

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI



AKDENİZ BÖLGESİ'NDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TURİZM
SEKTÖRÜNDE UYGULANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanife KESKİN

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Hafız Hulusi ACAR

İSTANBUL, 2022

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI



AKDENİZ BÖLGESİ'NDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TURİZM
SEKTÖRÜNDE UYGULANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanife KESKİN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hafız Hulusi ACAR

İSTANBUL, 2022

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, 19111101133 numaralı yüksek lisans öğrencisi Hanife KESKİN'in "Akdeniz Bölgesi'nde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Turizm Sektöründe Uygulanması" adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 05/07/2022 Tarih ve 2022 /09 Sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 18/07/2022

Öğretim Üyesi Unvanı- Adı ve Soyadı		İmzası
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Hafız Hulusi ACAR	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Gülin İdil SÖNMEZTÜRK BOLATAN	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Aykan KEPEKLİ	

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tezde;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

05/ 07 / 2022

Hanife KESKİN

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans başladığı günden bu zamana kadar göstermiş olduğu sabır ve yaptığı fedakârlıklardan dolayı değerli eşim Tufan İzzet KESKİN'e, hayatımın her anında beni destekleyen yanımda olan canım annem Ayşe YAĞLICI'a, daha küçük olmasına rağmen çalışmalarına neşe katan biricik oğlum İzzethan KESKİN'e, ve her konuda varlıklarıyla yanımda olan destekleyen babam, kardeşlerim, enişterim ve yeğenlerime çok teşekkür ederim.

Tez konusunun belirlenmesi ve hazırlanması esnasında destek veren değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Hafız Hulusi ACAR'a, değerli fikirleri ve katkılarıyla beni yönlendiren ve düzeltmelerde desteğini eksik etmeyen Sayın Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK'a, her konuda yanımda olup destekleyen kıymetli hocam Alaaddin Keykubat Üniversitesi Rafet Kayış Mühendislik Fakültesi İşletme Mühendisliği Bölüm Başkanı Sayın Doç. Dr. Gülin İdil SÖNMEZTÜRK BOLATAN'a ve düzeltmelerimde yol gösteren Sayın Arş. Gör. Melih CAN hocama çok teşekkür ederim.

Tez çalışmam süresince yardımını ve desteğini her an hissettiğim beni motive edip yol gösteren, tecrübelerinden faydalandığım çok kıymetli dostum Merve ULUK'a ve kaynakça aramamda desteğini esirgemeyen beni hep motive eden dostum Melek DAĞLI 'a çok teşekkür ederim.

İSTANBUL, 2022

Hanife KESKİN

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	4
2.1.1. İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları ve önemi.....	5
2.1.2. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi	7
2.1.2.1. Dünyada tarihsel gelişim.....	7
2.1.2.2. Türk hukukunda tarihsel gelişim.....	7
2.2. Örgüt İklimi	9
2.2.1. Örgüt kültürü.....	10
2.2.2. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü ilişkisi	12
2.3. Güvenlik İklimi	14
2.3.1. Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü ilişkisi	14
2.4. Otel İşletmeleri.....	16
2.4.1. Otel işletmelerinin genel özellikleri	17
2.4.2. Otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği	22

2.4.2.1. Otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike ve riskler	22
2.4.2.1.1. Fiziksel faktörler	23
2.4.2.1.1.1. Gürültü	23
2.4.2.1.1.2. Aydınlatma.....	23
2.4.2.1.1.3. Termal konfor	24
2.4.2.1.2. Kimyasal faktörler.....	24
2.4.2.1.3. Biyolojik faktörler.....	26
2.4.2.1.4. Ergonomik faktörler.....	28
2.4.2.1.5. Mekanik faktörler.....	28
2.4.2.1.6. Yüksekte çalışma	29
2.4.2.1.7. Psikososyal riskler	30
2.5. Yapılan Araştırmalar.....	32
2.5.1. Yurt içi yapılan araştırmalar	32
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	33
3.1. Araştırma Modeli.....	33
3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3. Veri Toplama Aracı	35
3.4. Verilerin Toplanması	36
3.5. Verilerin Analizi	36
3.6. Risk Değerlendirme Yöntemi	38
3.6.1. L TİPİ (5X5) Risk değerlendirme çalışması	38
3.6.2. L TİPİ (5X5) Risk analiz sonucunun değerlendirilmesi	41
4. BULGULAR.....	42
4.1. Alt Problemlere Ait Bulgular.....	42
4.1.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular	43
4.1.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular.....	44

4.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular.....	45
4.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular	46
4.2.L TİPİ (5X5) Risk Değerlendirme Çalışması	48
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	50
6. KAYNAKÇA.....	55
EKLER	63
ÖZGEÇMİŞ.....	82



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Yazarların Farklı Örgüt Kültürü Tanımları.....	11
Tablo 2.2: Otel İşletmelerinin Sınıflandırılması	21
Tablo 2.3: Otel İşletmelerin Derecesine Göre Sınıflandırılması.....	21
Tablo 2.4: Otel İşletmelerinde Kullanılan Kimyasal Maddeler.....	25
Tablo 2.5: Otel İşletmelerinde Biyolojik Faktörler.....	27
Tablo 2.6: İş Kaynaklı Psikososyal Risk ve Tehlikeler.....	31
Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler.....	34
Tablo 3.2: Verilerin Basıklık Çarpıklık Değerleri.....	38
Tablo 3.3: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi.....	39
Tablo 3.4: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi Yönteminde Risk Seviyesi.....	39
Tablo 3.5: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi Yönteminde Şiddet ve Termin Tarihi.....	40
Tablo 3.6: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi Yönteminde Risk Seviyesi ve Alınması Gereken Önlemler.....	40
Tablo 3.7: L Tipi (5x5) Risk Analizi Sonucu Öncelik Değerlendirilmesi.....	41

Tablo 4.1: Otel Çalışanlarının Güvenlik İklimine İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları.....	42
Tablo 4.2. Güvenlik İklimi Verilerinin Normallik Dağılımları.....	43
Tablo 4.3: Otel Çalışanlarının Güvenlik Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistik Değerleri ve Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.4: Otel Çalışanlarının Güvenlik Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistik Değerleri ve Medeni Durum Değişkenine Göre T-testi Sonuçları.....	44
Tablo 4.5: Mesleki Kıdemlerine Göre Otel Çalışanlarının Güvenlik İklimine İlişkin Görüşleri.....	45
Tablo 4.6: Otel Çalışanlarının Çalıştıkları Otel Türüne Göre Güvenlik İklimine İlişkin Görüşleri.....	47

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Türkiye'nin İş Hayatındaki Gelişen Olaylar Şeması.....	8
Şekil 2.2: Güvenlik Kültürü Piramidi.....	15
Şekil 2.3: Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü Model-Bileşen ve Ölçümü.....	16
Şekil 2.4: Otel İşletmesi Organizasyon Şeması.....	18
Şekil 5.1: Yönetimin Bakış Açısı Kuralları ile İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitiminin Yıllara Göre Dağılımı.....	52
Şekil 5.1: Yönetimin Bakış Açısı Kuralları ile İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitiminin Otel Türüne Göre Dağılımı.....	52

KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

CO₂ : Karbondioksit

DB: Desibel

F: İstatistik Anlamlılık Tablo Değeri

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İLO: Uluslararası Çalışma Örgütü

KKD: Kişisel Koruyucu Donanım

M.Ö: Milattan Önce

N: Kişi Sayısı

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

p: İstatistik Anlamlılık

SS: Standart Sapma

sd: Serbestlik Derecesi

t: t-testi sonucu

vd: ve diğeri

vb: ve benzeri

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

$\bar{X}$: Aritmetik Ortalama

% : Yüzde



ÖZET

AKDENİZ BÖLGESİ'NDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TURİZM SEKTÖRÜNDE UYGULANMASI

Bu çalışma, Akdeniz Bölgesi'nde bulunan otellerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki algılarını tespit etmek için yapılmıştır.

Otel çalışanlarının sorunlarını saptayabilmek için Türen vd. (2014) tarafından geliştirilen “Güvenlik İklim Ölçeği” anket formundan yararlanılmıştır. Çalışmanın evrenini Akdeniz Bölgesinde bulunan bazı otellerde çalışmakta olan otel çalışanları oluşturmuş olup, çalışmanın yapıldığı tarihte çalışmaya gönüllü katılım sağlayan 138 kadın 223 erkek olmak üzere toplam 361 personel dâhil edilmiştir. Örneklem seçiminde uygun örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Sahip olunan verilere t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Ayrıca yöntemi pratik olduğundan L Tipi (5x5) risk değerlendirmesi yapılmıştır. Bu risk değerlendirme çalışması ile 50 risk tespit edilmiş. Bu risklerin 32'si yüksek risk, 18'i orta risk olup alınması gereken önlemlerden bahsedilmiştir.

Çalışma amacı; iş yerlerinde iş görenlere sağlıklı ortam sunmak ve olabilecek olumsuz durumlardan korumak, yapılan iş ile işi gören arasındaki en iyi ahenk sağlamak, olabilecek tehlikeler ile maddi ve manevi zararları yok etmek veya en az seviyeye indirmek, çalışmada en iyi üretimle verimi en yüksek seviyeye çıkarmaktır. Türkiye'de ve dünyada endüstriyel tesislerde yapılan her türlü çalışmalarda “iş güvenliği” birinci öncelik olmak durumundadır. Bu durum hem ulusal hem de uluslararası mevzuatlarda da yer almaktadır. Bu nedenle de çalışma alanında yapılacak her türlü iş için gerekli iş güvenliği önemlerinin alınması büyük önem taşımaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde konuya ait genel bilgiler, ikinci bölüm de araştırmanın yöntemi, üçüncü bölüm de bulgular, dördüncü bölümde ise tartışma ve sonuca yer verilmiştir.

Çalışma sonuçlarımıza göre Akdeniz Bölgesi'nde bulunan otellerde çalışan personellerin güvenlik iklimi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine bakıldığında anlamlı bir farklılık göstermediği; mesleki kadem ve otel çeşidi değişkenlerine göre ise anlamlı bir farkın olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akdeniz Bölgesi, Turizm Sektörü, Konaklama Sektörü, İş Sağlığı, İş Güvenliği.



ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE TOURISM SECTOR IN THE MEDITERRANEAN REGION

This study was conducted to determine the perceptions of the hotels in the Mediterranean Region on occupational health and safety practices.

In order to identify the problems of hotel employees, Türen et al. (2014) "Security Climate Scale" questionnaire form was used. The universe of the study consisted of hotel employees working in hotels in the entire Mediterranean Region, and a total of 361 personnel, 138 women and 223 men, who volunteered to participate in the study at the time of the study, were included. Appropriate sampling method was used in the selection of the sample. T-test and one-way analysis of variance were performed on the data. In addition, L-Type (5x5) risk assessment was made because the method was practical. With this risk assessment study, 50 risks have been identified, 32 of these risks are high risk, 18 are medium risk, and the precautions to be taken are mentioned.

