterilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve bu ilişkinin derecesi hakkında bilgi veren korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler almaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.262). Korelasyon katsayısının 0,70 ile 1,00 arasında olması yüksek, 0,70 ile 0,30 arasında olması orta, 0,30 ile 0,00 arasında olması ise zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2020, s.32). Güvenlik kültürü alt ölçeklerinin kendi aralarındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde tüm değişkenler arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yöneticilerin davranışları değişkeninin güvenlik önceliği ile ($r=,485$; $p<0,01$), yöneticilerin tutumları değişkeninin güvenlik önceliği ile ($r=,795$; $p<0,01$), güvenlik iletişimi değişkeninin güvenlik eğitimi ile ($r=,711$; $p<0,01$), güvenlik eğitimi değişkeninin güvenlik farkındalığı ile ($r=,807$; $p<0,01$) en güçlü ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir Çalışanların katılımı değişkeni ise güvenlik farkındalığı değişkeni ile en güçlü ilişkiye sahiptir ($r=,796$; $p<0,01$). Raporlama kültürü değişkeninin en güçlü ilişki içinde olduğu değişken ise çalışanların katılımıdır ($r=,768$; $p<0,01$).

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada beş yıldızlı bir otel işletmesinde çalışanların güvenlik kültürü genel algı düzeyi ve bu düzeyin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmek istenmiştir. Araştırma bulguları örneklem kapsamındaki otel işletmesinde güvenlik kültürü genel algı düzeyinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra güvenlik kültürünü oluşturan tüm alt boyutlara yönelik algı düzeyinin de yüksek olduğu belirlenmiştir.

Literatürde güvenlik kültürü algı düzeyini ölçen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalar incelendiğinde sonuçların farklılık gösterdiği görülmektedir. Örneğin Sancak (2017) çalışmasında inşaat sektörü çalışanlarının güvenlik kültürü genel algı düzeyini incelemiş ve bunun güvenlik performansına yönelik etkisini ölçmüştür. Yapılan analizler sonucunda çalışanların güvenlik kültürü genel algı düzeyinin ve güvenlik performans düzeyinin düşük olduğu görülmüştür. Buna karşılık güvenlik kültürü algı düzeyi ile güvenlik performansı arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların güvenlik kültürü algı düzeyi ortalamalarının “çalışma pozisyonu”, “daha önce iş kazasına uğrayıp uğramama durumu”, “çalıştığı kurumda iş kazasına uğrayıp uğramama durumu” ve “ramak kala olay yaşama durumu” gibi demografik faktörlere göre değiştiği belirlenmiştir. Can ve Hüseyinli (2017) Antalya ilinde 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün güvenli davranış eğilimleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda çalışanların güvenlik kültürü algılarının, güvenli davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların güvenlik kültürü algı düzeylerinin ve güvenli davranış eğilimlerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Gökçe'nin (2020)'nin marangozluk mesleğinde çalışan kişilerin iş güvenliği kültürüne yönelik bakış açılarını belirlemek ve güvenlik kültürü algı düzeylerini ortaya koymak amacıyla yürüttüğü çalışmasında güvenlik kültürü genel algı düzeyinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, iş kazası ve ramak kala olay demografik değişkenleri kapsamında güvenlik kültürü genel algı seviyesinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yaş ve eğitim değişkeni kapsamında bir farklılık tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların güvenlik kültürü genel algı düzeyi yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Yaş aralığı 45 ve üstü olan çalışanların güvenlik kültürü genel algı düzeyi puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur. Bu yaş grubundaki iş görenlerin çalışma yaşamları boyunca aldıkları tekrarlayan eğitimlerin, kurum bazında yürütülen çalışmaların güvenlik kültürü algı düzeylerine olumlu olarak yansıdığı düşünülmektedir. Ayrıca iş hayatları boyunca yaşadıkları ve/veya gözlemledikleri kazalar, riskler, meslek hastalıkları ve benzeri iş sağlığı ve güvenliği unsurlarının onları konuya daha duyarlı hale getirdikleri düşünülmektedir. Bu araştırmada iş güvenliği kültürü genel algı düzeyinin eğitime göre farklılık gösterdiği sonucuna da ulaşılmıştır. Ön lisans eğitim seviyesine sahip olan çalışanların diğer eğitim seviyesinde olan çalışanlardan daha yüksek algıya sahip olduğu belirlenmiştir. Otel işletmelerinde çalışanların alanla ilgili mezun oldukları ön lisans düzeyindeki eğitim müfredatındaki teknik derslerin bu yöne olumlu katkı sağladığı düşünülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında önleyici (proaktif) yaklaşımın egemen olmaya başlaması ile birlikte iş güvenliği kültürü önem kazanmıştır. İş güvenliği kültürü çok boyutlu bir kavramdır. Dolayısıyla bu boyutların incelenmesi konuya daha detaylı bir şekilde yaklaşılmasını sağlayacaktır.

