



(ISSN: 2602-4047)

Ekizoğlu, Ö. (2023). Investigation of the Relationship Between Stadium Security Staff's Safety Awareness, Safe Behavior and Work Motivations, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 8(20), 416-443.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.667>

Article Type (Makale Türü): Research Article

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN STADIUM SECURITY STAFF'S SAFETY AWARENESS, SAFE BEHAVIOR AND WORK MOTIVATIONS

Özlem EKİZOĞLU

Assistant Professor, Erzincan Binali Yıldırım University, Erzincan, Turkey, ozlemekizoglu89@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5705-7134

Received: 14.10.2022

Accepted: 13.02.2023

Published: 05.03.2023

ABSTRACT

Stadiums are competition areas that host thousands of spectators. State and private security personnel are assigned to take precautions against all kinds of dangers that may occur in and around the stadium. The fact that the assigned security personnel do not fulfill the job description or behave illegally during the match means that thousands of people risk their lives and property. The aim of this study; to examine the relationship between the occupational safety awareness, safe behaviors and work motivations of the security personnel working in the stadiums. Data, in the year 2022; it was collected face to face by 4 pollsters in 12 different competitions held at NEF, Şükrü Saraçoğlu, Ülker Fenerbahçe and Vodafone Park stadiums. Our sample group consists of 215 stadium security personnel who voluntarily participated in the research. Relational screening method was used in the research. A total of 3 scales were used as data collection tools. The first scale is the single factor "Occupational Safety Awareness" scale. The second scale is the "Safe Behavior" scale. It consists of two sub-dimensions, security compliance and security participation. The third scale is the "Multidimensional Job Motivation" scale. It consists of a total of 6 sub-factors, namely, non-motivation, external regulation-social, external regulation-material, personal regulation, intrinsic motivation and introjected regulation. Since the data do not show a normal distribution; Non-parametric inverses such as Kruskal Wallis test, Mann Whitney U test and Spearman's Correlason were used. Conclusion: As the safe behavior scores of the stadium security personnel increase, the occupational safety awareness also increases. However, it is seen that the safe behavior scores of the participants decrease as work motivation and working time increase. In addition, it has been determined that occupational safety awareness reduces work motivation.

Keywords: Occupational safety awareness, safe behavior, security personnel, stadium, work motivation.

INTRODUCTION

Maslow (1943) in work, tried to define the healthy person, leaving diseases or patients aside. With the five-level hierarchy of human needs revealed as a result of research, people are universally; physiological, safety, love/belonging, esteem, and self-actualization needs. The need for safety and security, which comes after physiological needs, which can result in death if not satisfied, is the most basic need and the most natural right demanded by every human being. Ensuring the health and safety of the society is among the primary duties of the state. In business life, it is the responsibility of employers.

Occupational health and Safety; It can be defined as the protection of physical, psychological and social health in working life in all occupational groups. B.C. Imhotep, who lived in Ancient Egypt in the 2600s, BC. Hammurabi, King of Babylon, who lived in the 1700s, BC. Herodotus, an ancient Greek historian and writer from the 400s, BC. Important names such as Hippocrates, who was born in 460; They are the first people to conduct research on occupational safety and employee health. The increase in production with the industrial revolution in the 1800s led to an increase in the number of employees. Factors such as bad conditions, cheap workers and reduced wages made it necessary for the state to take measures to interfere with working conditions. Article 22 of the Universal Declaration of Human Rights is the symbol of societies, social security and the right to live with dignity. The International Labor Organization (ILO), headquartered in Switzerland, established in 1919 under the United Nations; It is an organization that works to develop standards in labor laws and practices in countries and to transform working conditions into the best (Uzuntarla, 2018). Occupational health and safety in Turkey is governed by the Occupational Health and Safety Law No. 6331 (2012). In the Occupational Health and Safety Law No. 6331; "The employer is obliged to ensure the occupational health and safety of the employees", has a provision.

Football is the most followed sport in the world with millions of spectators. Every year, thousands of people go to stadiums to watch and support the football team they follow. It is very difficult to ensure the safety of crowded environments such as stadiums. The gathering of people for a purpose organizes them as a group, and the consciousness of organization disassociates people from their identities and transforms them into a new identity. Organization is the gathering of people who share the same feelings for the sake of common goals. However, stadiums are also rare places where people with different lifestyles, different characters and different intentions come together. This diversity can be shown as the reason for many negative events in stadiums throughout history. When the history of the stadiums is examined; It is possible to see events that caused many people to lose their lives such as fights, crushes, fires and terrorism. Stadiums are not considered very safe areas for such reasons.

Especially the government, private security personnel and all facility management are responsible for the safety of life and property of these people who take their place in the stadiums to support the teams they are spectators. The facility management and stadium security personnel are responsible for any disruptions that may occur inside. Stadiums open their doors to the audience 2.5 hours before the start of the competition and For a

90-minute match, a person spends an average of 3-3.5 hours in stadiums. It is the state that is responsible for the safety of the public and communities, but in stadiums state security personnel are supported by private security personnel. Internal and external security of stadiums in Turkey, in accordance with the instructions of the stadium and security committee; provided by the stadium security directorate, the general directorate of security and the gendarmerie command. These security personnel are assigned according to the stadium security principles given below.

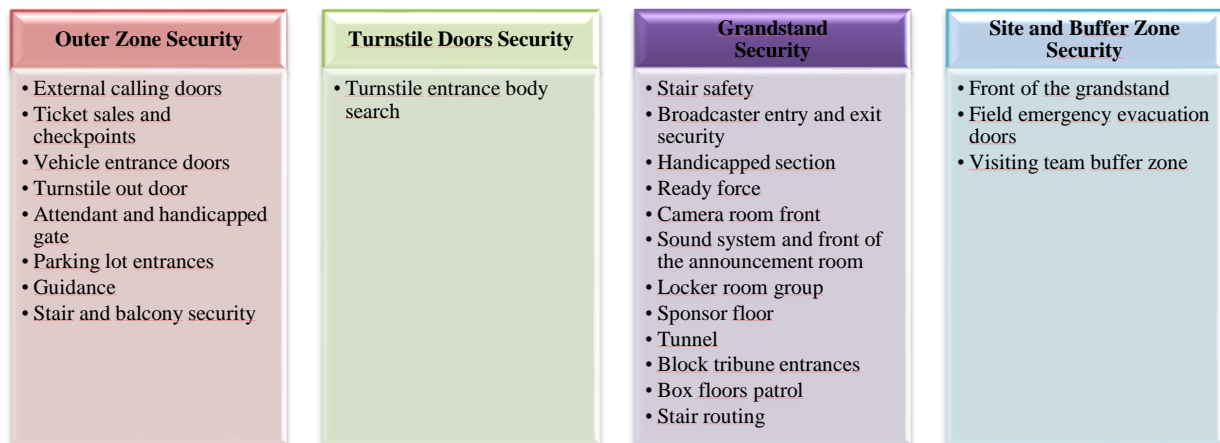


Figure 1. İnankul, (2019). Stadium Safety Guidelines.

Every stadium spectator is a customer of the stadium and it is the security personnel who are responsible for their safety. However, stadium security personnel (police, law enforcement, gendarmerie or private security) may encounter many stressful crimes, accidents or deaths due to their job almost every day (McKay-Davis et al., 2020). In this type of professions; Psychological conditions such as attrition, low motivation and depersonalization may occur. Work motivation is an important factor that enables employees to be efficient and productive in their tasks. Employees' motivation to work, self-development and effective use of cognitive behaviors are among the issues that business management has emphasized since the industrial revolution. When motivation and behavior come together, it produces a quality performance (Çivilidağ & Şekercioğlu, 2017). Job Motivation is defined as a set of energetic forces that an individual expends to initiate and determine work-related behavior. An individual's motivation can range from free or controlled, and the type of motivation involved determines his behavior. Personal interests and pleasures of the individual, intrinsic motivation; beliefs and values, defined motivation; self-worth, feelings of anxiety and guilt define introjected motivation. There are also motivating factors that vary depending on external factors. For example: monetary incentives affect controlled motivation, while rewards and returns affect extrinsic motivation (Moon et al. 2019). In addition, employees' creativity, openness to learning, personal development and productivity depend on their intrinsic motivation (Wong & Pang, 2003; Deci & Ryan, 2000).

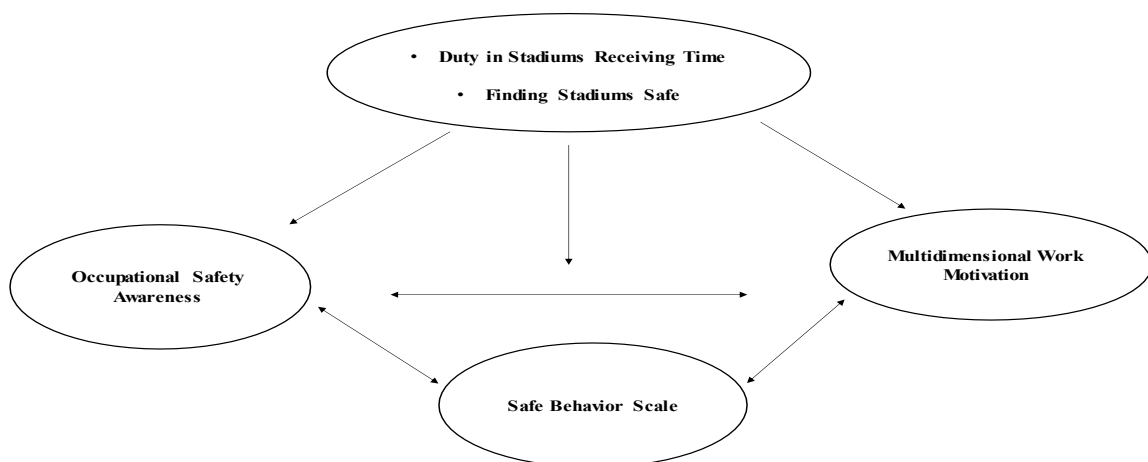
Although laws, regulations and policies are developed for occupational health and safety (OHS) measures, it is the safety culture that is important. Working with people who work consciously, give importance to the safety

of themselves and their environment, are responsible and have high work motivation; It is very important for occupational health and safety. It is known that 90% of the occupational accidents in the world are caused by the attitudes and behaviors of the employees (Güler et al., 2018). The fact that security personnel do not fulfill their job descriptions or behave illegally during the competition means that thousands of people risk their lives and property. For this reason, security personnel working in stadiums; It is thought that this study, which was conducted to reveal occupational safety awareness, safe behaviors and work motivations, and to examine their relationship with each other, is very important and will provide support to the literature.