The aim of the study; To provide a healthy environment for the employees in the workplaces and to protect them from possible negative situations, to ensure the best harmony between the work done and the employee, to eliminate or minimize the possible dangers and material and moral damages, to maximize the efficiency in the work with the best production. "Occupational safety" has to be the first priority in all kinds of work done in industrial facilities in Turkey and around the world. This situation is also included in both national and international legislation. For this reason, it is of great importance to take the necessary occupational safety measures for all kinds of work to be done in the work area.

In the study, four parts are mentioned. In the first part of the study, general information about the subject, the method of the research in the second part, the findings in the third part, and the conclusion and discussion in the fourth part are given.

According to our study results, the views of the personnel working in the hotels in the Mediterranean Region on the sub-dimensions of the safety climate do not differ significantly in terms of gender and marital status; It has been observed that there is a significant difference according to the variables of professional seniority and hotel type.

Keywords: Mediterranean Region, Tourism Sector, Accommodation Sector, Occupational Health, Occupational Safety



1. GİRİŞ

Turizm, Dünya'nın her yerinde önemli bir sektör ve gelir kaynağından biri haline gelmiştir. Turizmin hızla gelişmesi, ülkeler arasında en fazla pay almak için rekabetlere neden olmuştur. Türkiye' de hizmet sektöründe turizm, ülkemizi tanıtmamıza, milli gelirimizin artmasında ve birçok insana iş imkânı sağlamasıyla önemli bir yere sahiptir. Turizm sektöründeki işletmelerin artmasıyla, en fazla pay almak için rekabetler meydana gelmiştir. Bunun sonucunda işi yapacak olan kişi risk faktörleriyle karşı karşıya kalmış ve turizm sektörü iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla da ön plana çıkmıştır (Kavurmacı & Demirdelen).

Turizm sektörü bir iş koludur ve işi yapan kitle insandır. İşin kalitesini insanlar belirler. Bundan dolayı insan bu sektörün en önemli kaynağıdır. Turizm sektörlerin de bulunan işletmelere değer katan orda çalışan personellerdir. Turizm sektörü birçok ülke ve kültürü bir arada barındırır. Bu misafirlere hizmet veren çalışan mutlu ise gelen misafirlerde mutlu anlamına gelmektedir (Şalvarcı & Ünüvar, 2019).

İnsanların yeni yerleri keşfetme isteği ve kişisel gelirlerinin artmasıyla seyahat etme istekleri de artmıştır. Toplumsal gelişmeler ve ülkeler arası sınırların kalkması, turizm sektörünü dünyanın en hızlı büyüyen sektörlerden biri haline getirmiştir. Otel işletmeleri bu büyüyen sektörün yapı taşlarından biridir (Uluer, 2015). Otel işletmeleri konaklama sektöründe en çok tercih edilen işletmelerdir. Seyahate çıkan insanlar barınma dışında yemek, içmek ve eğlenmek gibi çeşitli gereksinimlerini giderdiği iş yerleridir. (Eren, 2003).

Rekabetin hızla artması örgütlerde maliyeti azaltmak ve fazla üretim sağlamak için ağır çalışma koşullarını beraberinde getirmiştir. Bu durum örgütlerde çalışanların sağlık ve güvenliklerini risk altına almaktadır (Türen vd., 2014).

Turizm sektörü ve diğer sektörlerde olduğu gibi güvenli ortamda çalışmak insanın en önemli haklarından biridir. Bu hakları içerisinde sağlıklı ve emniyetli çalışma ortamı olmalı, olabilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları en aza indirmek ve olabilecek iş kazaların sebep olacağı maddi kayıpları önleyerek karlılık ve verimin artırılması için iş sağlığı ve güvenliği ehemmiyet sunmaktadır. İSG turizm sektörden de uygulanması işçiyi güvende tutacak hem de iş verimi ile karlılığını artıracaktır (Adıgüzel & Yasemin Kıyak, 2021).

İş sağlığı ve iş güvenliğinin üç esas amacı vardır. Bunlar iş görenlerin korunması, örgütlerin korunması ve üretim güvenliğinin sağlanmasıdır. İş görenlerin korunması, sağlıklı ve güvenli iş çevresi oluşturulması, iş görenlerin iş çevrelerinden kaynaklanan sağlık ve güvenlik ile ilgili zararlara karşı güvende olması, iş görenlerin sağlığını, rahatlığını ve korunmasını sağlamak ve geliştirmektir (Koç, 2016).

İş ve sağlık, birbiriyle etkileşim halinde olan kavramlardır. Günlük yaşantısının büyük kısmını işte geçiren çalışanlar için yaptıkları iş, bireyin sağlığı üzerinde etkiye sahiptir. İş sağlığı, çalışanların çalışma ortamının tehlikelerden arındırılmış ya da en aza indirgenmiş halinde huzurlu bir iş ortamı sağlanmasıdır. İş sağlığı çalışmalarının esas amacı çalışanın işinden kaynaklı olumsuz etkilerden korumaktır. İş güvenliği ise çalışanın iş ortamında kullandığı araç gereçlere karşı korumayı ifade etmektedir. İş güvenliği çalışmalarının amacı çalışanların ruhen ve bedenlen sağlıklarını korumak, işletmelerin güvenliğini sağlamak, iş kazası ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarından çalışan ve işletmeleri korumaktır (Çelik E. , 2014).

Akdeniz Bölgesi'nde iş sağlığı ve güvenliğinin turizm sektöründe uygulanma düzeyinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada, otel çalışanlarının güvenlik iklimi boyutlarının çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin analizi yapılmıştır. Söz konusu araştırma kapsamında güvenlik iklimi boyutlarının turizm sektöründe ne kadar anlaşılır olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Risk değerlendirmesi iş sağlığı ve güvenliği uygulamasında çok önemli yere sahiptir. Risk değerlendirilmesi yapılırken esas amaç belirlenmeli, sonuç için hemen önlemlere

gidilmelidir. Böylelikle olabilecek iş kazaları engellenmiş ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önüne geçilmiş olur. Bu nedenle bu çalışmada L tipi (5x5) risk yöntemi ile örnek risk değerlendirme çalışması yapılmıştır. Bu çalışma ile risk düzeylerin belirlenmesine ve bununla ilgili nasıl önlemler alabiliriz bunlar amaçlanmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde iş sağlığı ve güvenliği, örgüt iklimi, güvenlik ve otel işletmeleri açıklanmış olup, konu ile ilgili yapılan araştırmalardan bahsedilmiştir.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İnsanoğlu varlığı gereği ihtiyaçlarını karşılamak ve bunun içinde çalışması, çalışabilmesi içinde beden sağlığına dikkat etmesi gereklidir. Eski çağlarda beden işi gerektiren ağır işlerde köleler, esirler ile hapisteki suçlu insanlar çalıştırıldığından çevredeki insanlar için sağlıklarının bozulması pek fazla önem kazanmamıştır. Fakat madenciliğin özellikle de yer altı madenciliğin ustalık iş gerektirmesi, sanayi ve teknolojinin hızla gelişmesi, işin sürekliliği, çalışma şartlarının güvenliğini ve beden sağlığının önemini artırmıştır (Sünbül, 2015).

Gelişmenin hızla arttığı bu son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği programlarına ilgiyi arttırmış olup, çalışanları korumayı amaçlayan yasa ve mevzuatın çıkarılması gerekli hale gelmiştir (Zerrar, 2021).

Başlarda işçi sağlığı ve güvenliği olarak sadece işçilerin işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını amaçlayan çalışmalar günümüzde işçi yerine iş sağlığı ve güvenliği olarak yerini almıştır (Emrem, 2018).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne bakılırsa İSG; *"yalnız hastalık ile sakatlığın olmaması değil, fiziksel ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali."* dir (Çelik, 2014).

İSG tanımları hangi kişi tarafından bakıldığına göre farklılık gösterir. Örneğin; işçi tarafından bakıldığında iş ortamının durumu, patron tarafından bakıldığında üretimin durumu, devlet tarafından bakıldığında ise refahın sağlanmasıdır. Her üçünün de ortak amacı sistemin sorunsuz şekilde işlemesidir. Bu sistemin sorunsuz işlemesi için de iş

ortamının uygun olup işi aksatacak veya durduracak tehlikenin ve işçiye gelebilecek zararların engellenmesiyle mümkündür. Kısacası İş sağlığı ve güvenliğinin özünde yatan iş görenin daha iyi şartlarda çalışmasıdır (Sünbül, 2015).

Genel olarak iş sağlığı; çalışan sağlığı ile iş güvenliği kavramlarının sağlıklı yönü ve içeriğini ifade etmektedir (Narter, 2018).

2.1.1. İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları ve önemi

İSG'nin üç asıl hedefi vardır. Bunlar iş görenlerin güvende olması, örgütlerin korunması ve hizmetin devamlılığıdır. İş görenlerin huzurlu bir ortamda güven içinde tehlikelerden uzak sağlığını, refahını ve güvenliğini sağlamak ve geliştirmektir (Koç, 2016).

Otellerde verilen görevlere bağlı yapılan çalışmaların çeşitliliği, bu iş kolunda deneyimli personel kadar deneyimsiz işçinin de çalıştırılması, genç çalışan ile stajyerlerin başka iş kollarına göre çok olmasından dolayı İSG açısından önemiyet bildiren iş yerleridir. Ayrıca otel sektöründe, mevsimlik çalışan alınması, bayram, hafta sonu vb. tatil günü ile eğlence, toplanma gibi etkinliklerde ilave işçi sağlanması bu iş kolunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamasının önemiyetini artırır. (Yağmurluklu, 2016) .

Çağımızda en temel öncelikli konulardan birisi bireyin sağlığının korunmasıdır. Bireyin güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamında bulunması hem kendi hem toplum açısından önem arz etmektedir (İncirlioğlu, 2015).

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları, 1955 yılında ILO ve WHO iş sağlığı ortak komite toplantısında aşağıdaki şekilde yer verilmiştir (Tarakçı, 2019; Önder, 2021):

- Tüm meslek gruplarında çalışan personellerin fiziki, sosyal ve ruhen huzurlu durumlarının üstün düzeyde yükseltilmesinin gerçekleştirilmesi ve durumun sürekli olmasının sağlanması,

- Çalışanların iş ortamı olumsuzluğundan dolayı sağlıklarını yitirmesini engellemek,
- Çalışanların çalışma ortamındaki sağlığa zararlı etkenlerden oluşabilecek risklerden korunması,
- Çalışanların psikolojik ve fizyolojik yeterliklerine uygun iş ortamına yerleştirilmesi ve bu koşulun sürdürülmesidir.

İş görenlerin daha sağlıklı ve güvenli ortamda çalışabilmesi için işverenin güvenli ortam yaratması gerekmektedir. İşveren, iş görenlerinin beden bütünlüklerini ve sağlıklarını korumak zorundadır. Son yıllarda İSG de önemli çalışmalar yapılmıştır. Çalışmalar netice vermiş ve yapılan yasaların yürürlüğe girmesiyle iş görenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesine, çalışma koşulları güvenilir olmasına çalışılmış ve bu çalışmalarla işverenlerin sorumlulukları artırılmıştır (Erdem, 2015).