Yöneticilerin konuya yönelik tutum ve davranışları güvenlik kültürünün oluşturulmasında ve değerlerin çalışanlar tarafından içselleştirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Yöneticilerin iş süreçlerinde güvenliği öncelikli bir konu olarak görmeleri çalışanlarda güvenlik farkındalığını ve güvenliğe yönelik olumlu tutum ve davranışları artırmaktadır. Tüm bu süreçte güvenlik eğitimi ve güvenlik iletişimi, örgütsel amaçlara ulaşmak, motivasyonu sağlamak ve çalışanların katılımını güçlendirmek açısından dikkat edilmesi gereken alt boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe yer alan otel işletmeleri özelinde iş güvenliği kültürünü güçlendirmek için farkındalık oluşturmak önemlidir. Bunun için iş güvenliği kültürü, bir örgüt kültürü değeri olarak konumlandırılmalı ve bu değerler çeşitli uygulamalar, eğitim süreçleri ve iletişim kanalları aracılığıyla çalışanlara iletilmelidir. Otel işletmeleri az tehlikeli sınıf kapsamında değerlendirilse de bünyelerinde bulunan farklı bölüm ve iş tanımları çalışanları değişik seviyelerdeki tehlike, risk ve kazalara maruz bırakabilmektedir. Dolayısıyla her bölüm bazında iş güvenliği politikaları açık ve erişilebilir olmalıdır. Her bölüm ve iş tanımı kapsamında eğitimler farklılaştırılmalıdır.

Çalışanların güvenlik konusunda sorumluluk hissetmelerini sağlamak için çaba gösterilmelidir. Her bir çalışan iş güvenliğinin sağlanması konusunda bir rolü olduğunun farkında olmalıdır. Turizm sektörü stajyer ve dönemsel çalışanın yoğun olduğu bir alandır. Dolayısıyla stajyerler dahil tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında düşüncelerini, sorularını veya endişelerini iletebilecekleri bir iletişim kanalı bulunmalıdır. Açık bir iletişim ortamı, çalışanların güvenlik konusunda daha fazla katılım göstermelerini sağlar. Çalışanlardan gelen geri bildirimler dikkate alınmalı ve uygulanabilir öneriler değerlendirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda örnek olabilecek davranışlar sergileyen çalışanlar ödüllendirilmelidir.

Diğer tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma tek bir kuruma yönelik yapılmıştır ve dolayısıyla bu durum araştırma sonuçlarının farklı kategorilerdeki tüm otel işletmelerine yönelik genelleme yapılmasını kısıtlamaktadır. Aynı zamanda araştırmanın sadece bir sektöre yönelik yürütülmüş olması da bir sınırlılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu araştırma nicel araştırma deseni ile gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki araştırmalar için nitel ve karma yöntemlerin kullanılarak konuya yönelik farklı çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra farklı sektörleri aynı anda inceleyen karşılaştırmalı çalışmalar da yapılabilir.

Kaynakça

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012, 30 Haziran). Resmî Gazete (Sayı:28339). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>
- Agenda (NORA-National Construction Agenda – October 2008). Erişim adresi: <https://www.cdc.gov/niosh/oep/conscenter.html>
- Akalp, G. ve Yamankaradeniz, N. (2013). İşletmelerde güvenlik kültürünün oluşumunda yönetimin rolü ve önemi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 96-109. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sgd/issue/28022/297526>
- Akgün, A.E., Keskin, H. ve Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt teorisi* (1. bs.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Akkuş, G. (2021). İş sağlığı ve güvenliğine keşifsel bir bakış: Otel çalışanlarının yaşadıkları iş kazaları. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(46), 1185-1204. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.881793>
- Aksoy, M. (2021). Konaklama sektöründe güvenlik kültürünün iş performansı üzerindeki etkisi ve güvenlik performansının aracılık rolü. *Journal of Empirical Economics and Social Sciences*, 3(2), 35-60. <https://dx.doi.org/10.46959/jeess.989347>