METHOD

Research Model

The scanning model is an approach that aims to describe a situation that has existed since the past. Relational screening model is a research model that aims to determine the existence or degree of co-variance between two or more variables. This model enables us to conduct correlation and comparison studies (Karasar, 2021). The "relational survey model", one of the general survey models, was used to provide quantitative description on the sample selected from the population determined by our model.



H₁: The occupational safety awareness, safe behaviors and multidimensional work motivations of the stadium security personnel differ significantly according to the duration of their duty in the stadiums.

H₁: Occupational safety awareness, safe behaviors and multidimensional work motivations of the stadium security personnel differ significantly according to the situation of finding the stadiums safe.

H₁: There is a relationship between the occupational safety awareness, safe behaviors and multidimensional work motivations of the stadium security personnel.

Universe and Sample

The universe of the research consists of security guards who took part in the matches held in NEF, Ülker Fenerbahçe Şükrü Saraçoğlu and Vodafone Park stadiums in 2022. The sample of the research consists of 215 security guards who took part in the matches held in NEF, Ülker Fenerbahçe Şükrü Saraçoğlu and Vodafone Park stadiums in 2022 and voluntarily participated in the research.

Data Collection Tools

Socio-Demographic Characteristics:

The participants were asked about the duration of their duty in the stadiums and whether they found the stadiums safe.

Occupational Safety Awareness Scale

Edited by Lin et al (2008) and The Occupational Safety Awareness Scale, which was adapted into Turkish by Dursun (2011), was used. It is a single-factor, 5 matter and 5-point Likert scale (totally disagree-totally agree).

Safe Behavior Scale

Edited by Neal, Griffin and Hart (2000), The Safe Behavior Scale, which was adapted into Turkish by Dursun (2011), was used. It evaluates the safe behaviors of employees regarding the safe conduct of their work. The scale is a scale consisting of 6 questions and 5 likerts between "totally disagree and completely agree". It consists of two sub-dimensions, safety compliance (3 questions) and safety participation (3 questions).

Multidimensional Work Motivation Scale

The Multidimensional Job Motivation Scale, which was adapted into Turkish by Çivilidağ and Şekercioğlu (2017), was used. Scale; 19 matter, 6 sub-dimensions (nonmotivation, external regulation-social, external regulation-material, personal regulation, intrinsic motivation and introjected regulation) and It is a 7-point likert (Not at all Appropriate- Completely Appropriate) scale.

Data Collection

In 2022: Data were collected by 4 interviewers in 12 different matches played at NEF, Ülker Fenerbahçe Şükrü Saraçoğlu and Vodafone Park stadiums. The interviewers went to the stadiums before the match and explained the subject of the research to the stadium security staff. The data were collected from the volunteers by face-to-face and questionnaire method. Ethics committee approval was obtained with the meeting decision of Nişantaşı University dated 22/08/2022 and numbered 2022/34.

Statistical Analysis of Data

The data were coded into the SPSS 21.0 program. Outlier detection and reliability analysis of the coded data were made. Outliers were excluded from the data set and the Cronbach Alpha of the study was found to be >0.70. In the analysis of the data, frequency, percentage values, arithmetic mean and standard deviation values were calculated. In the analysis of the research, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis and Spearman Correlation analyzes were applied.

FINDINGS

In this part of the research, the analyzes made and the findings obtained with the analyzes are included. In Table 1, the distribution normality of the data was examined. In Table 2, Table 3 and Table 4, the percentage distribution of the answers given by the participants to the scales used in the research is given. Hypothesis analyzes are given in Table 5, Table 6 and Table 7.

Table 1. Normality Analyzes

	Kolmogorov-Smirnov					
	Statistic	df	Sig.	Skewness	Kurtosis	Cronbach's Alpha
Occupational Safety Awareness	,17	215	,00	-1,59	3,75	,76
Safe Behavior Scale Sub-Dimensions						
Safety Compliance	,21	215	,00	,03	-,21	,73
Safety Participation	,14	215	,00	,21	-,86	
Multidimensional Work Motivation						
Nonmotivation	,20	215	,00	,23	-,39	
Intrinsic Motivation	,17	215	,00	-,57	,47	
External Regulation- Social	,16	215	,00	,46	,79	,81
Personal Regulation	,25	215	,00	-1,65	3,95	
External Regulation-Material	,16	215	,00	-,46	-,47	
Introjected Regulation	,20	215	,00	-1,21	,84	

When the material distribution of the data is examined, the Skewness-Kurtosis value ranges are not in the range of -1 and +1 and sig<0.05 in the Kolmogorov-Smirnov table indicates that the data are not normally distributed. For this reason, Non-Parametric tests will be applied in the research.

Table 2. Percentage Frequencies of the Answers Given by the Participants to the “Occupational Safety Awareness Scale”

	I strongly disagree		I do not agree		Agree or not agree		I agree		Absolutely I agree	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
I know what my responsibilities are regarding safety in the workplace.	0	0	4	1,9	17	7,9	69	32,1	125	58,1
I understand the safety rules my job requires.	2	0,9	9	4,2	15	7	57	26,5	132	61,4
I can cope with security problems at my workplace	0	0	4	1,9	13	6	56	26	142	66
I always follow the safety rules.	0	0	3	1,4	16	7,4	68	31,6	128	59,5
I think safety is the most important thing while working.	3	1,4	2	0,9	18	8,4	64	29,8	128	59,5

The percentage frequency of the answers given by the participants to the questions of the Occupational Safety Awareness inventory is given in Table 2. According to Table 2, participants: 58.1% unequivocally agree with the question "I know what my responsibilities are regarding safety at my workplace"; 61.4% strongly agree with the question "I understand the safety rules required by my job"; 66% strongly agree with the question "I can cope with security problems at my workplace"; To the question "I always obey the safety rules", 59.5% strongly agree, and to the question "I think safety is the most important thing when working", 59.5% gave the answer strongly agree.

Table 3. Percentage Frequencies of the Answers Given by the Participants to the "Safe Behavior Scale"

	I strongly disagree		I do not agree		Agree or not agree		I agree		Absolutely I agree	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
I use all necessary safety equipment while doing my job.	0	0	1	0,5	11	5,1	50	23,3	153	71,2
I use appropriate safety procedures when doing my job.	0	0	0	0	9	4,2	81	37,7	125	58,1
I provide the highest levels of security while doing my job.	0	0	2	0,9	12	5,6	77	35,8	124	57,7
I encourage safety programs in the workplace.	1 9	8,8	54	25,1	51	23,7	34	15,8	57	26,5
I make extra efforts to improve workplace safety.	9	4,2	42	19,5	54	25,1	45	20,9	65	30,2
I voluntarily perform tasks aimed at improving workplace safety.	5	2,3	25	11,6	104	48,4	41	19,1	40	18,6

The percentage frequencies of the answers given by the participants to the Safe Behavior Inventory questions are given in Table 3. According to participants: 71.2% I agree with the question "I use all necessary safety equipment while doing my job" ; I agree with the question "I use appropriate safety procedures while doing my job" with 58.1%; I completely agree with the question "I provide the highest level of security while doing my job" at a rate of 57.7%; I agree with the question "I encourage safety programs in the workplace" with 26.5%; To the question "I make extra efforts to increase workplace safety"; I strongly agree with 30.2% and to the question "I voluntarily fulfill my duties to increase workplace safety"; 48.4% answered neither agree or not agree.