İşverenin İSG tedbirlerini alma yükümlülüğü ile çalışanı koruma yükümlülüğü kapsamında genel itibariyle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunda düzenlenmiş olmakla birlikte, 6331 sayılı İSG Kanununun yürürlüğüyle beraber bu yükümlülükler daha somut hale getirilmiştir (İncirlioğlu, 2015). 6331 sayılı İSG Kanununun 4. Maddesi 1. Bendinin b fıkrası, işvereni, İSG açısından tedbiri almakla ve alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü kılmıştır (İSGK, 2012).

Sanayi devrimiyle gerçekleşmesiyle bütün ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları toplumsal sorunların başında yer almıştır. Ülkemizde İSG denince ilk akla gelen iş kazası ve meslek hastalığıdır. Her ne kadar ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine dair yasal düzenlemeler yapılsa da iş kazaları ve meslek hastalıklarında artış görülmektedir. Niteliksiz çalışanların üretim sürecine katılması, işletmelerin İSG eğitimle denetimlerine yeterli özeni vermemesi ile yeterli finans kaynağı ayırmaması arttırıcı bir etki yaratmıştır (Narter, 2018).

2.1.2. İş sağığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi

Çalışmanın bu bölümünde İSG'nin dünyadaki tarihsel gelişimleri ile Türk Hukukundaki tarihsel gelişimlerinden bahsedilmiştir.

2.1.2.1. Dünyada tarihsel gelişim

Sanayi devrimi döneminde patronlar daha fazla para kazanmak için çalışanlarını uygun olmayan ortamlarda çalıştırmışlardır. Özellikle sanayi devriminin ilk günlerinde işçiler çok zor şartlarda çalışmışlardır. Bu yıllarda el dokuma işi yapanlar uzun saatlerde çalıştırılmış, maden işi yapanların gece çalışması sistemleri normal bir çalışma gibi görülmüş ve o dönemde işçilerde örgütlenme tam olmadığında bu kötü durum uzun zaman devam etmiştir. Ayrıca İngiltere de 19. yy başlarında çocuk işçi ve kadın işçilerin çalışma saatleri 18 saate kadar çıkmış ve aldıkları ücret düşük olmasından dolayı daha çok çocuk ve kadın işçi çalıştırılmaya başlanmıştır (Sünbül, 2015).

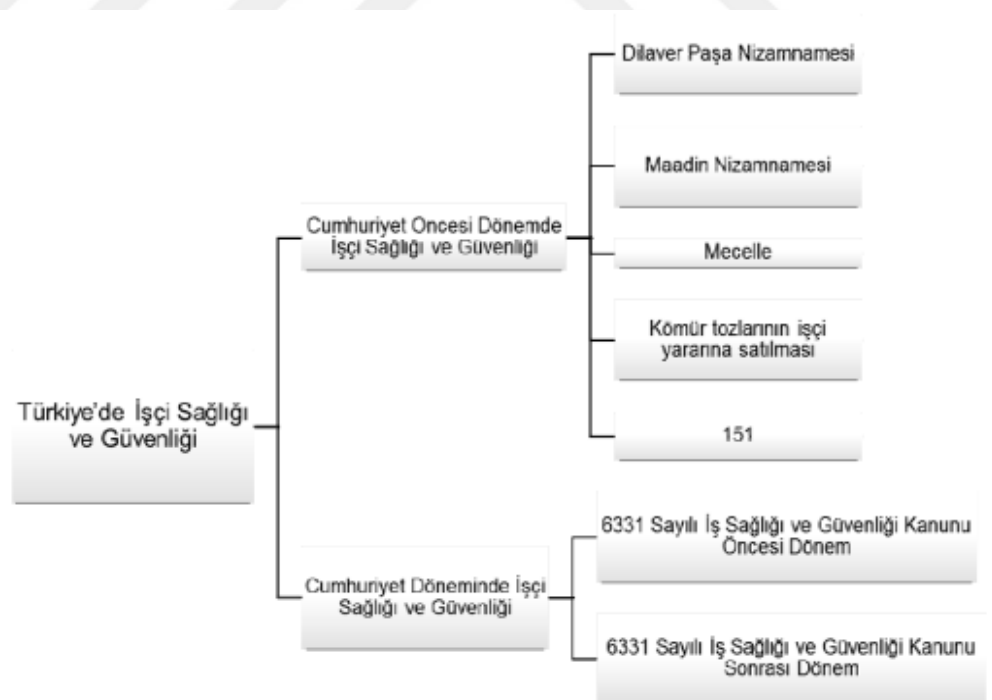
İşçilerin sağığı ve iş güvenliğiyle ilgili ilk düzenlemeler M.Ö. 2000'li yıllarda Hammurrabi Kanunlarıyla başlamıştır. Ramazzini, 1713 yılında yazdığı kitapla işyerlerinde iş kazalarını önlemek için önlemler alınması gerektiğini vurgulamıştır. 19. Yüzyılda buharlı makinelerin yapılması ve fabrikalarda kullanılmasıyla başlayan makineleşme döneminde işçilerin isyanlarıyla da birlikte çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemelerin yapılma gereksinimi ortaya çıkmıştır. Konuyla ilgili yasal düzenlemelerin başlangıcı Percival Pott'un baca temizleyicilerinin kanser hastalığına yakalanmalarıyla ilgili çalışma sonucunda İngiliz Parlamentosu'nun 1833 yılında İngiliz Fabrikaları Yasası'nı çıkarmasıdır. 1847 yılında 10 Saat Kanunu ile çalışma saatleri revize edilmiştir. 20. Yüzyılda sigorta müessesesi kurulmasıyla beraber iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası uygulanmasına geçilmiştir (Narter, 2018).

2.1.2.2. Türk hukukunda tarihsel gelişim

Dünyadaki diğer ülkeler gibi ülkemizde de İSG çalışma hayatımızdaki değişikliklere bağlı olarak bazı aşamalardan geçmiş ve halende geçmektedir. Sanayiciliğin

gelişmesiyle meslek hastalıkları ve iş kazalarında artış olması, üretim araçlarının ve yöntemlerinin sürekli gelişim göstermesi, gerekli eğitim ve çalışmamaların yapılmaması ve bu sorunların fazlalığına çözüm bulunmamış olması İSG konusunda hukuki, sağlık ile teknik çalışmalar yapılmasına hız kazandırmıştır (Sünbül, 2015).

Türkiye de iş hayatıyla ilgili hukuki değişikliklerin tarihe dair değişimi Şekil 2.1’de görüldüğü üzere iki temel çizgide değerlendirilmiştir. Anadolu topraklarında hayat süren insanların İSG ile ilgili düzenlemeleri Osmanlı imparatorluğu zamanında başlamıştır. Bundan dolayı çalışmada iki ana konu el alınmıştır. Türkiye’nin iş hayatındaki gelişen olaylar şema biçiminde aşağıda gösterilmiştir. Şemada, Türkiye Cumhuriyetinin varlığıyla başlangıç ve sonrası olarak ilk ayırım yapılmıştır. Cumhuriyetten önceki tatbikat Osmanlı İmparatorluğu’nun son zamanında olan düzenlemelerdir. Türkiye Cumhuriyetinin varlığıyla gerçekleşen düzenlemeler 6331 sayılı kanunun önceki ve sonraki zaman diye iki aşamada tetkik edilmiştir (Yiğiter, 2019).



Şekil 2.1: Türkiye’nin İş Hayatındaki Gelişen Olaylar Şeması

Osmanlı döneminde Lonca denilen işveren ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenleyen kurumlar vardı. Bu dönemde usta ne kadar iyi ise işçilerin kaza yapma oranı o kadar düşük olur anlayışı hâkimdi. Tanzimat Fermanı'ndan sonra 1865 senesinde Ereğli kömür bölgesinde iş görenlere yönelik çıkartılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 yılında benzer iş kolu için çıkarılan Maadin Nizamnamesidir. 1921 senesinde 151 Sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna ilişkin Kanun kömürde çalışanların iş ortamları, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasadır. Bu kanunla çalışanların çalışma saatleri 8 saat ile sınırlandırılmıştır. Cumhuriyet'in ilanından sonra 1924 senesinde 394 sayılı yasayla iş görenlere hafta sonu tatili verilmiştir. 1935 senesinde ulusal bayram ile genel tatil günleri ile ilgili Kanun yürürlüğe girmiştir. 1937 senesinde çıkarılan 3008 sayılı İş Yasası ile birlikte ilk kez ülkemizde işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili detaylı düzenlemelere yer verilmiştir (Narter, 2018).

2.2. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, yapılan işin ortam şartlarını gösterir. Başka bir deyişle bireye özgü davranışları ve etrafındaki özelliklerle örgütteki birey yaklaşımı ile ilişkilerinin olduğu ortam olarak ifade edilebilir. Belli bir neden için bir araya gelen kişilerin örgütsel hareket biçimi oluşturarak örgüt kültürünü ortaya çıkarıp, bütün çaba ve iş görmeleriyle uyumlu ortam oluşturmalarıdır (Yüceler, 2009) .

Turizm sektöründe çalışanların tutum ve davranışları işletmenin verim ve performansını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Çalışanların işletmeden hizmet alanlarla iletişiminin güler yüzlü ve samimi davranışları hizmet alan tarafından tekrar o işletmenin tercih etmesinde ve bağlılık oluşturmada önemli bir konuma sahiptir. Çalışanların bu davranışlarını etkileyen unsur ise örgütün kendine has olan nitelikleridir. (Korkmaz & Keleş, 2021).

Örgüt iklimini; çalışanların tavırları, hareketlerini ve uyguladıkları nizam sonrası oluşan, örgütün içsel mahsusluğunu çıkaran ve aynı algıların ortaya çıktığı aynı havada mesai yapılmasıyla da tarif etmek mümkündür (Gök, 2009).

Örgüt iklimi; örgüt şahsiyetini oluşturan örgütü başka örgütlerden ayırtıran, örgütü tanımlayan, örgüte hâkim olan, içindekilerin karar vermiş, net, değişikliğe uğramamış, daimî niteliğe sahip ve örgütte olan kişilerin hareketini etkileyen ve onlardan etkilenen, soyut olup net olarak görünmeyen, fakat örgüt içindeki kişilerce hissedilip idrak edilebilen ve tüm bu nitelikleri içinde bulunduran psikolojik bir terimdir (Yüceler, 2009).

2.2.1. Örgüt kültürü

Örgüt kültürüyle ilgili kesin tanım ve net görüşten söz etmek mümkün değildir. Örgüt kültürünün; idari, iletişim, psikoloji, sosyoloji ile antropoloji gibi ayrı disiplinler içinde olan araştırma yapanların aracılığıyla çalışılması, kesin varlığı kanıtlanmış tanımlamaların çıkmamasına ve farklı bakış açılarına neden olmuştur (Durğun, 2006).