- Altinel, H. (2015). *İş sağlığı ve iş güvenliği* (3. bs.). Ankara: Detay Yayıncılık
- Antonsen, S. (2009). *Safety culture: Theory, method and improvement* (1st ed.). England: Ashgate Publishing Limited.
- Arda, Y. (2020). *Konaklama sektörü çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği kültürü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baran, A. (2020). *İstanbul'da tekstil sektörü çalışanlarında iş güvenliği kültürünün değerlendirilmesi* (Tıpta Uzmanlık Tezi). İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İstanbul.
- Can, A. (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (8. bs.) Ankara: Pegem Akademi.
- Can, M. ve Hüseyinli, N. (2017). Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve otel çalışanlarının güvenli davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397-1420. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunisobil/issue/34383/380936>
- Clarke, S. (1999). Perceptions of organizational safety: implications for the development of safety culture. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 185-198. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect>
- Cooper M. D. (2001). *Improving safety culture: A practical guide*: Chichester: John Wiley&Sons.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136. [https://doi:10.1016/S0925-7535\(00\)00035-7](https://doi:10.1016/S0925-7535(00)00035-7)
- Cooper, M.D. (2002). Safety culture. *Professional Safety*, 47(6), 30-36. Erişim adresi: https://behavioral-safety.com/articles/safety_culture_understanding_a_difficult_concept.pdf
- Cox, S. ve Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work & Stress*, 5(2), 93-106. <https://doi.org/10.1080/02678379108257007>
- Cox, S., Flin, R. (1998). Safety culture: philosopher's stone or man of straw?. *Work & Stress*, 12(3), 189-201. <https://doi:10.1080/02678379808256861>
- Cox, S. J. ve Cheyne, A. J. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, 34(1-3), 111-129. [https://doi:10.1016/S0925-7535\(00\)00009-6](https://doi:10.1016/S0925-7535(00)00009-6)
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (5. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dursun, S. (2011). *Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Dursun, S. (2012). *İş güvenliği kültürü- kavram-modeller-uygulama* (1. (5. bs.). İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/282931>
- Elziny, M. N. ve Mohamed, H. E. (2020). The influence of safety culture (sc) on hotel employees' safe behaviour during the crisis of Covid-19. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 14(2), 97-111. <https://doi.org/10.21608/ijhth.2020.155253>
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M. ve Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627-641. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.09.001>
- Gökçe, A. (2020). İş sağlığı ve güvenliği açısından iş güvenliği kültürünün önemi üzerine bir odak grup çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82-95. <https://doi.org/10.33439/ergonomi.749138>
- Hair, J., Black, W.C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. NJ: Prentice-Hall Publication.
- Hammond, D. M., King, A. L., Joe, M. ve Miller, J. R. (2023). Understanding the relationship between safety culture and safety performance indicators in US nuclear waste cleanup operations. *Safety Science*, 166, 106241. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106241>
- Haukelid, K. (2008). Theories of (safety) culture revisited—an anthropological approach. *Safety Science*, 46(3), 413-426. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.014>
- Håvold, J. I. ve Nettet, E. (2009). From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners. *Safety Science*, 47(3), 305-326. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.05.002>
- İlhan, M. N., Gözükar, M. G. ve Aksu E. (2017). Turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-8. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/369376>
- İşler, M. C. (2014). Uluslararası kaynaklar ve 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2), 53-65. Erişim adresi: <http://www.calismadunyasi.gov.tr>
- İşler, M.C. (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile güvenlik kültürünün iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi (İş Müfettiş Yardımcılığı Etüdü). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara. Erişim adresi: <http://www.academia.edu.tr>
- Kalcık, E. (2017). *Turizm sektörünü temsilen, otellerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşikliğinin istatistiksel yöntemlerle analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Koçak, D., Eravcı D.B., Ayan, B., Çelik E. ve Akaner, Ç. (2018). İş sağlığı ve güvenliği ILO standartları sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının geliştirilmesi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi, ÇASGEM. Erişim adresi: <https://www.casgem.gov.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi-ilo-standartlari>
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(26), 153-167. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sufesosbil/issue/11411/136278>
- Kuo, N. T., Cheng, Y. S., Chang, K. C. ve Ying, W. H. (2020). Establishing a measurement scale for safety culture in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 12-28. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.007>
- Lin, S-H., Tang, W. J., Miao, J. Y. Wang, Z. M. ve Wang, P. X. (2008). Safety climate measurement at workplace in china: A validity and reliability assessment, *Safety Science*, 46, 1037-1046. <https://doi:10.1016/j.ssci.2007.05.001>
- Neal, A., Griffin, M. A. ve Hart, P. M. (2000), The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109. [https://doi:10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi:10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Ostrom, L., Wilhelmsen, C. ve Kaplan, B. (1993). Assessing safety culture. *Nuclear safety*, 34(2), 163-172. Erişim adresi: <https://www.osti.gov/servlets/purl/10129203#page=6>
- Öksüz, B.ve Vural, B.A. (2016.) *Kurumsal başarıya giden yolda kurum kültürü*. (1. bs.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Richter, A. ve Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, 42(8), 703-722. <https://doi:10.1016/j.ssci.2003.12.003>
- Sancak, A. (2017). *İşletmelerde iş güvenliği kültürü ve iş güvenliği performansı: Konya ilinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sorensen, J. N. (2002). Safety culture: a survey of the state-of-the-art. *Reliability Engineering & System Safety*, 76(2), 189-204. [https://doi.10.1016/S0951-8320\(02\)00005-4](https://doi.10.1016/S0951-8320(02)00005-4)
- Sungur, E. ve Şerifoğlu, U. K. (2007). İşletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması; tepe yönetimin rolü ve kurum içi iletişim olanaklarının kullanımı. *Yönetim Dergisi*, 18(58), 41-50. Erişim adresi: <https://arastirmax.com/tr>
- Tappura, S., Jääskeläinen, A. ve Pirhonen, J. (2022). Creation of satisfactory safety culture by developing its key dimensions. *Safety Science*, 154, 105849. <https://doi.Org/10.1016/j.ssci.2020.104950>