Table 4. Percentage Frequencies of Participants' Responses to the "Multidimensional Work Motivation Scale"

	Not at all Appropriate		Mostly Unsuitable		Not Appropriate		Moderate		Appropriate	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
I don't put any effort into my job because I think I'm wasting my time.	100	46,5	6	2,8	0	0	38	17,7	71	33
I make an effort in my work because it is interesting.	41	19,1	84	39,1	65	30,2	9	4,2	16	7,4
I put little effort in my job because I think it's not worth the effort.	91	42,3	112	52,1	6	2,8	4	1,9	2	,9
I make an effort in my job because it is exciting.	5	2,3	15	7	26	12,1	53	24,7	116	54
Even though my job is meaningless, I still don't know why I'm doing this job.	117	54,4	77	35,8	16	7,4	2	,9	3	1,4
I make an effort in my job because I have fun while doing my job.	2	,9	4	1,9	17	7,9	41	19,1	151	70,2

I make an effort in my job to get the approval of others (supervisor, colleague, family, etc.).	54	25,1	112	52,1	23	10,7	10	4,7	16	7,4
Making an effort in my job has a special meaning to me.	5	2,3	5	2,3	101	47	38	17,7	66	30,7
I make an effort in my job so that others (supervisor, colleague, family, etc.) have more respect for me.	29	13,5	58	27,0	98	45,6	10	4,7	20	9,3
I make an effort in my job because this job is compatible with personal values.	4	1,9	3	1,4	21	9,8	36	16,7	151	70,2
I make an effort in my job to avoid criticism of others (supervisor, colleague, family, etc.) towards me.	25	11,6	26	12,1	62	28,8	34	15,8	68	31,6
I make an effort in my job because I think it is personally important to put in the effort in this job.	6	2,8	14	6,5	10	4,7	32	14,9	153	71,2
However, if I put in enough effort in my job, others (employer, supervisor, etc.) will reward me economically.	19	8,8	24	11,2	42	19,5	20	9,3	110	51,2
I make an effort for my job or I feel bad.	3	1,4	4	1,9	14	6,5	34	15,8	160	74,4
If I put enough effort in my job, others (employer, supervisor, etc.) will give me more job security.	15	7,0	61	28,4	101	47,0	11	5,1	27	12,6
In my current job, I make an effort or I'll be embarrassed.	1	,5	8	3,7	35	16,3	47	21,9	124	57,7
If I don't put enough effort in my job, I risk losing my job.	2	,9	7	3,3	30	14	49	22,8	127	59,1
I make an effort in my job because my job makes me proud of myself.	4	1,9	14	6,5	37	17,2	41	19,1	119	55,3
I make an effort in my job because I have to prove myself.	69	32,1	59	27,4	24	11,2	10	4,7	53	24,7

* Participants were presented with a Multidimensional Job Motivation scale with 7 likerts (Not at all Appropriate, Mostly Unsuitable, Not Appropriate, Moderate, Appropriate, Fairly Appropriate, and Completely Appropriate). However, Fairly Appropriate and Completely Appropriate options were not preferred by the participants, so they were not included in the table.

Table 5. Occupational Safety Awareness, Safe Behavior and Multidimensional Work Motivation According to the Duration of the Participants in Stadiums

		Duty in Stadiums Receiving Time (years)	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
Occupational Safety Awareness		0-1	23	123,24	1,75	2	,42
		2-6	181	106,61			
		7-12	11	99,05			
Safe Behavior	Safety Compliance	0-1	23	139,72	7,01	2	,03
		2-6	181	104,26			
		7-12	11	103,23			
Safe Behavior	Safety participation	0-1	23	156,41	16,52	2	,00
		2-6	181	103,02			
		7-12	11	88,64			
Multidimensional Work Motivation	Nonmotivation	0-1	23	78,83	6,36	2	,05
		2-6	181	112,20			
		7-12	11	99,91			
	Intrinsic Motivation	0-1	23	106,26	2,08	2	,36
		2-6	181	106,65			
		7-12	11	133,91			
External Regulation- Social	0-1	23	115,76	0,53	2	,77	
	2-6	181	107,45				

	7-12	11	100,77			
Personal Regulation	0-1	23	104,65	0,55	2	,76
	2-6	181	107,67			
	7-12	11	120,41			
External Regulation-Material	0-1	23	117,26	1,02	2	,60
	2-6	181	106,17			
	7-12	11	118,82			
Introjected Regulation	0-1	23	95,59	6,21	2	,04
	2-6	181	107,06			
	7-12	11	149,41			

Occupational safety awareness of the participants does not differ significantly according to the duration of their duty in the stadiums ($p>,05$).

Safe Behavior sub-dimensions; It is seen that safety compliance ($\chi^2=7.01$, $df=2$, $p=,03$) and safety participation ($\chi^2=16.52$, $df=2$, $p=,00$) differ significantly according to the duration of duty in stadiums ($p<,05$). The safety compliance and safety participation scores of those who have been working in the stadiums for 0-1 years are higher than the others.

Among the multidimensional work motivation sub-dimensions, being unmotivated ($\chi^2=6.36$, $df=2$, $p=,05$) and introjected regulation ($\chi^2=6.21$, $df=2$, $p=,04$) differ significantly according to working time ($p<,05$). The difference between the nonmotivation and the working time is due to those who have been working in stadiums for 2-6 years. In the introjected regulation sub-dimension, the difference is in favor of the staff who have been working in the stadium for 7-12 years. No significant difference was found in intrinsic motivation, external regulation-social, personal regulation and external regulation-material sub-dimensions ($p>,05$).

Table 6. Occupational Safety Awareness and Safe Behavior According to the Variable of Participants Finding Stadiums Safe

	Finding Stadiums Safe	N	Rank Avg.	U	W	Z	p	
Occupational Safety Awareness	Yes	203	110,17	777	855	-2,13	,03	
	No	12	71,25					
Safe Behavior	Safety Compliance	Yes	203	108,99	1017	1095	-,98	,33
		No	12	91,25				
	Safety participation	Yes	203	109,59	895,5	973,5	-1,56	-,12
		No	12	81,13				
Multidimensional Work Motivation	Nonmotivation	Yes	203	107,82	1182	21888	-,17	,86
		No	12	111				
	Intrinsic Motivation	Yes	203	110,26	759,5	837,5	-2,23	,02
		No	12	69,79				
	External Regulation- Social	Yes	203	108,61	1095	1173	-,59	,55
		No	12	97,75				
	Personal Regulation	Yes	203	109,79	855	933	-1,80	,07
		No	12	77,5				
	External Regulation-Material	Yes	203	108,54	1108	1186	-,53	,60
		No	12	98,83				
	Introjected Regulation	Yes	203	109	1014,5	1092,5	-1,01	,31
		No	12	91,04				

The occupational safety awareness of the participants differs significantly according to the variable of finding the stadiums safe ($u=777, z=-2,13, p=.03$). It has been observed that those who find the stadiums safe have higher occupational safety awareness. Safety compliance and safety participation do not differ significantly according to the variable of finding stadiums safe ($p>.05$). There are significant differences between intrinsic motivation, one of the multidimensional work motivation sub-dimensions, and the variable of finding stadiums safe ($u=759,5, z=837,5, p=.02$). No significant difference was found in the sub-dimensions of nonmotivation, external regulation-social, personal regulation, external regulation-material and introjected regulation ($p>.05$).

Table 7. Relationship Between Dependent and Independent Variables

		Occupational Safety Awareness	Safety Compliance	Safety Participation	Nonmotivation	Intrinsic Motivation	External Regulation-Social	Personal Regulation	External Regulation-Material	Introjected Regulation
Operation time	r	-,09	-,15*	-,26**	,12	,06	-,05	,04	-,02	,14*
	p	,20	,02	,00	,09	,37	,47	,54	,77	,04
Finding Stadiums Safe	r	-,15*	-,07	-,11	,01	-,15*	-,04	-,12	-,04	-,07
	p	,03	,33	,12	,86	,03	,55	,07	,60	,32
Occupational Safety Awareness	r		,28**	,31**	-,07	-,04	-,17*	,17*	-,01	-,03
	p		,00	,00	,31	,51	,01	,01	,83	,64
Safety Compliance	r				-,37**	-,14*	-,23**	-,04	-,10	-,06
	p				,00	,04	,00	,56	,16	,37
Safety participation	r				-,50**	-,20**	-,25**	-,06	-,07	-,01
	p				,00	,00	,00	,36	,27	,83

No significant relationship was found between the working time of the participants in the stadiums and the awareness of occupational safety ($p>.05$). There is a negative and weakly significant relationship between working time in stadiums and safety compliance ($r=-,15; p<.05$) and safety participation ($r=-,26; p<.01$). No significant relationship was found in the sub-dimensions of multidimensional work motivation, being unmotivated, intrinsic motivation, external regulation-social, personal regulation and external regulation-material. However, there is a weak positive correlation between introjected regulation ($r=,14; p<.05$).

There is a negative and weak significant relationship between the variable of finding stadiums safe and occupational safety awareness of stadium security personnel participating in the research ($r=-,15; p<.05$). No significant relationship was found between Safe Behavior and Multidimensional Work Motivation sub-dimensions and finding stadiums safe ($p>.05$).

There is a weak positive correlation between occupational safety awareness and safety compliance ($r=,28; p<.01$) and a moderately significant positive correlation with safety participation ($r=,31; p<.01$). On the other hand, there is no significant relationship between nonmotivation, intrinsic motivation, external regulation-material and

introjected regulation, which are the sub-dimensions of multidimensional work motivation ($p > .05$). However, it was observed that there was a negative and weakly significant relationship between occupational safety awareness and external regulation- social ($r = -.17$; $p < .05$) sub-dimension. It was determined that there was a weak and significant positive correlation between occupational safety awareness and personal regulation sub-dimension ($r = .17$; $p < .05$).

There is a moderately significant relationship between safety compliance and nonmotivation ($r = -.37$; $p < .01$), one of the multidimensional work motivation sub-dimensions. There is also a weak and negative significant relationship with intrinsic motivation ($r = -.14$; $p < .05$) and external regulation-social ($r = -.23$; $p < .01$). However, there is no significant relationship between personal regulation, external regulation-material and introjected regulation and safety compliance ($p > .05$).

There is a strong correlation between safety participation, one of the Safe Behavior sub-dimensions, and nonmotivation ($r = -.50$; $p < .01$) from the multidimensional work motivation sub-dimensions. There is a weak, negative significant relationship with intrinsic motivation ($r = -.20$; $p < .01$) and external regulation-social ($r = -.25$; $p < .01$). However, there is no significant relationship between personal regulation, external regulation-material and introjected regulation, and safety participation ($p > .05$).