Bu kültür kişinin aynı amaç doğrultusunda deneyimleri ve töreye dayanan karakteristik oluşan davranış anlamındadır. Ayrıca kültür, bir milletin dinamik manevi unsurlarından meydana geldiği tipik bir yapıdır. Bir toplum için dünya üzerinde farklı üstün mevkide olmayı sağlayan hayat biçimini ve anlayışını anlatır (Kızıloğlu, 2017).

Birbirinden farklı kültür ve görüşü sahip kişiler örgütleri oluşturur ve bu kişiler meslekleri gereği bir araya gelirler ve bir grup olurlar bunun sonucunda da ortak görüş ve değer düzenini oluştururlar. Meydana gelen bu sistem örgüt kültürüdür; farklı sektörlerden gelen kişiler bu kültürü kabullendiklerinde değişik çevrelerden ve kültürlerden gelmiş olmalarına rağmen örgüt içerisinde ortak inanç ve değerleri paylaşırlar (Koç, 2016) .

Örgüt kültürünün özelliklerini özetlemek gerekirse; örgüt kültürü sonradan öğrenilmiş ve benimsenmiş bir olgudur. Bu olgu gruptaki üyeler arasında paylaşılır olmalıdır. Örgüt kültürü yazılı kaynak değildir, üyeler arasındaki temel görüş, güven ve değerlerdir (Köse, SemraTetik, & Ercan, 2001).

Örgüt kültürü ile ilgili araştırmacılar çok fazla tanımlar yapılmış fakat tam olarak uzlaşma varılmamıştır. Yönetim ve örgüt kültür görüşlerin bütününde kültür kavramı birden fazla anlama gelebilen özellik göstermesi ayırt edici bir özellik göstermemesinden herhangi bir topluluk tarafından somut bir uzlaşma sağlanamamıştır (Durğun, 2006).

Örgüt kültürü ile ilgili birbirinden farklı yazarların farklı açıklamaları bulunmaktadır. İlgili kaynaklar taranıp örgüt kültürü ile ilgili tanımların bazıları Tablo 2.1.'de belirtilmiştir (Kızıloğlu, 2017):

Tablo 2.1: Yazarların Farklı Örgüt Kültürü Tanımları

Yazar(lar)	Tanımlar
Pettigrew, 1979: 575	Çalışanların düşünme, değerlendirme ve karar verme nedenlerini açıklayan bilişsel sistemlerdir.
Robbins, 1986: 430	Örgütün içerisinde yer alan kişiler tarafından paylaşılan ve içinde bulunan örgütü diğer örgütlerden farklı kılan özelliklerin tümüdür.
Schein, 1990: 111	Bir grubun dış çevreye uyumu ve içsel bütünleşmesi ile ilgili belirli sorunlarla mücadele ederken bulduğu, keşfettiği veya geliştirdiği bir takım temel varsayımlardır.
Denison, 1990: 15	Örgüt üyelerinin kabul ettiği ve örgütün derinlerinde bulunan köklü değerler, inançlar ve varsayımlardır.
Zamanou ve Glaser, 1994: 476	Örgütsel yaşam ve kimliğin göstergelerinin temelini oluşturan kolektif paylaşımlardır.
De Witte ve Van Muijen, 1999: 500	Davranışsal normların, insan doğasının ve bazı gizli varsayımların bir yansımasıdır.
Kreitner ve Kinicki, 2001: 68	Örgüt üyelerinin paylaştığı inançlar ve değerler bütünü olmakla birlikte örgütlerin kişiliğini de şekillendiren kavramlardır.
Watson, 2004: 116	Çalışanların paylaştığı ortak düşüncelerden oluşan, bu düşüncelerin ve yaklaşım tarzlarının gelişimine ortam hazırlayan, örgütteki üyelerin uyduğu ortak değer sistemidir.
Daft vd. 2010: 399	Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan, yeni üyelere aktarılan ve örgüt çalışanlarının anlayış ve inanışlarına rehberlik eden normlar ve değerler setidir.
Hofstede ve Minkov, 2010: 47	Bir örgütün üyelerini diğer örgüt üyelerinden ayıran ve farklılaştıran değer ve düşünceler bütünüdür.
Yarbrough, vd., 2011: 558	Örgütlerin hedefledikleri kazanımları elde etmek için kişilerin ve grupların uyum içerisinde çalışmalarını sağlayan, örgütteki tüm üyeler tarafından paylaşılan inanç ve değerler sistemidir.

2.2.2. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü ilişkisi

Örgütlerin temel kaynağı olan bireylerin birbiriyle etkileşimiyle ortaya çıkan ve diğer örgütlerden ayrılan örgüt kültürü, iş görenlerin örgüt içinde nasıl davranması gerektiğini göstererek, iş görenler arasında ortak bir dil, fikir ve kimlik yaratmakta; iş görenlerin karşılaşacağı sorunlara karşı sorun önerisi sunmakta ve iş görenlerin yaklaşımlarını makul ve anlamlı kılan bir temel sağlamaktadır. Bu özellikleriyle örgüt kültürü iyi kullanıldığında sürdürülebilir bir geliştirme şansı kazandırmakta ve iş görenlerin iş tatminlerini etkilemektedir (Tüm & Reyhanoglu, 2015).

Örgüt kültürü 1980'li yıllarda eğitim yönetimi literatürüne girmişken, örgüt iklimi kavramı bu süreden de önce eğitim yönetimi literatürüne girmiştir. Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, örgütteki kişilerin hareketlerini etkileyen özellikler dizisidir. Örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını sergilerken; örgüt kültürü çalışanlar arasındaki davranışları kapsar. Örgüt iklimi dış gözlemle fark edilir fakat örgüt kültürü örgütün dışındakiler tarafından kolayca anlaşılmaz (Durğun, 2006).

Örgüt iklimi, iş görenlerin örgütün içinde bulunduğu çevreden ya da diğer iş gören davranışlarından doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmesidir (Töremen & Çankaya, 2008). Schein'e göre iklim, kültürün yüzeysel belirtisidir (Schein, 1990).

Örgüt kültüründe türlü unsurlar vardır. Bunlar; aynı inanç ve düşünce, önderler ve kahramanlar, merasim ve semboller, hikâye, söylence, lisan, gelenekler, uyulması gereken kurallara, örgütsel toplumsallaşma kavramlarını kapsamaktadır (Koç, 2016).

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi örgütün esas değerleri üstünde büyük etkisi vardır. Örgüt iklimi, örgüt iş görenleri aracılığıyla doğrudan veya doğrudan olmayarak algılanan ile iş çevresinin ölçülebilen niteliklerin toplamıdır. Örgüt iklimi de örgüt kültürü gibi her örgütte aynı değildir ve çalışanlar tarafından şekillendirilip zaman içinde değişebilir. Örgüt kültüründe değişim uzun süreçliken; örgüt ikliminde değişim hızlı ve anidir (Tüm & Reyhanoglu, 2015).

Literatürde kültür ve iklim kavramlarının birbirleriyle karıştırıldığı görülmektedir. İklim, çalışanların örgüte ilişkili algıları ve bu durumun duygusal ve bilişsel sonuçlarıdır. Örgütte bize mutluluk veren bir ortam olabileceği gibi mutsuzluk verebilecek bir ortamda olabilir. Örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava örgüt iklimidir (İra, 2004).

Örgüt iklimi ile örgüt kültürünün karşılaştırılması aşağıdaki şekildedir (Unal, 2019):

- Örgüt iklimi kolay şekilde değişmez süreklilik gösteren bir durumdur. Örgüt kültürü ise öğrenilmiş ya da sonradan öğrenilmiş bir iştir. Kültür, örgüttekilerin öncesi olan tutum ve davranışları içerir sonradan dâhil olanlar bu tutum ve kültürün içinde olur ve sürmeye devam ederler.
- Örgüt iklimi çalışanların destek, armağan, beğenilme ve güven gibi algılardan oluşur. Örgüt kültürü ise çalışanlar arasındaki paylaşılan üstün niteliklerin tamamıdır.
- Örgüt iklimi çalışanların birbirinden etkilenme seviyesini ve çalışanların tavır ve hareketlerine yön verir. Örgüt kültürü tutumsal kalıplardan oluşmaktadır. Kültüre duyulan güven ve değerden sonra ortaya çıkan ve üyeler arasında birbiriyle bağlantılı sistem oluşturan durumlardır.
- Örgüt iklimi örgütü diğer örgütlerden ayıran psikolojik ve fiziksel yapıyı sergiler.

Örgütlerin sürdürülebilir başarısı için çalışanların görev tanımlarının net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Doğru görev tanımlarının yapılabilmesi için çalışanların sahip olduğu bilgi düzeyi, sorumluluk ve yetenekleri iyi bilinmesi gerekmektedir (Öz, 2017)

2.3. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi tanımı yapılırken çalışanların güvenlik algıları üzerinde durulmuştur. Bu tanımlamalardan yola çıkarak güvenlik iklimi kısaca, çalışma ortamında güvenliğe dair tutum ve davranışlar sonucu ortaya çıkan örgüt içindeki oluşan havadır. Güvenlik ikliminin iki ana boyutu vardır. Bunlar yöneticilerin güvenliğe sadakati ile iş görenlerin güvenlikle ilgili ilerleyen işlemlere iştirak etmesidir. (Ören & Er, 2016).

Glennon’a göre güvenlik iklimi; örgütlerde tehlikeyi azaltmak veya ortadan kaldırmak için çalışan davranışları üzerinde doğrudan etkisi olan özel bir örgüt iklimidir (Altınel, 2009).

Güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmalarda iş yerindeki güvenlik algısı ile olası iş kazaları arasındaki ilişkilerine güvenlik boyutu olarak bakılmış ve aralarındaki etkileşim tespit edilmiştir. Bunun sonucunda iş yerini güvenli algılayan çalışanın iş yerini tehlikeli algılayan çalışana göre daha az iş kazası geçirdiği saplanmıştır (Koç, 2016).

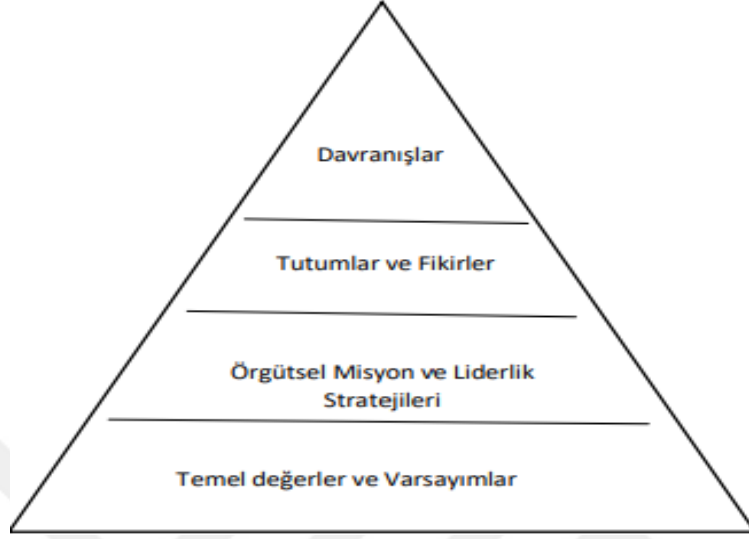
2.3.1. Güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü ilişkisi

Güvenlik kültürü; örgüt paydaşlarının maruz kaldıkları tehlikenin minimuma indirilmesiyle ilgili tutum ve davranışlar ile sosyal ve teknik uygulamaların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Altınel, 2009; Narter, 2018).