- Turner, B. A., Pidgeon, N., Blockley, D. ve Toft, B. (1989, November). Safety culture: Its importance in future risk management. In *Position paper for the second World Bank workshop on safety control and risk management*, Karlstad, Sweden (pp. 6-9). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/David-Blockley/publication/259338403_Safety_Culture_Its_Importance_in_Future_Risk_Management/links/57f4c62d08ae8da3ce54e5ff/Safety-Culture-Its-Importance-in-Future-Risk-Management.pdf
- Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (1991) Safety culture a report by the international nuclear safety advisory group. Safety series no. 75-Insag-4. Erişim adresi: https://www-pub.iaea.org/mtcd/publications/pdf/pub882_web.pdf
- Uslu, V. (2014). *İşletmelerde iş güvenliği performansı ve iş güvenliği kültürü algılamaları arasındaki ilişki: Eskişehir ili metal sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vural, Z. B.A. (2003). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. (1. Baskı), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., von Thaden, T. L., Sharma, G. ve Gibbons, A. M. (2004). Safety culture: An integrative review. *The International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134. https://doi./10.1207/s15327108ijap1402_1
- Yıldız, S. ve Yılmaz, M. (2017). Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisinin incelenmesi. *Politeknik Dergisi*, 20(1), 137-149. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/politeknik/issue/36869/420511>
- Yılmaz, A. (2020). *Konaklama sektörü çalışanlarında iş sağlığı ve güvenliği kültürü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Extended Abstract

Purpose

The measures and practices taken for occupational health and safety in organizations aim to create a healthy and safe working environment. Occupational safety culture also plays an important role in creating this environment. Safety culture, which is considered a subcomponent of organizational culture, is the set of values, beliefs, attitudes and behaviors shared by employees in an organization regarding safety. The purpose of this research is to determine the safety culture perception levels of employees in hotel businesses and to determine whether there is a difference in terms of demographic variables. In this study, in which the quantitative research method was preferred, descriptive and relational scanning design was used. The data were collected by questionnaire technique and analyzed in SPSS 25.0 statistical program. As a result of the analysis, it was determined that the safety culture perception levels of the employees were high and the general perception of the safety culture differed according to the age and education variable.

Design and Methodology

The research was carried out according to the descriptive and relational screening design, which is one of the quantitative research designs. Data were collected with the questionnaire method and analyzed in SPSS 25.0 statistical program.

The population of the research consists of employees of a five-star hotel in Istanbul. A total of 212 people work at the hotel. In cases where the size of the universe is known, the number of samples is taken as at least 132, with a 95% confidence interval and a 5% margin of error, and if the size is 200 or more (Can, 2019, p.28). Within the scope of the research, an attempt was made to reach the entire universe by personally visiting the institution. The surveys were administered face to face between 20.05.2023 and 30.05.2023 on a voluntary basis. Among those who received feedback, incorrectly filled forms were eliminated and the survey forms of 141 employees were evaluated.

Within the scope of this research, survey questions for measuring safety culture were created by using the scales used in Dursun (2013)'s study titled "The Effect of Occupational Safety Culture on the Safe Behavior of Employees". In the study, scales measuring eight different dimensions of safety culture were combined and a questionnaire consisting of 35 questions was prepared. The dimensions in the safety culture questionnaire are "manager behaviors", "manager attitudes", "security priority", "security communication", "security training", "security awareness", "employee participation", and "reporting culture", respectively.