CONCLUSION and DISCUSSION

Behavioral psychology is the most important factor affecting safety. The most critical one among these factors is the acquisition of safe behavioral habits (Yang & Ju, 2013). It is known that 90% of the occupational accidents in the world are caused by the attitudes and behaviors of the employees (Güler et al., 2018). In addition, according to the sources of the International Labor Organization (ILO), occupational accidents are the causes of a country's economy; It corresponds to 1% to 3% of the gross national product (Dursun, 2013). It is very important to instill a safety culture rather than the legal obligation of occupational health and safety. Dursun (2011) in his study on the effect of safety culture on safety performance; revealed the effect of work experience and working year on safety culture.

According to the findings of the study, it was found that working time had no effect on occupational safety awareness, but had an effect on safe behavior. Those who have been working in stadiums for 0-1 years have higher safe behavior scores. As the working time of the participants increases, the safety compliance and safety participation scores decrease. It can be said that professional deformations affect the safe behavior of security personnel. Lin et al., (2008) found that work experience; It has been concluded that it affects employees' occupational safety awareness, safety communication and training. There are also studies with similar results (Vinodkumar & Bhasi, 2008; Cooper & Philips, 2004.). Altinel (2009), on the other hand, contradicts our research result by finding that as work experience increases, employees' perceptions of security climate also increase.

Participants who find the stadiums safe; occupational safety awareness and intrinsic motivation are higher than those who do not find it safe. The variable of finding the stadiums safe does not make a significant difference in the safe behavior scores. Employees' need to be safe is their most natural right and basic need. The insecurity of people can involuntarily affect their behavior or attitude. Lee (1998) and Smith and Wardsworth (2009), in their study with the participation of thousands of people; examined the relationship between security attitudes and behaviors of those who had and did not experience security problems in their working environment and found significant differences. Security attitudes and behavior scores of those who have security problems are higher than those who do not have security problems. In another study, the unsafe behavior of the worker was presented as 45.3% and the unsafe work environment as 53.5% (Demirbilek & Çakır, 2008).

As the participants' occupational safety awareness scores increase, their safety compliance and safety participation scores also increase. At the same time, from multidimensional work motivation; It was determined that while external regulation-social scores decreased, personal regulation motivation scores increased. As the participants' safety compliance and safety participation scores increase, multidimensional work motivations; nonmotivation, intrinsic motivation and extrinsic regulation-social scores decreased. Dursun & Keser (2014) support our study findings by finding that as security awareness increases, security compliance and participation in security increase. Altinel (2009) found a positive relationship between employee participation in safety, organizational commitment and job satisfaction.

88% of workplace accidents are caused by the behavior of the employee, 10% by dangerous situations in the workplace environment, and 2% by natural disasters and force majeure (Yavuz & Gür, 2019). The Occupational Safety Specialist and Occupational Physician, who provide training to employees for occupational health and safety, are responsible for raising awareness of the employees. 90% of the practice of occupational health and safety consists of unwritten sources. However, awareness, that is, learning, differs between individuals. It is very important to investigate the causes of security problems and to take preventive measures (Tozkoparan & Taşoğlu, 2011).

In conclusion: The duration of working in stadiums does not make a significant difference on occupational safety awareness and there is no significant relationship between them. Those who have been working in the stadium for 0-1 years have higher safety compliance and safety participation scores than others. As the working time of the participants increases, the safety compliance and safety participation scores decrease. As the working time in the stadiums increases, the introjected regulation score increases. Participants who find the stadiums safe have higher occupational safety awareness and intrinsic motivation than those who do not find it safe. As the participants' occupational safety awareness scores increase, their safety compliance and safety participation scores also increase. At the same time, from multidimensional work motivation; It was determined that while external regulation-social scores decreased, personal regulation motivation scores increased. As participants' safety compliance and safety participation scores increase, unmotivation, intrinsic motivation and extrinsic regulation-social scores decrease.

RECOMMENDATIONS

In the research, the relationship between occupational safety awareness, safe behaviors and multidimensional work motivations of stadium security personnel was examined. Stadiums are competition venues that host thousands of people. Occupational health and safety training should be given to the personnel responsible for the safety of those in these places and the safety culture should be increased. Occupational health and safety trainings and safety culture should be provided to senior people responsible for facility management of stadiums and security personnel. The study can also be applied to security personnel working in stadiums in different provinces. It is recommended to apply and compare the security personnel of the stadiums of amateur and professional football clubs.

ETHICAL TEXT

“This article complies with journal writing rules, publication principles, research and publication ethics, and journal ethics. Responsibility for any violations that may arise regarding the article belongs to the author(s). Ethics committee approval was obtained with the meeting decision of Nişantaşı University dated 22/08/2022 and numbered 2022/34.

Author(s) Contribution Rate: The author contribution rate in this study is 100%.

REFERENCES

- Altinel, Ö. (2009). *The relations between both employees' and managers' perceptions of safety climate, as well as work related employee attitudes*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Bakır, Z. G. (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sgd/issue/28019/297507>. ISSN: 2146 – 4839
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004), “Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship, *Journal of Safety Research*, 35, 497– 512. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2004.08.004>
- Çivilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156. DOI: 10.13114/MJH.2017.326
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. doi:10.1207/s15327965pli1104_01
- Demirbilek, T., & Çakır, Ö. (2008). Kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 173-191. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/211126>
- Dursun, S. (2011), *Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama*, Doktora Tezi. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.

- Dursun, S. (2013), İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 61-75. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/282932>. ISSN: 2146–4839
- Dursun, S., & Keser, A. (2014), Güvenlik farkındalığı ve iş güvenliği davranışları arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (2), 1-9. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29531/316972>. ISSN 2146 - 0000
- Güler, M., Derin, K. H., & Şahin, L. (2018). İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve eğitimi ilişkisi. *İş ve Hayat*, 4 (8), 311-348. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/941389>
- İnankul, M. (2019). <https://tr.linkedin.com/pulse/futbol-m%C3%BCsabakalari-g%C3%BCvenlik-organizasyonu-murat-i%CC%87nankul-adresinden-07/01/2023-tarihinde-erişilmiştir>.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). Kanun Num.: 6331. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf> adresinden 07/01/2023 tarihinde erişilmiştir.
- Karasar, N. (2021). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Lee, T. (1998), Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant, *Work and Stress*, 12, 217–237. <https://doi.org/10.1080/02678379808256863>
- Lin, S.H., Tang, W.J., Miao, J.Y., Wang Z.M., & Wang PX (2008). Safety climate measurement at workplace in China: A validity and reliability assessment. *Safety Science* 46 (7): 1037-1046. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.001>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, (50), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McKay-Davis, S., Robinson, T., Sebetan, I. M., & Stein, P. (2020). Civilian forensic technician and sworn police officer job-related stress. *Journal of forensic sciences*, 65 (6), 2065-2070. <https://doi.org/10.1111/1556-4029.14543>
- Moon, T.W., Hur, WM. & Hyun, S.S. (2019). How Service Employees' Work Motivations Lead to Job Performance: the Role of Service Employees' Job Creativity and Customer Orientation. *Curr Psychol* 38, 517–532. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9630-8>
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science* 34 (1): 99-109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Smith, Andy, P., & Wadsworth E. J. K (2009). "Safety Culture, Advice and Performance", http://www.behavioural-safety.com/articles/cardiff_safety_culture_report.pdf, adresinden 27/01/2023 tarihinde erişilmiştir.
- Tozkoparan, G., & Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili iş görenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209. <http://hdl.handle.net/11452/17987>
- Uzuntarla, F. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş güvenliği farkındalıkları ile güvenli davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çankaya Üniversitesi.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi M. (2008), Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry, *Safety Science*, 47, 659–667. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.09.004>

Wong, S., & Pang, L. (2003). Motivators to creativity in the hotel industry - perspectives of managers and supervisors. *Tourism Management*, 24(5), 551–559. doi:10.1016/s0261-5177(03)00004-9.

Yang, G. S., & Ju, J. (2013). The statistical analysis of safe behavior habits' culturing methods on construction workers. In *Applied mechanics and materials* (Vol. 256, pp. 3043-3048). Trans Tech Publications Ltd.. doi:104028/www.scientific.net/AMM.256-259,pp3043-3048

STADYUM GÜVENLİK PERSONELLERİNİN, İŞ GÜVENLİĞİ FARKINDALIĞI, GÜVENLİ DAVRANIŞLARI VE İŞ MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ÖZ