Güvenlik kültüründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda devlet, patronlar, sendikalar ile çalışanlar kendilerine verilen işi yerine getirse bile eğer işçiler bu kültürü sahiplenemediyse istenilen neticeye ulaşamaz. Bundan dolayı çalışma ortamındaki kurallara uyulmalı, kullanılan makine ve aletler iyi tanınmalı gerekli donanım olmalı, eğitim etkinliklerinde azami düzeyde yarar sağlanmalıdır (Yılmaz, 2020).

Patankar ve Sabin (2010), güvenlik kültürünü yapısal olarak dört basamaktan oluşturmuştur. Söz konusu basamaklar Şekil 2.2’de belirtilmiştir. İlgili şekle göre

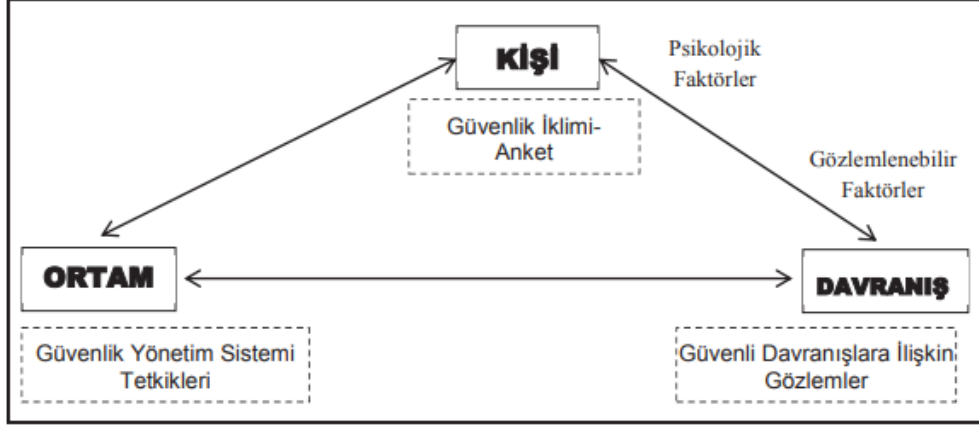
güvenlik kültürü basamakları davranışlar, tutumlar ve fikirler, örgütsel misyon ve liderlik stratejileri ve temel değerler ve varsayımlardan oluşmaktadır.



Şekil 2.2: Güvenlik Kültürü Piramidi

İş kazası ve meslek hastalıkların önlenmesinde teknik düzenlemelerin yetersiz kalmasından sonra araştırmacılar kaza ve başarısızlıkların nedeni olarak çalışanların güvensiz davranışlardan kaynaklandığını değerlendirmişlerdir. Güvenlik terimi ilk kez 1986 senesinde Çernobil’de olan nükleer kazadan sonra 1987 senesinde OECD Nükleer Ajansı aracılığıyla hazırlanan bir raporda kullanılmıştır. Raporda bu yıkımın yaşanmasında örgütsel kusurların ve iş görenlerin güvenlik ihlalinin olabileceği belirtilmiştir (Narter, 2018).

Cox & Cox (1991)’e göre güvenlik kültürü, çalışanların güvenlik ile ilgili olarak paylaştığı tutumları, inançları, algılarını ve değerleri yansıtır (Altınel, 2009).



Şekil 2.3: Güvenlik İklimi ve Güvenlik Kültürü Model-Bileşen ve Ölçümü

Karşılıklı güvenlik kültürü modelinin bileşenlerini Arpat (2015), Şekil 2.3’de görüldüğü üzere çalışmada düzenlemiştir. İlgili şekle göre, çalışan tutum ve davranışlarının güvenlik iklimi anketleri ile ölçülerek engellenebilir önlemler alınmasını sağlamaktadır. Örgüt çalışanlarına güvenli çalışma alanı sağlamak için engellenebilir tehlikelerden uzak tutulması ve bunun sürekli analizlerle denetlenmesi önemlidir (Arpat, 2015).

Güvenlik iklimi ile güvenlik kültürünün karşılaştırılması aşağıdaki şekildedir (Arpat, 2015):

- Güvenlik kültürü ‘nasıl yaparız?’ sorusuna cevap verirken; güvenlik iklimi ‘neye dikkat edilmeli?’ sorusuna cevap verir.
- Güvenlik kültürü belirsiz olup arka planda yer alırken; güvenlik iklimi belirlidir ve daha ön planda yer alır.
- Güvenlik kültürü, güvenlik iklimine göre daha yavaş değişir.

2.4. Otel İşletmeleri

Çalışmanın bu bölümünde otel işletmelerinin genel özellikleri açıklanmaya çalışılmış olup otel işletmelerinde İSG ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

2.4.1. Otel işletmelerinin genel özellikleri

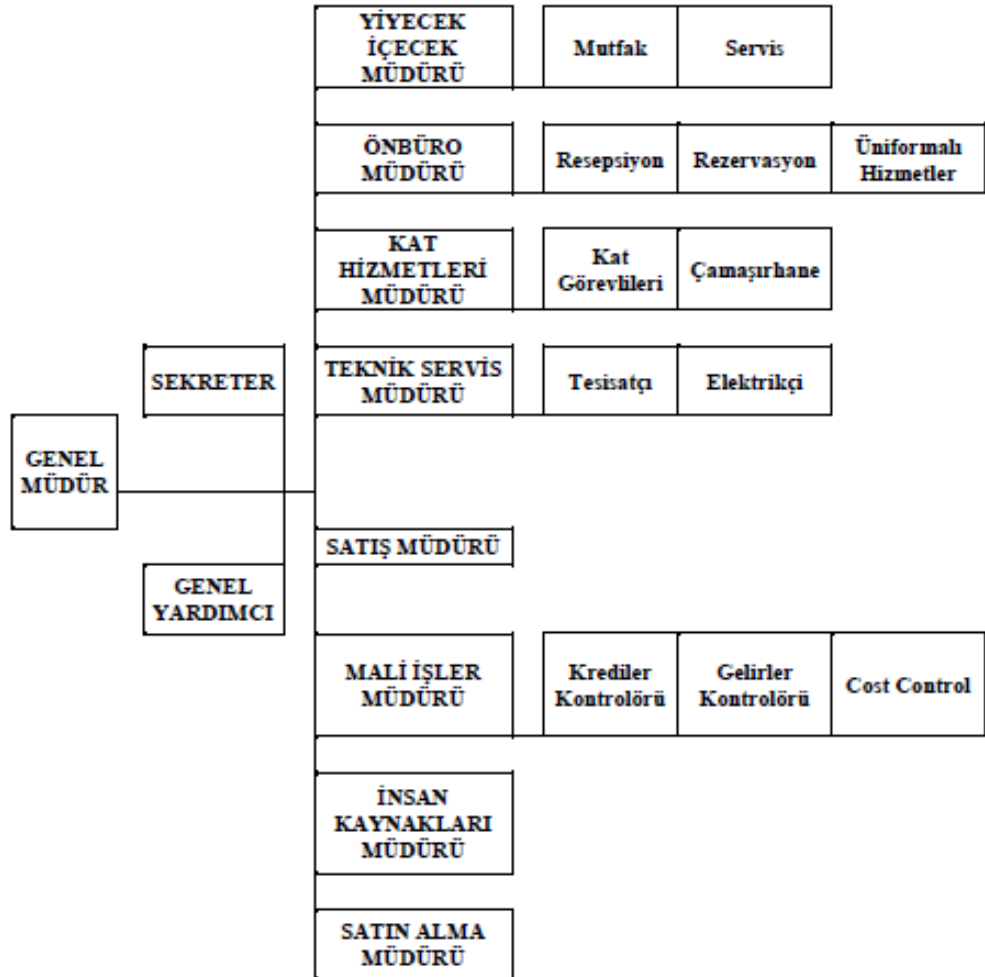
Orta çağ döneminde ücretli konaklama düşüncesiyle gelişen hanlar, otel işletmelerinin öncüsü olmuş ve otel işletmeleri konaklanan iş yerleri içinde en eski ve en çok kullanılan işletmeler konumuna gelmiştir (İkiz, 2011). Otel İşletmeleri müşterilerin ilk olarak kalma daha sonra yeme içme ve eğlence gibi gereksinim ve isteklerini karşılayan, turizm sektörünün yapı taşlarından birini oluşturan ekonomik yapılardır (Uluer, 2015).

Otel işletmeleri taşıdıkları çeşitli özelliklerden dolayı mal ve hizmet üreten diğer işletmelerden ayrılmaktadır. Bu özelliklerin özetle şunlardır (İkiz, 2011):

- Otel misafirlerini kalma ve yeme- içme ihtiyaçlarının dışında sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını gidermektedir. Bunun yanı sıra eğlence, spor ve sağlık gibi ihtiyaçları ile psikolojik ve sosyal tatmin sağlamayı da amaçlamaktadırlar.
- Otel işletmelerinde makine ile yapılacak işler sınırlıdır. Daha çok insan emeği ile olmaktadır.
- Oteller günün 24 saati ve haftanın yedi günü hizmet vermektedir. Otelin temel amacı misafirlerine rahat ve huzurlu bir ortam sunmaktır. Olabilecek herhangi bir sorun karşısında hemen hizmet verebilmektir.
- Otel işletmeleri riskli işletmelerdir. Turistlik talep ekonomik, sosyal ve politik faktörler gibi birçok değişkene bağlı olarak esneklik göstermektedir bu nedenle talep önceden belli olmamakta ve bu da işletme riskini artırmaktadır.
- Otel işletmelerinin temel hedefi misafirlerini memnun etmektir ve tüm çalışanlar bu amaç doğrultusunda iş birliği yapmalıdırlar. Herhangi bir memnuniyetsizliği söz konusu olduğunda bundan tek departman değil hepsi etkilenmektedir.
- Otel işletmesinde standartlara uymak zordur. Otel işletmelerinin odağında insan vardır. Hizmeti veren de alan da insandır. Misafirlerin ihtiyaç ve beklentilerinin farklılığı ve çalışanların kişiliklerinin, yeteneklerinin, eğitimlerinin ve hizmet

sunum şekillerinin çeşitliliği otel işletmelerinde sunulan ürünlerin standartlaştırılmasını zorlaştırmaktadır.