Research Hypotheses

Hypothesis 1

H₀: The level of perception of safety culture does not differ according to gender.

H_a: The level of perception of safety culture differs according to gender.

Hypothesis 2

H₀: The level of perception of safety culture does not differ according to age.

H_a: The level of perception of safety culture differs according to age.

Hypothesis 3

H₀: The level of perception of safety culture does not differ according to education.

H_a: The level of perception of safety culture differs according to education.

Hypothesis 4

H₀: The level of perception of safety culture does not differ according to income.

H_a: The level of perception of safety culture differs according to income.

Hypothesis 5

H₀: The level of perception of safety culture does not differ according to the situation of having a work accident.

H_a: The level of perception of safety culture differs according to the situation of having a work accident.

Hypothesis 6

H₀: The level of perception of safety culture does not differ according to the situation of experiencing a near-miss event.

H_a: The level of perception of safety culture differs according to the experience of a near-miss event.

Findings / Bulgular

It is seen that the average of the general perception level of safety culture and the averages of all sub-dimensions of the participants in the research are at a high level. At the same time, within the scope of the research, positive significant relationships were found among the sub-dimensions of the safety culture, which are the behaviors of the managers, the attitudes of the managers, safety priority, safety communication, safety training, safety awareness, employee participation and reporting culture.

The general perception level of safety culture of the participants in the research differs according to the age variable. Employees whose age range is 45 and over have a higher mean score of general perception of safety culture.

In addition, with this study, it was concluded that the perception level of occupational safety culture differs according to education. It was concluded that employees with an associate degree education level have a higher safety culture perception level than employees with other education levels.

Research Limitations

As with all other studies, this study also has some limitations. The research was conducted for a single institution and therefore this limits the generalization of the research results to all hotel establishments in different categories. At the same time, the fact that the research was conducted for only one sector is also a limitation.

Implications

It is useful to evaluate the interrelated security culture sub-dimensions together. Managers' attitudes and behaviors towards the issue play a decisive role in creating a safety culture and internalizing the values by employees. When managers see security as a priority issue in business processes, it increases employees' security awareness and positive attitudes and behaviors towards security. In this entire process, safety training and safety communication appear as sub-dimensions that need to be taken into consideration in order to achieve organizational goals, ensure motivation and strengthen employee participation.

As in all sectors, it is important to raise awareness to strengthen the occupational safety culture in hotel businesses in the tourism sector. For this, occupational safety culture should be positioned as an organizational culture value and these values should be conveyed to employees through various practices, training processes and communication channels. Although hotel businesses are considered to be in the less hazardous class, their different departments and job descriptions may expose employees to different levels of danger, risk and accidents. Therefore, occupational safety policies should be clear and accessible for each department. Training should be differentiated within each department and job description.

Efforts should be made to ensure that employees feel responsible for safety. Every employee should be aware that they have a role in ensuring occupational safety. The tourism sector is an area with a high concentration of interns and seasonal employees. Therefore, all employees, including interns, should have a communication channel through which they can convey their thoughts, questions or concerns about occupational health and safety. An open communication environment enables employees to be more involved in safety. Feedback from employees should be taken into account and applicable suggestions should be evaluated. Employees who exhibit exemplary behavior regarding occupational health and safety should be rewarded.

Originality/Value

There are some reasons for choosing this sector within the scope of the study. Tourism is a labor-intensive sector where human relations are at the forefront and is also important for country economies. The number of hotel businesses operating in this sector is increasing day by day. The increase in the number of hotels increases the employment rate in this field and causes more hotel employees to encounter work accidents, occupational diseases and risks in recent years. As a result of the national and international literature review, studies on occupational safety culture are generally carried out in the fields of energy, mining, construction, chemistry, which operate in very hazardous and dangerous classes (Sorenson, 2002; Dursun, 2013; Yıldız and Yılmaz, 2017; Tappura, Jääskeläinen, Pirhonen, It has been determined that it is aimed at businesses in business lines such as 2022; Hammond, King, Joe and Miller, 2023). There are a limited number of studies (Kuo, Cheng, Chang and Ying, 2020; Elziny and Mohamed, 2020; Can and Hüseyinli, 2017) on examining the occupational safety culture in hotel businesses.

Although it is known that work accidents, occupational diseases and risks are higher in heavy and dangerous lines of work, the unique working conditions of hotel businesses bring with them some risks, work accidents and occupational diseases. It is thought that it is important in this respect that the study is aimed at hotel establishments in the tourism sector, which are in the less hazardous class and are relatively less researched.

Araştırmacı Katkısı: Funda YALIM (%50), Umut ELBİR (%50).