Stadyumlar, binlerce seyirciye ev sahipliği yapan müsabaka alanlarıdır. Stadyumun içinde ve çevresinde yaşanabilecek her türlü tehlikelere karşı önlem amaçlı devlet ve özel güvenlik personelleri görevlendirilir. Görevlendirilen güvenlik personellerinin, müsabaka boyunca görev tanımını yerine getirmeme veya kural dışı tutum ve davranışlarında bulunması binlerce kişinin can ve mal güvenliğini riske atması demektir. Bu çalışmanın amacı; stadyumlarda görev alan güvenlik personellerinin, iş güvenliği farkındalıkları, güvenli davranışları ve iş motivasyonlarının birbiriyle ilişkisini incelemektir. Veriler, 2022 yılı içinde; NEF, Şükrü Saraçoğlu, Ülker Fenerbahçe ve Vodafone Park stadyumlarında gerçekleşen 12 farklı müsabakada, 4 anketçi tarafından yüz yüze ve anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmaya gönüllü katılan 215 stadyum güvenlik personeli, örneklem grubumuzu oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak toplam 3 ölçek kullanılmıştır. İlk ölçek, tek faktörlü "İş Güvenliği Farkındalığı" ölçeğidir. İkinci ölçek, "Güvenli Davranış" ölçeğidir. Güvenlik uyumu ve güvenlik katılım olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü ölçek ise "Çok Boyutlu İş Motivasyonu" ölçeğidir. Motive olmama, dışsal düzenleme- sosyal, dışsal düzenleme- maddesel, kişisel düzenleme, içsel motivasyon ve içe yansıtılan düzenleme şeklinde toplam 6 alt faktörden oluşmaktadır. Veriler Analizler için SPSS 21 versiyonu kullanılmıştır. Veriler, normal dağılım göstermediğinden; Kruskal Wallis testi, Mann Whitney U testi ve Spearman's Korelasyon gibi non-parametrik testler kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre stadyumları güvenli bulan katılımcıların iş güvenliği farkındalıkları ve içsel motivasyonları, güvenli bulmayanlara göre daha yüksektir. Stadyumları güvenli bulma değişkeninin, güvenli davranış puanlarında anlamlı fark yaratmamaktadır. Aynı zamanda çok boyutlu iş motivasyonundan; dışsal düzenleme-sosyal puanları azalırken kişisel düzenleme motivasyon puanlarının arttığı tespit edilmiştir. Güvenlik uyum ve güvenlik katılım puanları arttıkça çok boyutlu iş motivasyonlarından; motive olamama, içsel motivasyon ve dışsal düzenleme-sosyal puanları azaltmaktadır. Stadyum güvenlik personellerinin, güvenli davranış puanları arttıkça iş güvenliği farkındalığı da artmaktadır. Ancak iş motivasyonu ve çalışma süresi arttıkça katılımcıların güvenli davranış puanlarının azaldığı görülmektedir. Ayrıca iş güvenliği farkındalığının, iş motivasyonunu azalttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenli davranış, güvenlik personelleri, iş güvenliği farkındalığı, iş motivasyonu, stadyum.

GİRİŞ

Maslow (1943)' deki çalışmasında, hastalıkları veya hasta insanları bir kenara bırakıp sağlıklı insanı tanımlamaya çalışmıştır. Araştırmasının sonunda ortaya koyduğu beş basamaklı insan ihtiyaçları hiyerarşi ile insanların evrensel olarak; fizyolojik, güvenlik, sevmeye/ ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Tatmin edilmezse sonu ölümle sonuçlanabilecek olan fizyolojik ihtiyaçlardan sonra gelen güvenlik ve güvende olma ihtiyacı, her insanın talep ettiği en temel ihtiyacı ve en doğal hakkıdır. Toplumun, sağlık ve güvenliğini sağlama devletin birincil görevleri arasındadır. İş hayatında ise iş verenlerin sorumluluğundadır.

İş sağlığı ve güvenliği; tüm meslek gruplarında, çalışma hayatındaki fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığının korunmasıdır, şeklinde tanımlanabilir. M.Ö. 2600'lü yıllarda Antik Mısırda yaşayan İmhotep, M.Ö. 1700'lerde yaşanan Babil Kralı Hammurabi, M.Ö. 400'lü yıllardan Antik Yunan tarihçi ve yazarı Herodot, M.Ö. 460 yılında doğan Hipokrat gibi önemli isimler; iş güvenliğinin ve çalışanların sağlığı hakkında araştırmalar yapan ilk insanlardır. 1800'lü yıllarda sanayi devrimi ile üretimin artması, çalışan sayısının da artmasına sebep olmuştur. Kötü koşullar, ucuz işçi, ücretlerin düşürülmesi gibi etkenlerin, devlet tarafından çalışma şartlarına müdahale edici tedbirler almasını zorunlu hale getirmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi' ninin 22. maddesi de toplumların, sosyal güvenliğin ve onurlu yaşama hakkının simgesidir. Merkezi İsviçre olan, 1919 yılında Birleşmiş Milletlere bağlı olarak kurulan ve 1946' da Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); ülkelerdeki çalışma yasalarında ve uygulamalarında standartları geliştirmek, çalışma şartlarını en iyi haline dönüştürmek amacıyla çalışmalar yürüten bir örgüttür (Uzuntarla, 2018). Türkiye' de iş sağlığı ve güvenliği, 6321 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) göre yönetilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda; *"İş veren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür"* hükmü yer almaktadır.

Futbol, dünya da en çok takip edilen ve milyonlarca seyircisi olan bir spor dalıdır. Her yıl, binlerce insan takip ettiği futbol takımını izlemek ve desteklemek için stadyumlara gitmektedir. Stadyum gibi kalabalık ortamların, güvenliğini sağlamakta oldukça zordur. İnsanların, bir amaç uğruna bir araya gelmesi onları grup olarak örgütlemektedir ve örgüt bilinci, insanları kendi kimliğinden koparıp yeni bir kimliğe büründürmektedir. Örgütlenme, ortak amaçlar uğruna aynı duyları paylaşan insanların bir araya gelmesidir. Ancak stadyumlar da farklı yaşam tarzlarına sahip, farklı karakterde ve farklı niyetlerle, insanların bir araya geldiği nadir alanlardandır. Bu çeşitlilik, tarih boyunca stadyumlarda birçok olumsuz olayların yaşanma sebebi olarak gösterilebilir. Stadyumların tarihi incelendiğinde; kavgalar, ezilmeler, yangınlar ve terör gibi birçok insanın hayatını kaybetmesine neden olan olayları görmem mümkündür. Stadyumlar, bu gibi sebeplerden dolayı çok güvenli alanlar sayılmaz. Seyircisi olduğu takımları desteklemek için stadyumlarda yerini alan bu insanların can ve mal güvenliğinden başta devlet olmak üzere özel güvenlik personelleri ve tüm tesis yönetimi sorumludur. İçeride yaşanabilecek her türlü aksaklıklardan da tesis yönetimi ve stadyum güvenlik personelleri sorumludur. Müsabaka başlamadan 2,5 saat önce stadyumlar kapısını seyirciye açmaktadır ve 90 dakikalık bir maç için bir kişi ortalama 3- 3,5 saatini stadyumlarda geçirmektedir. Halkın ve toplulukların güvenliğinden sorumlu olan devlettir ancak stadyumlarda devlet güvenlik personelleri, özel güvenlik personelleriyle desteklenmektedir. Türkiye' de

stadyumların iç ve dış güvenliği, stadyum ve güvenlik komitesi talimatına uygun olarak; stadyum ve güvenlik müdürlüğü, emniyet genel müdürlüğü ve jandarma komutanlığı tarafından sağlanmaktadır. Bu güvenlik personelleri aşağıda verilen stadyum güvenliği ana esaslarına göre görevlendirilir.

Dış Bölge Güvenliği	Turnike Kapılar Güvenliği	Tribün Güvenliği	Saha İçi ve Tampon Bölge Güvenliği
<ul style="list-style-type: none">• Dış arama kapıları• Bilet satış ve kontrol noktaları• Araç giriş kapıları• Turnike kapı dışı• Görevli ve özürli kapısı• Otopark girişleri• Yönlendirme• Merdiven ve balkon güvenliği	<ul style="list-style-type: none">• Turnike girişi üst arama	<ul style="list-style-type: none">• Merdiven güvenliği• Yayınca kuruluş giriş çıkış emniyeti• Bedensel engelli bölümü• Hazır kuvvet• Kamera odası önü• Ses düzeni ve anons odası önü• Soyunma odaları grubu• Sponsor katı• Körük• Blok tribün girişleri• Loca katları devriye• Merdiven yönlendirme	<ul style="list-style-type: none">• Tribün önü saha içi• Saha içi acil tahliye kapıları• Misafir takım tampon bölge

Şekil 1. İnankul, (2019). Stadyum Güvenliği Ana Esasları.

Her stadyum seyircisi, stadyumun bir müşterisidir ve onların güvende olmasından sorumlu olan ise güvenlik personelleridir. Ancak stadyum güvenlik personelleri (polis, kolluk kuvvetler, jandarma veya özel güvenlik) hemen hemen her gün işi gereği birçok stresli suçlarla, kazalarla veya ölümlerle karşılaşabilmektedir (McKay-Davis vd., 2020). Bu tip mesleklerde; yıpranma, motivasyon düşüklüğü ve göreve duyarsızlaşma gibi psikolojik durumlar yaşanabilir. İş motivasyonu, çalışanların görevlerinde verimli ve üretken olmasını sağlayan önemli bir faktördür. Çalışanın işine motive olabilmesi, kendini geliştirmesi ve bilişsel davranışlarını etkin kullanabilmesi, iş yönetiminin sanayi devriminden beri üzerinde önemle durduğu konulardandır. Motivasyon ve davranış birleştiğinde, kaliteli bir performans ortaya çıkarır (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2017).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) tedbirleri için kanunlar, yönetmelikler ve politikalar geliştirilse de önemli olan güvenlik kültürüdür. Bilinçli çalışan, kendinin ve çevresinin güvenliğine önem veren, sorumluluk sahibi ve iş motivasyonu yüksek kişilerle çalışılması; iş sağlığı ve güvenliği için oldukça önemlidir. Dünya genelinde yaşanan iş güvenliği kazalarının %90'nının, çalışanların tutum ve davranışlarından kaynaklandığı bilinmektedir (Güler, Derin ve Şahin, 2018). Güvenlik personellerinin, müsabaka boyunca görev tanımını yerine getirmeme veya kural dışı tutum ve davranışlarında bulunması da binlerce kişinin can ve mal güvenliğini riske atması demektir.