Otel işletmelerin esas iş bölümünde ön büro, kat servisi, yeme-içme alanları, animasyon ve spor etkinlikleri yer almaktadır. Destekleyici hizmet bölümünde ise müşteri ilişkileri, halkla ilişkiler, muhasebe, insan kaynakları, sağlık hizmetleri ve teknik servis bölümleri yer almaktadır Genel olarak orta büyüklükteki bir otelin organizasyon şeması Şekil 2.4’de verilmiştir (Uluer, 2015):



Şekil 2.4: Otel İşletmesi Organizasyon Şeması

İnsan kuvveti ve yeteneğine dayanan otel işletmeciliğinin asıl odak noktası müşterileridir. Misafirlerinin sadece barınma ihtiyaçlarını gidermez ayrıca onların yeme içme, eğlence gibi faaliyetlerle yerinde hizmet veren işletmelerdir. Otel sektöründe bekleme yoktur dinamiktir haftanın 7 günü 24 saat müşteriye hizmet vermektedir. Otel işletmeleri yeni olan teknolojilere açıktır ve yeniliklere göre de değişkenlik gösterir (Öztürk, 2018).

Günümüzde değişen yaşam şartları, otele gelen müşterilerin beklentilerini de yükseltmiştir. Otel işletmeleri müşteri memnuniyet ve beklentileri karşılamak için sunum hizmetlerini ve kalitesini biraz daha arttırmaktadır (Yeşilyurt & Koçak, 2014).

Otel işletmesinde çalışanlar, yöneticilerinin kendileri için kılavuzluk etmelerini ve bu yolda liderlik etmesini isterler. İş ortamında başarı, maneviyat, işine sadık olmak, uyumlu olması ve verimliliğin yüksek olması yöneticinin işlevi iyi biliyor ve görevini başarıyla yerine getiriyor olmasına bağlı bulunmaktadır. Otel işletmelerinde düzenli ve çalışmada daha verimli olunması, istenilen hedefe daha hızlı ulaşabilmek için bazı örgüt unsurlarına uyulması gerekir. Bunları maddeler halinde sıralamak gerekirse (Tunay, 2011) ;

- Otelin ne tür çalışmalar yapacağı açık ve net bir şekilde anlatılmalı ve tüm iş görenler bu ortak amaca yönelmelidir.
- İş görenlerin, yapacakları işi iyi bilmeleri kendi aralarında uyumlu olmaları ve sorumluluk sahibi olmaları gerekir.
- Örgüt üyesi görevinin gerektirdiği yetkilerle donatılmalı, onlara verilen yetki ve mesuliyet net şekilde anlatılmalı ve gerektiğinde yetki devri benimseltilmelidir.
- İdaricilerin kontrol edebileceği ast sayı, işin özelliği, iş görenlerin yetkinliği ve iş verenlerin yetenekleri göz önünde bulundurularak belli bir sayıda sınırlandırılmalıdır.
- Örgüte ekip duygusu aşılanmalıdır.

Otel işletmelerinde yapılan faaliyetlerin dışında çalışanların işte verimli olabilmesi çok önemlidir. Eğer çalışan işçi işinden menun değilse, isteği gibi çalışma düzeni yoksa ve beklentisini karşılamıyorsa bu işçinin çalışma başarısını etkiler. Bu da otel işletmesinin kalitesini düşürür. Müşteri memnuniyetleri çalışanların işten tatmin olması ile bağlantılıdır. Müşteri tatminin en yüksek derecede olması, otel karlılığının ve prestijinin artmasını sağlar. Özellikle müşterilerle birebir iletişimde olan personelin davranışları o oteli tekrar tercih etmeleri hususunda çok önem arz etmektedir (Sökmen & Sezgin, 2017).

Otel işletmelerinin sınıflandırılmasında karşımıza bir çok kaynakta farklı gruplandırmalar çıkmaktadır. Genel olarak sınıflandırılmalara bakıldığında yedi tane grup çıkmaktadır. Bu gruplar Tablo 2.2’de de gösterilmek üzere aşağıdaki gibidir (Tunay, 2011) ;

- 1) Bulundukları yere göre; havaalanı otelleri, istasyon otelleri, liman otelleri, karayol otelleri
- 2) Fiyat düzeyine göre; ekonomik oteller, orta düzey fiyatlı oteller, pahalı(lüks) oteller
- 3) Büyüklüklerine göre; büyük oteller (ortalama oda sayısı 100 ve daha yukarıda), orta oteller (60-100 odası bulunan), küçük oteller(20-50 odası olan)
- 4) Faaliyet zamanlarına göre; devamlı oteller (bütün yıl boyunca aktif olan), mevsimlik oteller (yılın belli dönemlerinde faaliyet gösteren),
- 5) Hukuki özellikleri bakımından oteller
- 6) Mülkiyet bakımından oteller; özel oteller (özel kişiye ait), kamu oteller (bir kamu kuruluşuna ait), karma oteller (kamu kuruluşu ve özel sektöre ait)
- 7) Turizm Yatırım ve İşletmeleri Nitelikleri Yönetmeliği’nde Türkiye’deki otel işletmelerin sahip olduğu kriterle ve özelliklerine göre yıldız verilmektedir. (Usta, 2007).

Tablo 2.2: Otel İşletmelerinin Sınıflandırılması

Tarihi Gelişim	Konaklama İhtiyacı	Ulaştırma Araçları ile Olan Bağlantı
• Lüks Oteller • Vasat Oteller • Yan Konaklama Tesisleri	• Merkezi Oteller • Kıyı Otelleri • Dağ - Spor Otelleri • Kaplıca - Kür Otelleri • Tatil Beldeleri	• Havalanı Otelleri • İstasyon Otelleri • Liman Otelleri • Karayolları Kavşak Otelleri
Hukuksal Durum	Faaliyet Süreleri	Mülkiyet
• Turistik Oteller • Turistik Olmayan Oteller	• Devamlı Oteller • Mevsimlik Oteller	• Özel Mülkiyet • Kamu Mülkiyeti • Karma Mülkiyet
	Ölçek	
	• Küçük Ölçekli • Orta Ölçekli • Büyük Ölçekli	

Araştırmada Tablo 2.3’de de gösterildiği gibi otel işletmelerinden 1 yıldız, 2 yıldız, 3 yıldız, 4 yıldız, 5 yıldız otellere ve otel işletmelerinin aldıkları yıldız sayısına göre sahip olunması gereken oda sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 2.3: Otel İşletmelerin Derecesine Göre Sınıflandırılması

Oteller	Sahip Olunması Gereken Oda Sayısı
1 Yıldızlı Oteller	En az 10 oda
2 Yıldızlı Oteller	En az 20 oda
3 Yıldızlı Oteller	En az 50 oda
4 Yıldızlı Oteller	En az 100 oda
5 Yıldızlı Oteller	En az 200 oda

2.4.2. Otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği

Tüm dünyada hızla büyümekte olan turizm sektörünün en büyük kazanç sağladığı bileşeni konaklamadır. Her gün artan rekabet nedeni ile oteller sadece konaklama değil bunun yanında gelen misafirleri için çok çeşitli faaliyetler sunmaya başlamıştır. Otel işletmeleri, asıl işlevi bakımından “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” ne göre az tehlikeli sınıfta yer almaktadır. Fakat otel işletmelerinde havuz bakımı, ütüleme, kuru temizleme, kimyasal temizlik işleri, hamam, sauna faaliyetleri gibi tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfa giren işler bir arada yürütülmektedir (Yağmurluklu, 2016).

Otel işletmelerinin özellikle restoran ve mutfak bölümleri bazı saatler arasında müşterilere doğrudan hizmet verdik için hızlı olmak zorundadırlar bu da çalışanda strese sebep olabilir. Çoğu zaman müşteriler sabırsızdır, yeterli personelin olmadığı durumlarda işi yapan kişi zor durumda kalır, iş dayanılmaz hale gelir ve hata yapma olasılığı artar (Gündüz, 2021).

Otel işletmelerin yapılan işlerin fazla ve çeşitli olması ve istenilen kadar deneyimli personelin olmaması, genç ve deneyimsiz çalışanların diğer iş kollarına göre bu sektörde fazla olması iş sağlığı ve güvenliğinin önemini artırmaktadır. Ayrıca otel işletmelerinde, balo, toplantı, bayram, hafta sonu tatili ve sezonlarda fazla işçiye ihtiyaç duyulması otel sektöründe İSG uygulamasının ehemmiyetini daha da artırmaktadır (Yağmurluklu, 2016).

2.4.2.1. Otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike ve riskler

Çalışmanın bu bölümünde fiziksel faktörler, kimyasal faktörler, biyolojik faktörler, ergonomik faktörler, mekanik faktörler, yüksekte çalışma ve psikososyal riskler açıklanmış olup konu ile ilgili yapılan araştırmalardan bahsedilmiştir.

2.4.2.1.1. Fiziksel faktörler

Çalışmanın bu bölümünde otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlike ve risklerden olan fiziksel faktörlerden; gürültü, aydınlatma ve termal konfora yer verilmiştir.

2.4.2.1.1.1. Gürültü

Ses tanımını kısaca şu şekilde ifade ederiz; maddenin titreşimi ve bu titreşimlerin hava veya su gibi bir ortam içinde iletilerek kulağa gelmesidir. Gürültüyü ise; huzursuz eden ve beğenilmeyen sesler olarak tanımlayabiliriz. Ses özünde bir titreşimdir. Ses dalgalarının fazlalığı ve yoğunluğu gürültü seviyesini belirlemektedir. Gürültü dB (desibel) adı verilen birimle ölçülmektedir. Gürültü iş görenin sağlığını kötü yönde etkilemektedir. Bu etki, sese maruz kalma zamanına ve maruz kalınan sesin fazlalığına göre değişmektedir (Bozkurt, Meriç, & Kaymış, 2020).

Otel işletmeleri genelde sessiz ortamlardır lakin bazı alanlarında ses düzeyi yüksektir. Örneğin; bar, disco ve animasyon gibi eğlence yerlerinde müzik sesi olduğundan fazladır. Bunun yanı sıra teknik bakım çalışmaları, kazan daireleri gibi gürültüye yerlerden işçi gürültüye maruz kalmaktadır. Gürültüye maruz kalan iççiler genellikle; barmenler, garsonlar, servis elemanı, mutfak ve çamaşır kısmındaki işçiler ve teknik personellerdir (Yağmurluklu, 2016).

2.4.2.1.1.2. Aydınlatma

Otel işletmelerde iş görenlerin sağlığına dikkat edilmesi için gerekli uygun fiziksel şartların başında aydınlatma gelir. İş sağlığı ve iş güvenliği bakımından da aydınlatmanın önemi fazladır (Onur, 2012).

Otel işletmelerinde aydınlatmanın yetersiz ya da zayıf olması birçok yaralanmaları beraberinde getirmiştir. Özellikle konukların bulunmadığı yerler olan ofisler, mutfaklar, çamaşırhaneler, atölyeler ve işçilerin kullandığı merdivenlerin aydınlatma

düzeyi yeterli seviyede değildir. Böyle bir ortamda çalışan işçinin sağlığını, iş yapma motivasyonunu ve güvenli çalışma koşulunu olumsuz etkilemiştir. Yetersiz, az aydınlatma sonucunda; kayma, düşme, çarpma gibi durumların yanı sıra dikkat gerektiren ince iş yapılan işlerde göz yorgunluğuna, mutfak ve atölyelerde el kol kesilmesine ve sıcak çalışma yapılan yerlerde yanma gibi durumlar ortaya çıkmıştır (Yağmurluklu, 2016).

2.4.2.1.1.3. Termal konfor

İnsan bedeni ile etrafındaki fizyolojik, psikolojik ve fiziksel uygunluğuna sevindirici durumda olmasını gösteren rahatlığının en önemli bileşenlerinden biri de termal konfordur. İnsan bedenindeki tüm biyolojik süreç sıcaklığa bağlıdır, bu yüzden bedenin değişik çevre koşullarına göre uygun sıcaklık ile nem dengesinin korunması hayati önem taşımaktadır (Öner & Okur, 2017).

Otel işletmelerinin bazı bölümlerinde işçi sıcağa kimisi de soğuya maruz kalmaktadır. Otellerin mutfak bölümünde kullanılan ocak, fırın ve pişen yemeklerin buharı, kazan dairesi, çamaşırhane ve ütüde kullanılan sıcak pres makineleri vb. durumlarda işçi sıcakla temas içinde kalmaktadır. Ayrıca besinlerin saklandığı soğuk depolar, serin günlerde otel dışında görev yapan güvenlik personeli, garaj personeli ile otelin dış işleri ve giriş çıkış bakım onarım işlerini yapan tekniklerde soğuk havaya maruz kalmaktadır (Yağmurluklu, 2016).

2.4.2.1.2. Kimyasal faktörler

Otel işletmelerinde kullanılacak kimyasal malzemeler ilgili çalışanlara eğitim verilmelidir. İşçinin çalışma yapacağı alanda nasıl bir kimyasal madde kullanacağı ve ne düzeyde yapması gerektiği hakkında bilgi verilmelidir. Ayrıca kullanılan kimyasalın ne tür zararlı etkileri olduğuyla ilgili ürün üzerinde bilgilendiren uyarıcı etiketler olmalıdır. Kimyasal malzemeyi kullanacak çalışana gerekli koruyucu malzemeler de temin edilmeli ve bu konuda işçi bilinçlendirilmelidir (Yavuz & erdoğan, 2001).

Otel işletmelerinde, sıvı deterjan, parlaticı, lavabo açıcısı, fırın temizleyicileri, dezenfektanlar, çamaşır suyu, kireç çözücü, pas çözücü, havuz temizleme kimyasalları vb. başta olmak üzere insan sağlığına zarar veren tehlikeli malzemeler kullanılmaktadır (Yağmurluklu, 2016). Otel işletmelerinde kullanılan kimyasal çeşitleri, kullanıldığı alanlar, olabilecek zararlı etkisi ve alınması gereken tedbirler tablo 2.4’te verilmiştir

Tablo 2.4: Otel İşletmelerinde Kullanılan Kimyasal Maddeler

Kimyasallar	Olası Zararlı Etkiler	İSG Önlemleri	İş ve Görevler
Temizlik malzemeleri, bulaşık yıkama ürünleri, sirke, böcek ilaçları	Ciltle teması Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıklarına sebep olabilir. Duman ve buharları baş ağrısına ve solunum hastalıklarına sebep olabilir. Uzun süreli maruziyet kronik etkilere yol açar.	Daha az tehlikeli kimyasallar kullanılmalı Kullanma talimatları oluşturulurken Güvenlik Bilgi Formları kullanılmalı, Doğal ve/veya yapay havalandırma sağlanmalı, Kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanılmalı, Temizlik malzemeleri işaretli kaplarda tutulmalı, Malzemeler karıştırılmamalı	Ekipman temizliği, Oda, banyo, genel alanların temizliği, Bulaşık yıkama
Asitler (HCl, H ₂ SO ₄ , HF) ve Alkaliler (NaOH)	Kimyasal yanıklar, dermatit		Çamaşırhane, bulaşık yıkama, genel temizlik
Pişirme buhar/dumanları Yanmış yiyecekler	Solunum sistemi hastalıkları	Ocak üzeri aspirasyon sistemi kurulmalı	Yemek pişirme
Sigara dumanı	Solunum sistemi hastalıkları, akciğer kanseri	Yiyecek-içecek servisinin yapılmadığı ayrı sigara içme odaları, havalandırma, sigara içilmeyen restoranlar	Yiyecek-içecek servisi
CO ₂	Soluk alamama, bayılma, ölüm	Risk değerlendirmesi yapılmalı ve acil durum planı hazırlanmalı	Boş gaz tüplerinin değiştirilmesi, rutin bakım
LPG	Patlama, yangın	Tank altlarında erken uyarı sabit dedektör sistemleri, Periyodik muayenelerin yapılması, Yasal gerekliliklere uygun depolama	Mutfak ocakta ve fırında sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) kullanımı
Klor	Solunum sistemi hastalıkları, gözde tahriş	Daha az tehlikeli dezenfektanlar kullanılmalı, Uygun havalandırma, Güvenli depolama	Havuz suyu dezenfeksiyonu
Perkloretilen	Bilinç kaybı, dermatit, karaciğerde hasar, kanser türleri	Kuru temizleme makinesinin kaçaklara karşı bakımı yapılmalı, Makine üzeri aspirasyon sistemi kurulmalı	Kuru temizleme
Kaynak dumanı	Solunum sistemi ve gözde tahriş	Kaynak yapılan alanda havalandırma sağlanmalı, KKD kullanımı sağlanmalı	Mekanik bakım

2.4.2.1.3. Biyolojik faktörler

Biyolojik tehlikeler; virüsler, parazitler, bakteriler, mantarlar ve benzer organizmalardır. Örneğin; işçilerin yakın temaslı çalışması, yemek yapılan bölüm gibi kapalı yerlerde yan yana olmalarından dolayı virüsler bulaşıcı hastalıklara sebebiyet vermektedir (Şensoy, 2019).

Otel işletmelerinde iş görenler çalışma ortamlarında birçok biyolojik tehlikelerle karşılaşmaktadır. Bunun ilgili çalışanların ne tür tehlikelerle karşılaştığı hangi bölümlerde çalışanların daha çok etkilendiği ve bununla ilgili iş sağlığı ve güvenliği olarak ne tür önlemler alınması gerektiği Tablo 2.5'te verilmiştir. (Yağmurluklu, 2016).

Tablo 2.5: Otel İşletmelerinde Biyolojik Faktörler

Otellerdeki Biyolojik Faktörler			
Tehlike ve Riskler	Olası Zararlı Etkiler	İSG Önlemleri	İş ve Görevler
Mikroorganizmalar tarafından enfekte olma riski, Kesilmiş hayvanların kanının bulaşması, Temizlik sırasında bulunan iğnelerin batması	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları, Solunum sistemi hastalıkları	Eldiven kullanımı, Ellerin dezenfekte edilmesi, Böcek, haşere ve küf mantarları ile mücadele edilmesi, Temizlik sırasında bulunan iğne vb. malzemelere ellenmemesi	Yemek pişirme, Ekipman, makine temizliği, Banyo, oda temizliği
Su, nemli ve ıslak çalışma	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları	Uygun eldiven kullanımı ve cildin korunması, Eldivenlerin kuru elle giyilmesi, Suyla temastan kaçınılması	Yerlerin ve mutfak gereçlerinin temizlenmesi, Banyo, oda temizliği, Bulaşık yıkama, Çamaşır yıkama, Yiyecek kesme ve hazırlama
Yiyecek, pestisit ve koruyucu maddelerle temas edilmesi	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları, Solunum sistemi hastalıkları	Uygun eldiven kullanımı ve cildin korunması, Eldivenlerin kuru elle giyilmesi, Solunum koruyucu ekipman kullanılması	Yiyecek kesme ve hazırlama
Doğal kauçuk lateks eldiven kullanılması	Latex alerjisi oluşması	Düşük proteinli pudrasız lateks ya da lateks olmayan eldivenlerin kullanılması	Yerlerin ve mutfak gereçlerinin temizlenmesi, Banyo, oda temizliği, Bulaşık yıkama, Çamaşır yıkama, Yiyecek kesme ve hazırlama

Haşere ve küf mantarı istilası	Dermatit ve alerjik reaksiyonlar gibi cilt hastalıkları, Solunum sistemi hastalıkları	Düzenli temizlik, dezenfeksiyon ve haşere mücadelesi, Havalandırma ve aspirasyon, Organik atıkların kapalı konteynerlerde depolanması, Soğuk atık depoları oluşturulması	Temizlik
Virüs, bakteri ve küf mantarları gibi klima kaynaklı kirlilikler	Solunum sistemi hastalıkları	İklimlendirme sistemlerinin ve aspiratörlerin düzenli bakım ve temizliği, Düzenli filtre temizliği ve değişimi	Temizlik
Böcek ısırıkları		Tel sineklik ve haşere tuzakları kullanımı	Temizlik, Servis

2.4.2.1.4. Ergonomik faktörler

Ergonomi iş yapılan ortamı işçiye uygun duruma getirme bilimidir. Çalışanla iş arasındaki uygunluğu inceler ve işçinin yaptığı işten psikolojik ve fiziksel olarak kötü sonuç yaşamasını engellemeye çalışır. Ergonomi; çalışan işçinin başarısının artmasını, güvenli ortamda çalışmasını, sağlığının daha iyi düzeyde olması ve kötü etkilerden korunmasını, yaptığı işten haz alıp mutluluğa ve doyuma ulaşmasını amaçlar (Karbinar, 2019).

Otel işletmelerinde çalışanların birçoğu fiziksel güç gerektiren işler yapmaktadır. Örneğin; taşıma işleri yapılması, kaldırma, ağır içecek ve sebze kasaları taşımak, sürekli tekrarlanan hareketler, mutfak, restoran ile barlarda çalışanların sürekli ayakta kalarak çalışması, kat hizmetlerinde çalışan işçiler ve çamaşırhanede çalışanların sürekli eğilerek iş görmesi, ön büroda çalışan personelinde sürekli ayakta kalması, sınırlı çalışma sahaları, topuklu ayakkabı mecburiyeti gibi çalışmalar ergonomik açıdan uygun olmayan pozisyonlarda çalışmalardır. Çalışanların bu tür ergonomik olarak uygun olmayan porsiyonlarda çalıştırılması ergonomik risk faktörlerini ortaya çıkarmaktadır (Yağmurluklu, 2016).

Ergonomi işi yapan işçinin kullandığı aletleriyle işin yapıldığı ortamı araştırır. Ergonomi ve işin yapıldığı yerin fiziksel şartlarının uygun olmayan etkilerinin giderilmesi için tedbirler alınır, çalışma sırasında iş ortamı işçinin bedensel ve zihinsel kapasitesine göre uygun hale getirilir, iş görme vakitleri ile işin şekli kişinin zorlanmasını engelleyecek ya da en aza indirecek şekilde düzenlenir. Bu çalışmalarla işçinin iş görme ve hayat standarttı, iş güdülenmesi ve işte ki verimin artması hedeflenir (Karbinar, 2019).