Bu sebepten dolayı stadyumlarda görev alan güvenlik personellerinin; iş güvenliği farkındalıkları, güvenli davranışları ve iş motivasyonlarını ortaya koymak ve birbiriyle ilişkisini incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın oldukça önemli olduğu ve literatüre destek sağlayacağını düşünülmektedir.

YÖNTEM

Veri Toplama Araçları

Sosyo-Demografik Özellikler

Katılımcılara, stadyumlarda görev alma süresi ve stadyumları güvenli bulup bulmadığı sorulmuştur.

İş Güvenliği Farkındalığı Ölçeği

Çin’de Lin ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Dursun (2011) tarafından yapılan, İş Güvenliği Farkındalık Ölçeği kullanılmıştır. Tek faktörlü, 5 maddeden ve 5’li likertten oluşan (tamamen katılmıyorum- tamamen katılıyorum) oluşan bir ölçektir.

Güvenli Davranış Ölçeği

Neal, Griffin ve Hart (2000) tarafından geliştirilen, Dursun (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan, Güvenli Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların işlerini güvenli bir şekilde yürütmeleri ile ilgili güvenli davranışlarını değerlendirmektedir. Ölçek 6 sorudan ve cevaplamaları “tamamen katılmıyorum ve tamamen katılıyorum” arası 5 liketten oluşan bir ölçektir. Güvenlik uyumu (3 soru) ve güvenlik katılımı (3 soru) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

Türkçe’ ye uyarlaması Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından yapılan, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; 19 maddeden, 6 alt boyuttan (motive olmama, dışsal düzenleme- sosyal, dışsal düzenleme- maddesel, kişisel düzenleme, içsel motivasyon ve içe yansıtılan düzenleme) ve 7’li likertli (Hiç Uygun Değil- Tamamen Uygun) bir ölçektir.

Araştırmanın modeli

Nicel araştırma modellerinden, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılan araştırma modelidir (Karasar, 2007).

Evren ve Örneklem

NEF, Şükrü Saraçoğlu, Ülker Fenerbahçe ve Vodafone Park stadyumunda, 2022 yılı içinde gerçekleşen müsabakalarda görevlendirilen stadyum güvenlik personelleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ancak araştırmaya gönüllü katılan 215 güvenlik personeli, araştırma grubumuzu oluşturmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; NEF, Şükrü Saraçoğlu, Ülker Fenerbahçe ve Vodafone Park stadyumlarında 2022 yılı içinde gerçekleşen müsabakalarda görevlendirilen ve araştırmaya katılan gönüllü güvenlik personelleriyle, onların verdiği cevaplarla ve araştırmada kullanılan envanterlerin sonuçlarıyla sınırlandırılmıştır.

Verilerin Toplanması

Veriler; NEF, Şükrü Saraçoğlu, Ülker Fenerbahçe ve Vodafone Park stadyumlarında 2022 yılı içinde gerçekleşen 12 farklı müsabakada, 4 anketçi tarafından araştırma konusu anlatılarak yüz yüze toplanmıştır. Nişantaşı Üniversitesi'nin 22/08/2022 tarih ve 2022/34 sayılı toplantı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Normallik Analizleri

	Kolmogorov-Smirnov ^a				
	Statistic	df	Sig.	Skewness	Kurtosis
İş Güvenliği Farkındalığı	,17	215	,00	-1,59	3,75
Güvenli Davranış Ölçeği Alt Boyutları					
Güvenlik Uyumunu	,21	215	,00	,03	-,21
Güvenlik Katılımı	,14	215	,00	,21	-,86
Çok Boyutlu İş Motivasyonu					
Motive Olamama	,20	215	,00	,23	-,39
İçsel Motivasyon	,17	215	,00	-,57	,47
Dışsal Düzenleme- Sosyal	,16	215	,00	,46	,79
Kişisel Düzenleme	,25	215	,00	-1,65	3,95
Dışsal Düzenleme-Maddesel	,16	215	,00	-,46	-,47
İç Yansıtılan Düzenleme	,20	215	,00	-1,21	,84

Verilerin maddesel dağılımı incelendiğinde Skewness-Kurtosis değer aralıkları -1 ve +1 aralığında olmaması ve Kolmogorov- Smirnov tablosunda sig<0,05 olması verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. Bu sebepten araştırmada Non-Parametrik testler uygulanacaktır.

Tablo 2. Katılımcıların “İş Güvenliği Farkındalığı Ölçeğine” Verdiği Cevapların Yüzdeler Frekansları

İş Güvenliği Farkındalık Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İş yerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.	0	0	4	1,9	17	7,9	69	32,1	125	58,1
İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum.	2	0,9	9	4,2	15	7	57	26,5	132	61,4
İşyerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum.	0	0	4	1,9	13	6	56	26	142	66
Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum.	0	0	3	1,4	16	7,4	68	31,6	128	59,5
Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum.	3	1,4	2	0,9	18	8,4	64	29,8	128	59,5

Katılımcıların İş Güvenliği Farkındalığı envanterinin sorularına, katılımcıların verdiği cevapların yüzdeler frekansı Tablo 2’ de verilmiştir. Tablo 2’ye göre katılımcılar: “İş yerimde güvenlik konusunda sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum” sorusuna %58,1’i kesinlikle katılıyorum; “İşimin gerektirdiği güvenlik kurallarını anlıyorum” sorusuna %61,4’ü kesinlikle katılıyorum; “İşyerimdeki güvenlik sorunlarıyla baş edebiliyorum” sorusuna %66’sı kesinlikle katılıyorum; “Güvenlik kurallarına her zaman uyuyorum” sorusuna %59,5’i kesinlikle katılıyorum ve “Çalışırken güvenliğin en önemli şey olduğunu düşünüyorum” sorusuna %59,5’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir.

Tablo 3. Katılımcıların “Güvenli Davranış Ölçeğine” Verdiği Cevapların Yüzdeler Frekansları

Güvenli Davranış Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım.	0	0	1	0,5	11	5,1	50	23,3	153	71,2
İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım.	0	0	0	0	9	4,2	81	37,7	125	58,1
İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlıyorum.	0	0	2	0,9	12	5,6	77	35,8	124	57,7
İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim.	19	8,8	54	25,1	51	23,7	34	15,8	57	26,5
İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan çaba harcarım.	9	4,2	42	19,5	54	25,1	45	20,9	65	30,2
İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik görevleri gönüllü olarak yaparım.	5	2,3	25	11,6	104	48,4	41	19,1	40	18,6

Katılımcıların Güvenli Davranış envanterinin sorularına, katılımcıların verdiği cevapların yüzdeler frekansı Tablo 3’ de verilmiştir. Tablo 3’e göre katılımcılar: “İşimi yaptığım esnada bütün gerekli güvenlik ekipmanlarını kullanırım” sorusuna %71,2’si kesinlikle katılıyorum; “İşimi yaparken uygun güvenlik prosedürlerini kullanırım” sorusuna %58,1’i kesinlikle katılıyorum; “İşimi yaptığım esnada en yüksek güvenlik seviyelerini sağlıyorum” sorusuna %57,7’si kesinlikle katılıyorum; “İşyeri içinde güvenlik programlarını teşvik ederim” sorusuna %26,5’i kesinlikle katılıyorum; “İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesi için fazladan çaba harcarım” sorusuna %30,2’si kesinlikle katılıyorum ve “İşyeri güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik görevleri gönüllü olarak yaparım” sorusuna %48,4’ü ne katılıyorum ne katılmıyorum cevabını vermiştir.

Tablo 4. Katılımcıların “Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğine” Verdiği Cevapların Yüzdeler Frekansları

Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Hiç Uygun Değil		Çoğunlukla Uygun Değil		Uygun Değil		Orta		Uygun	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.	100	46,5	6	2,8	0	0	38	17,7	71	33
İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	41	19,1	84	39,1	65	30,2	9	4,2	16	7,4

Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.	91	42,3	112	52,1	6	2,8	4	1,9	2	,9
Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	5	2,3	15	7	26	12,1	53	24,7	116	54
İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.	117	54,4	77	35,8	16	7,4	2	,9	3	1,4
İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.	2	,9	4	1,9	17	7,9	41	19,1	151	70,2
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.	54	25,1	112	52,1	23	10,7	10	4,7	16	7,4
İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.	5	2,3	5	2,3	101	47	38	17,7	66	30,7
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.	29	13,5	58	27,0	98	45,6	10	4,7	20	9,3
Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	4	1,9	3	1,4	21	9,8	36	16,7	151	70,2
Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.	25	11,6	26	12,1	62	28,8	34	15,8	68	31,6
Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.	6	2,8	14	6,5	10	4,7	32	14,9	153	71,2
Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.	19	8,8	24	11,2	42	19,5	20	9,3	110	51,2
İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.	3	1,4	4	1,9	14	6,5	34	15,8	160	74,4
İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.	15	7,0	61	28,4	101	47,0	11	5,1	27	12,6
Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim.	1	,5	8	3,7	35	16,3	47	21,9	124	57,7
İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.	2	,9	7	3,3	30	14	49	22,8	127	59,1
İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.	4	1,9	14	6,5	37	17,2	41	19,1	119	55,3
Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.	69	32,1	59	27,4	24	11,2	10	4,7	53	24,7

*Katılımcılara Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeği 7 likertli (Hiç Uygun Değil, Çoğunlukla Uygun Değil, Uygun Değil, Orta, Uygun, Oldukça Uygun ve Tamamen Uygun) şeklinde ölçek sunulmuştur. Fakat Oldukça Uygun ve Tamamen Uygun seçenekleri katılımcılar tarafından tercih edilmediğinden tabloya eklenmemiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Stadyumlarda Görev Alma Süresine Göre İş Güvenliği Farkındalığı, Güvenli Davranış ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu

		Stadyumlarda Görev Alma Süresi	N	Mean Rank	Chi-Square	df	p
İş Güvenliği Farkındalığı		0-1 yıl	23	123,24	1,75	2	,42
		2-6 yıl	181	106,61			
		7-12 yıl	11	99,05			
Güvenli Davranış	Güvenlik Uyumlu	0-1 yıl	23	139,72	7,01	2	,03
		2-6 yıl	181	104,26			
		7-12 yıl	11	103,23			
	Güvenlik Katılımı	0-1 yıl	23	156,41	16,52	2	,00
		2-6 yıl	181	103,02			
		7-12 yıl	11	88,64			
Çok Boyutlu İş	Motive olamama	0-1 yıl	23	78,83	6,36	2	,05
		2-6 yıl	181	112,20			
		7-12 yıl	11	99,91			

İçsel Motivasyon	0-1 yıl	23	106,26	2,08	2	,36
	2-6 yıl	181	106,65			
	7-12 yıl	11	133,91			
Dışsal Düzenleme-Sosyal	0-1 yıl	23	115,76	0,53	2	,77
	2-6 yıl	181	107,45			
	7-12 yıl	11	100,77			
Kişisel Düzenleme	0-1 yıl	23	104,65	0,55	2	,76
	2-6 yıl	181	107,67			
	7-12 yıl	11	120,41			
Dışsal Düzenleme- Maddesel	0-1 yıl	23	117,26	1,02	2	,60
	2-6 yıl	181	106,17			
	7-12 yıl	11	118,82			
İçe Yansıtılan Düzenleme	0-1 yıl	23	95,59	6,21	2	,04
	2-6 yıl	181	107,06			
	7-12 yıl	11	149,41			

Katılımcıların, stadyumlarda görev alma süresine göre iş güvenliği farkındalığı anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

Güvenli Davranış alt boyutlarından; güvenlik uyumu ($x^2=7,01$, $df=2$, $p=,03$) ve güvenlik katılımının ($x^2=16,52$, $df=2$, $p=,00$) stadyumlarda görev alma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$). Stadyumlarda, 0-1 yıldır çalışanların, güvenlik uyumu ve güvenlik katılım puanı diğerlerine göre daha yüksektir.

Çok boyutlu iş motivasyonu alt boyutlarından ise motive olamama ($x^2=6,36$, $df=2$, $p=,05$) ve içe yansıtılan düzenleme ($x^2=6,21$, $df=2$, $p=,04$) alt boyutları çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Motive olamamanın çalışma süresiyle arasında çıkan farklılık, 2-6 yıldır stadyumlarda görev alanlardan kaynaklanmaktadır. İçe yansıtılan düzenleme alt boyutunda çıkan bu farklılık 7-12 yıldır stadyumda görev alan personellerin lehinedir. İçsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal, kişisel düzenleme ve dışsal düzenleme-maddesel alt boyutlarında ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6. Katılımcıların Stadyumları Güvenli Bulma Değişkenine Göre İş Güvenliği Farkındalığı ve Güvenli Davranışı

Stadyumları Güvenli Bulma		N	Sıra Ort.	U	W	Z	p
İş Güvenliği Farkındalığı	Evet	203	110,17	777	855	-2,13	,03
	Hayır	12	71,25				
Güvenli Davranış	Güvenlik Uyumu	203	108,99	1017	1095	-,98	,33
	Hayır	12	91,25				
Güvenli Davranış	Güvenlik Katılımı	203	109,59	895,5	973,5	-1,56	-,12
	Hayır	12	81,13				
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Motive Olamama	203	107,82	1182	21888	-,17	,86
	Hayır	12	111				
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	İçsel Motivasyon	203	110,26	759,5	837,5	-2,23	,02
	Hayır	12	69,79				
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Dışsal Düzenleme- Sosyal	203	108,61	1095	1173	-,59	,55
	Hayır	12	97,75				
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Kişisel Düzenleme	203	109,79	855	933	-1,80	,07
	Hayır	12	77,5				
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	Dışsal Düzenleme- Maddesel	203	108,54	1108	1186	-,53	,60
	Hayır	12	98,83				
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	İçe Yansıtılan Düzenleme	203	109	1014,5	1092,5	-1,01	,31
	Hayır	12	91,04				

Katılımcıların, iş güvenliği farkındalığı, stadyumları güvenli bulma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ($u=777$, $z=-2,13$, $p=,03$). Stadyumları, güvenli bulmaların iş güvenliği farkındalığı daha yüksek bulunmuştur.

Güvenlik uyumu ve güvenlik katılımının, stadyumları güvenli bulma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılığı yoktur ($p>0,05$).

Çok boyutlu iş motivasyonu alt boyutlarından içsel motivasyon ile stadyumları güvenli bulma değişkeni arasında anlamlı farklılıklar vardır ($u=759,5$, $z=837,5$, $p=,02$). Motive olamama, dışsal düzenleme-sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme- maddesel ve içe yansıtılan düzenleme alt boyutlarında ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 7. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası İlişki

		İş Güvenliği Farkındalığı	Güvenlik Uyumu	Güvenlik Katılımı	Motive Olamama	İçsel Motivasyon	Dışsal Düzenleme-Sosyal	Kişisel Düzenleme	Dışsal Düzenleme Maddesel	İçe Yansıtılan Düzenleme
Çalışma Süresi	r	-,09	-,15*	-,26**	,12	,06	-,05	,04	-,02	,14*
	p	,20	,02	,00	,09	,37	,47	,54	,77	,04
Stadyumları Güvenli Bulma	r	-,15*	-,07	-,11	,01	-,15*	-,04	-,12	-,04	-,07
	p	,03	,33	,12	,86	,03	,55	,07	,60	,32
İş Güvenliği Farkındalığı	r		,28**	,31**	-,07	-,04	-,17*	,17*	-,01	-,03
	p		,00	,00	,31	,51	,01	,01	,83	,64
Güvenlik Uyumu	r				-,37**	-,14*	-,23**	-,04	-,10	-,06
	p				,00	,04	,00	,56	,16	,37
Güvenlik Katılımı	r				-,50**	-,20**	-,25**	-,06	-,07	-,01
	p				,00	,00	,00	,36	,27	,83

Katılımcıların stadyumlarda çalışma süresi ile iş güvenliği farkındalığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$). Stadyumlarda çalışma süresi ile güvenlik uyumu ($r= -,15$; $p<0,05$) ve güvenliğe katılım ($r= -,26$; $p<0,01$) arasında negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişki vardır ($p<0,05$). Çok boyutlu iş motivasyonu alt boyutlarından motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal, kişisel düzenleme ve dışsal düzenleme- maddesel alt boyutlarında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak içe yansıtılan düzenleme ($r= ,14$; $p<0,05$) ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde korelasyon vardır.

Araştırmaya katılan stadyum güvenlik personellerinin, stadyumları güvenli bulma değişkeni ile iş güvenliği farkındalığı arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r= -,15$; $p<0,05$). Güvenli Davranış ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu alt boyutları ile stadyumları güvenli bulma durumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$).

İş güvenliği farkındalığı ile güvenlik uyumu ($r=,28$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki ve güvenlik katılımı ($r=,31$; $p<0,01$) ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır. Çok boyutlu iş

motivasyonu alt boyutlarından ise motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme- maddesel ve içe yansıtılan düzenleme arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Ancak iş güvenliği farkındalığı ile dışsal düzenleme- sosyal ($r= -,17$; $p<0,05$) alt boyutu arasından negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki ve kişisel düzenleme ($r= ,17$; $p<0,05$) alt boyutu ile pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkisi vardır.

Güvenli Davranış alt boyutlarından güvenlik uyumu ile çok boyutlu iş motivasyonu alt boyutlarından motive olamama ($r= -,37$; $p<0,01$) ile orta düzeyde, içsel motivasyon ($r= -,14$; $p<0,05$) ve dışsal düzenleme- sosyal ($r= -,23$; $p<0,01$) ile zayıf düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Ancak kişisel düzenleme, dışsal düzenleme- maddesel ve içe yansıtılan düzenleme ile güvenlik uyumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

Güvenli Davranış alt boyutlarından güvenlik katılımı ile çok boyutlu iş motivasyonu alt boyutlarından motive olamama ($r= -,50$; $p<0,01$) ile güçlü korelasyon vardır. İçsel motivasyon ($r= -,20$; $p<0,01$) ve dışsal düzenleme- sosyal ($r= -,25$; $p<0,01$) ile zayıf düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Ancak kişisel düzenleme, dışsal düzenleme- maddesel ve içe yansıtılan düzenleme ile güvenlik katılımı arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Davranış psikolojisi, güvenliği etkileyen en önemli faktördür. Bu faktörler arasında en kritik olanı güvenli davranış alışkanlıklarının kazandırılmasıdır (Yang ve Ju, 2013). Dünya genelinde yaşanan iş güvenliği kazalarının %90'nunun, çalışanların tutum ve davranışlarından kaynaklandığı bilinmektedir (Güler, Derin ve Şahin, 2018). Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kaynaklarına göre iş kazaları, bir ülken ekonomisinin; gayri safi milli hasıllarının %1 ile %3'üne denk gelmektedir (Dursun, 2013). İş sağlığı ve güvenliğinin, eğitimlerle ya da yasal önlemlerle alınmasından ziyade güvenlik kültürünün aşılması oldukça önemlidir. Dursun (2011) güvenlik kültürünün, güvenlik performansı etkisi yönelik yaptığı çalışmada; iş tecrübesinin ve çalışma yılının güvenlik kültürüne etkisini ortaya koymuştur.

Araştırmanın bulgularına göre çalışma süresi iş güvenlik farkındalığına bir etkisinin olmadığı ancak güvenli davranışa etkisinin olduğunu bulgulamıştır. Stadyumlarda 0-1 yıldır görev alanların, güvenli davranış puanları daha yüksektir. Katılımcıların çalışma süresi arttıkça güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı puanları azalmaktadır. Mesleki deformasyonların, güvenlik personellerinin güvenli davranışlarını etkilediği söylenebilir. Lin vd., (2008) çalışmasında, iş tecrübesinin; çalışanların iş güvenlik farkındalığı, güvenlik iletişimi ve eğitimini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yine benzer sonuçlar elde edilen çalışmalarda mevcuttur (Vinodkumar ve Bhasi, 2008; Cooper ve Philips, 2004.). Altınel (2009) ise iş tecrübesi arttıkça çalışanların güvenlik ilkim algılarının da arttığını bulgulayarak araştırma sonucumuza ters düşmektedir.

Stadyumları güvenli bulan katılımcıların; iş güvenliği farkındalıkları ve içsel motivasyonları, güvenli bulmayanlara göre daha yüksektir. Stadyumları güvenli bulma değişkeninin, güvenli davranış puanlarında anlamlı fark yaratmamaktadır. Çalışanların, güvende olma ihtiyacı en doğan hakkı ve temel ihtiyacıdır. İnsanların kendini güvende hissetmemesi, davranışlarını veya tutumlarını istemsiz etkileyebilir. Lee (1998) ve Smith ve Wardsworth (2009), binlerce kişinin katılımıyla yaptığı çalışmada; çalıştığı ortamda güvenlik sorunları yaşayan ve

yaşamayanların, güvenlik tutumları ve davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Güvenlik sorunu yaşamayanların, güvenlik tutumları ve davranış puanları güvenlik sorunu yaşayanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Aybek, Güvercin ve Hürşitoğlu (2003) da çalışmasında, iş kazalarının sebebi olarak %44,4'ü güvensiz ortam, %55,6'si ise güvensiz davranışların sebep göstermişlerdir. Başka bir çalışmada ise işçinin güvenli olmayan davranışı %45,3 ve iş güvenliği olmayan çalışma ortamı %53,5 sebep olarak sunulmuştur (Demirbilek ve Çakır, 2008).

Katılımcıların, iş güvenliği farkındalığı puanları arttıkça güvenliğe uyum ve güvenliğe katılım puanları da artmaktadır. Aynı zamanda çok boyutlu iş motivasyonundan; dışsal düzenleme-sosyal puanları azalırken kişisel düzenleme motivasyon puanlarının arttığı tespit edilmiştir. Katılımcıların, güvenlik uyum ve güvenlik katılım puanları arttıkça çok boyutlu iş motivasyonlarından; motive olamama, içsel motivasyon ve dışsal düzenleme-sosyal puanları azaltmaktadır. Dursun ve Keser (2014), çalışmasında güvenlik farkındalığı arttıkça güvenliğe uyumun ve güvenliğe katılımında arttığını tespit ederek çalışma bulgularımızı desteklemektedir. Altınel (2009), çalışanların güvenliğe katılımı ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

İş yerinde yaşanan kazaların %88'i çalışan davranışından, %10'u iş yeri tehlikeli oluşturan durumundan ve %2'si doğal afetlerden ve mücbir sebeplerden kaynaklanmaktadır (Yavuz ve Gür, 2019). İş güvenliği için çalışanlara eğitimler veren İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uzmanları çalışanları bilinçlendirmekle görevlidir. İş güvenliği ve güvenliğinin uygulamasının %90'ı yazılı olmayan kaynaklardan oluşmaktadır. Ancak bilinçlenmek yani öğrenmek kişiler arası farklılık göstermektedir. Güvenlik sorunlarının yaşanma sebeplerinin araştırılması ve önleyici tedbirleri alınması, oldukça önemlidir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011).

SONUÇLAR

- Stadyumlarda görev alma süresinin, iş güvenlik farkındalığı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. İş güvenliği farkındalığı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki de görülmemektedir.
- 0-1 yıldır stadyumda görev alanların, güvenlik uyumu ve güvenlik katılım puanları diğerlerine göre daha yüksektir. Katılımcıların çalışma süresi arttıkça güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı puanları azalmaktadır.
- Stadyumlarda 2-6 yıldır görev alan güvenlik personellerinin, işine motive olamama puanları; 7-12 yıldır görev alanların ise içe yansıtılan düzenleme puanları diğerlerine göre daha yüksektir. Ayrıca çalışma süresi arttıkça içe yansıtılan düzenleme puanı artmaktadır.
- Stadyumları güvenli bulan katılımcıların iş güvenliği farkındalıkları ve içsel motivasyonları, güvenli bulmayanlara göre daha yüksektir.
- Stadyumları güvenli bulma değişkeninin, güvenli davranış puanlarında anlamlı fark yaratmamaktadır.
- Katılımcıların, iş güvenliği farkındalığı puanları arttıkça güvenliğe uyum ve güvenliğe katılım puanları da artmaktadır. Aynı zamanda çok boyutlu iş motivasyonundan; dışsal düzenleme-sosyal puanları azalırken kişisel düzenleme motivasyon puanlarının arttığı tespit edilmiştir.
- Katılımcıların, güvenlik uyum ve güvenlik katılım puanları arttıkça çok boyutlu iş motivasyonlarından; motive olamama, içsel motivasyon ve dışsal düzenleme-sosyal puanları azaltmaktadır.

ÖNERİLER

Araştırmada stadyum güvenlik personellerinin iş güvenlik farkındalıkları, güvenli davranışları ve çok boyutlu iş motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Stadyumlar, binlerce insana ev sahipliği yapan bir müsabaka alanıdır. Burada bulunanların emniyetinden sorumlu personellere, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilip güvenlik kültürünün arttırılması sağlanmalıdır. Ayrıca araştırma, stadyumların tesis yönetiminden sorumlu beyaz yakalıları uygulanması önerilir.

Etik Metni

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir.” Makalenin etik kurul izni Nişantaşı Üniversitesi'nin 22/08/2022 tarih ve 2022/34 sayılı toplantı kararı ile etik kurul onayı alındı.

Yazar(lar)ın Katkı Oranı Beyanı: Tek yazarlı çalışma olduğundan, yazar katkı oranı %100'dür.

KAYNAKÇA

- Altinel, Ö. (2009). *The relations between both employees' and managers' perceptions of safety climate, as well as work related employee attitudes*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aybek, A., Güvercin, Ö., ve Hurşitoğlu, Ç. (2003). Teknik personelin iş kazalarının nedenleri ve önlenmesine yönelik görüşlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi*, 6 (2), 91-100.
- Bakır, Z. G. (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1).
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004), “Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship, *Journal of Safety Research*, 35, 497– 512.
- Çivilidağ, A. ve Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156.
- Demirbilek, T., ve Çakır, Ö. (2008). Kişisel koruyucu donanım kullanımını etkileyen bireysel ve örgütsel değişkenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 173-191.
- Dursun, S. ve Keser, A. (2014), Güvenlik farkındalığı ve iş güvenliği davranışları arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (2),1-9.
- Dursun, S. (2013), İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 61-75.
- Dursun, S. (2011), *Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama*, Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, M., Derin, K. H., ve Şahin, L. (2018). İş sağlığı ve güvenliği kültürü ve eğitimi ilişkisi. *İş ve Hayat*, 4 (8), 311-348.

- İnankul, M. (2019). <https://tr.linkedin.com/pulse/futbol-m%C3%BCsabakalari-g%C3%BCvenlik-organizasyonu-murat-i%CC%87nankul-adresinden-07/01/2023-tarihinde-erişilmiştir>.
- İř Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). Kanun Num.: 6331. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf> adresinden 07/01/2023 tarihinde erişilmiştir.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel yayın dağıtım.
- Lee, T. (1998), Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant, *Work and Stress*, 12, 217–237.
- Lin, S.H., Tang, W.J., Miao, J.Y., Wang Z.M., & Wang PX (2008). Safety climate measurement at workplace in China: A validity and reliability assessment. *Safety Science* 46 (7): 1037-1046.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, (50), 370-396.
- McKay-Davis, S., Robinson, T., Sebetan, I. M., & Stein, P. (2020). Civilian forensic technician and sworn police officer job-related stress. *Journal of forensic sciences*, 65 (6), 2065-2070.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science* 34 (1): 99-109.
- Smith, Andy, P. ve Wadsworth E. J. K (2009) "Safety Culture, Advice and Performance", http://www.behavioural-safety.com/articles/cardiff_safety_culture_report.pdf, adresinden 27/01/2023 tarihinde erişilmiştir.
- Tozkoparan, G., ve Taşoğlu, J. (2011). İř sağlığı ve gvenliği uygulamaları ile ilgili iř grenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Uzuntarla, F. (2018). *Sağlık alışanlarının iř güvenliği farkındalıkları ile güvenli davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. ankaya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi M. (2008), Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry, *Safety Science*, 47, 659–667.
- Yang, G. S., & Ju, J. (2013). The statistical analysis of safe behavior habits' culturing methods on construction workers. In *Applied mechanics and materials* (Vol. 256, pp. 3043-3048). Trans Tech Publications Ltd..