2.4.2.1.5. Mekanik faktörler

Otel işletmelerinin bazı iş bölümlerinde çok fazla makine ekipmanları kullanılmaktadır. Örneğin; mutfak bölümlerinde kıyma, et kemik parçalama, sebze soyma, buz parçalama aletleri kullanılmaktadır. Pastane kısımlarında; hamur yoğurma,

hamur açma aletleri ile ırpıcı kullanılmaktadır. Restoran ve bar bölümlerinde gazlı içecek hazırlama ekipmanları kullanılır. amaşırhane kısmında çamaşır yıkama ve kurutma, kuru temizleme, pres tleri ve baskı tleri kullanılmaktadır. İş görme esnasında bu makinelerin kullanımında işçinin dikkat etmemesi, makine takımlarının iyi takılmamış olması ve koruyucularının olmaması ya da koruyucularının devre dışı bırakılarak iş görülmesi, makinenin güç kaynağı kapatılmadan bakım ile onarımın yapılması sebebiyle makinelere el-kol kaptırılması, el kesilmesi vb. kazalar meydana gelmektedir (Yağmurluklu, 2016).

2.4.2.1.6. Yüksekte alışma

İşi yapacak olan kişinin olduğu yer seviyesinin üstünde, işi yapan kişinin düşebileceği ve bu düşme neticesinde yaralanacağı ya da kişide kalıcı hasar bırakma riski taşıyorsa hatta ölümlle sonulana bileceği durumlar varsa bu çalışma ortamına yüksekte çalışma denilmektedir (Bulut, 2020).

Otel işletmelerinin bazı bölümlerinde yüksekte çalışmalar yapılmaktadır. Örneğin; lambalar, avize temizliği, dış mekn temizliği, boya ve onarım işlerinde merdiven ya da man-lift yardımıyla yüksekte çalışılma yapılmaktadır. Kat sayısı fazla olan otellerde dış mekn için genelde dışardan profesyonel destek hizmeti alınsa da otel girişindeki yüksek camların ve avizelerin temizliği, çatı katlarının tamir işleri, boyama işleri otel çalışanları tarafından yapılmaktadır. Bu işlerde kullanılan merdiven, man-lift ve kaldırma platformların periyodik kontrolleri düzenli olarak yapılmalı ve kırık, arıza varsa hemen giderilmeli ya da kullanılmamalıdır (Yağmurluklu, 2016).

Otel işletmelerinde işi yüksekte yapacak olan işçi belirlenirken o kişinin psikolojisi, vücut olarak sağlıklı iyi olması ve işe uygunluğu önemlidir. Çünkü işten önce işin yapılacağı ortamın kişiyle uyumlu ve güvenli olması, olabilecek kazaların önceden önlenmesi ve kötü bir kazayla neticelenmemesi için önemlidir (Bulut, 2020).

2.4.2.1.7. Psikososyal riskler

İş yaşamından kaynaklı psikososyal tehlike ve zarar iş yaşantımızın yanı sıra arkadaş ve aile yaşantımızda etkiye uğramaktadır. Bu sebepten psikososyal tehlike ve zararın fiziksel, kimyasal ve biyolojik riske göre daha kapsamlı olduğu söylenebilir. Bu risk kaynaklarının da birbirini etkilediği diğer bir husustur. İş yerlerindeki psikososyal zarar ve tehlikeleri; kimyasal, fiziksel ve biyolojik risk kaynaklarına göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle kontrol altına almak veya ortadan kaldırmak daha zordur. Çünkü psikososyal zarar ve tehlikelerin diğer risk ve tehlikelere nazaran daha soyut olmasından kaynaklanmaktadır (Çalık & Demir, 2015).

Otel işletmelerinde çalışma zamanlarının fazla olması, yoğun dönemlerde ara dinlenmelerin ve haftalık izinlerinin yapılamaması, esnek çalışma ve gece mesailerin uzun olması, iş ve aile arasındaki yaşam dengesizliği, çalışma yükünün artması, personel ve yönetimlerin baskıcı tutumları, otelde kalan misafirlerdeki memnuniyetsizlik tavırları ve söylemleri gibi baskılar görmesi çalışanların işe olan motivesini, verimliliğini ve işe olan bağlılığını olumsuz olarak etkilemektedir (Yağmurluklu, 2016).

İş görenlerin kendi çalışma sisteminde denetleme ve karar verme yetkisinin olmaması, İşçinin kendini tam olarak ifade edememesi iş becerisini gösterememesi, işverenlerin işçiyi etkileyen kararlarda söz sahibi olması, çalışandan sürekli yapamayacağı zor işlerde tekrarın istenmesi, fazla iş talebi olması, işçiye verilen motive düzeyinin dengesiz, işçiden istenilen eforun yüksek olması ve uzun saatler çalıştırılmaları, ara dinlenmelerin az verilmesi gibi nedenler çalışanlarda bezginliğe neden olduğundan psikososyal riskleri artırmıştır (Çalık & Demir, 2015).

Psikososyal etkenleri azaltmak için yapılabilecekler; iş örgüt planlanmasının düzenlenmesi, fazla çalışma saatlerinde mesai düzenlemesi yapılmalı, iş sorunları tespit edilip hızlı çözüm üreterek çalışanla iyi iletişim kurulmalı, eksiklikler sıklıkla kontrol edilmeli, çalışanlara mobbing yapılmamalı, işle ilgili çalışanlara gerekli eğitim

ve malzemeler zamanında verilmeli, şeklinde sıralamak mümkündür (Taştan & Göksal, 2020).

WHO’da belirtilen psikososyal risklerin iş kaynaklı kategorileri ve içerdikleri Tablo 2.6’da verildiği gibi iş kaynaklı psikososyal risk ve tehlikeler on ana kategoride açıklanmıştır.

Tablo 2.6: İş Kaynaklı Psikososyal Risk ve Tehlikeler

Kategoriler	İçerdikleri
İşin içeriği	a) İşte çeşitliliğin çok olmaması b) İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma c) İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi d) Belirsizliğin çok olması
İş yükü ve iş temposu	a) Fazla çalışma ya da atıl kalma b) Makina devir hızları c) Zaman baskısı d) İş bitim tarihlerinin baskısı
İş programları	a) Vardiyalı çalışma b) Gece çalışması c) Esnek olmayan çalışma programları d) Son anda belli olan fazla mesai programları e) Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
Kontrol	a) Çalışanların kararlara düşük katılımı b) Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
Çevre ve ekipman	a) Yeterli ekipmanın olmaması b) Yetersiz mekan, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam
Kurum kültürü	a) Yetersiz iletişim b) Sorunların çözümünde desteğin olmaması c) Kişisel gelişim için desteğin olmaması d) Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması
Kişilerarası ilişkiler	a) Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon b) Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler c) Kişilerarası çatışmalar d) Sosyal desteğin azlığı
İşletmedeki görevi	a) Rol belirsizliği b) Rol çatışmaları c) İnsanlara ilişkin sorumluluklar
Kariyer gelişimi	a) Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması b) Düşük ücretler c) İş güvencesizliği d) İşin sosyal değerinin düşük olması
İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	a) İş ve ev yaşamının birbiriyle çelişen istekleri olması b) Evdeki desteklerin azlığı c) Çift kariyer sorunları

2.5. Yapılan Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde yurt içi yapılan araştırmalardan bahsedilmiştir.

2.5.1. Yurt içi yapılan araştırmalar

Korkmaz ile Keleş (2021)'nin Antalya'nın Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel alışanlarında örgüt iklimi algılarının örgütsel vatandaşlık tutumları üstündeki tesirini araştırdıkları çalışmalarında örgüt ikliminin örgütsel vatandaşlık üzerinde anlamlı farklılık gösterdiğı sonucuna ulaşmışlardır (Korkmaz & Keleş, 2021).

Dursun (2011)'in güvenlik kültürünün güvenlik performansına etkisini incelediğı çalışmasında, işyerinde güvenli bir ortamın oluşmasında güvenlik kültürünün varlığının önemli olduğunu vurgulamıştır (Dursun, 2011).

Altinel (2009)'un yönetici ve çalışanların güvenlik iklimine ilişkin görüşlerini incelediğı çalışmasında çalışanların örgüt geleceğini yöneticilerden daha az önemsediğı, işle ilgili fikirlerinin yeteri kadar üst yönetim tarafından dikkate alınmadığı ve yaralanma ihtimallerinin yöneticilere oranla daha az olabileceğini düşündükleri sonucuna ulaşmıştır (Altinel, 2009).

Öktem ve Öztoprak (2020)'de işyeri güvenlik ortamının örgütsel kimlik ve iş memnuniyeti algılarında etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmalarını Ankara'da 4 ve 5 yıldızlı otel iş yerlerinde mutfak alışanlarında yapmışlardır. Çalışma sonucunda güvenlik ikliminin örgüt tanımlanması ve iş doyumu ile arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Öktem & Öztoprak, 2020).

Can ve Hüseyinli (2017)'in İSG kültürünün otel çalışanları üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmasında Antalya'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerdeki iş görenlerin güvenlik kültürü algıları ile güvenli davranış gösterme meyilleri arasında olumlu ve uyumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Can & Hüseyinli, 2017).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması, veri analizine ilişkin bilgiler ve risk değerlendirme yöntemine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Çalışmanın konusu ve amacı göz önünde bulundurulduğunda en uygun yöntemin nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli olduğuna karar verilmiş ve uygulanmıştır. Betimsel tarama modeli, katılımcıların bulundukları ortam bozulmadan araştırmaya konu olan herhangi bir olay veya durumu tanımlamaya çalışılan desendir (Karasar, 2020). Bu modelde anketlerle örneklem üzerinde çalışarak evren hakkında yorum yapılması sağlanır (Aydoğdu vd., 2017).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmada evrenin tamamına ulaşmanın zor ve fazla zaman alması nedeniyle uygun örnekleme yoluna gidilmiştir. Uygun örnekleme yöntemi, araştırmayı hızlandırarak araştırmacının en kolay ve ulaşılması en yakın durumu seçmesini sağlar (Kılıç, 2013). Araştırmanın evrenini 2021 yılında Akdeniz Bölgesi'ndeki çeşitli otellerde çalışmakta olan toplam 370 personel oluşturmaktadır.

Araştırmanın verileri anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan kontrollerde uygun doldurulmayan 9 anket değerlendirmeden çıkartıldıktan sonra 361 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklemine ilişkin katılımcıların kişisel bilgileri Tablo 3.1.'de yer verilmiştir.

Tablo 3.1: Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler

Demografik Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	138	38,2
	Erkek	223	61,8
Mesleki Kıdem	0-10 Yıl	287	79,5
	11-19 Yıl	39	10,8
	20 Yıl ve Üstü	35	9,7
Medeni Durum	Evli	201	55,47
	Bekâr	160	44,3
Otel Türü	1 Yıldız	2	0,6
	2 Yıldız	2	0,6
	3 Yıldız	22	6,1
	4 Yıldız	125	34,6
	5 Yıldız	184	51
	Diğer	26	7,2
İş Memnuniyeti	Memnun	314	87
	Memnun Değil	47	13
Günlük Çalışma Süresi	45 Saatten Fazla	97	26,9
	Bazen 45 Saatten Fazla	157	43,5
	45 Saatten Az	107	29,6
Ara Dinlenme	Ara Dinlenme Var	310	85,9
	Ara Dinlenme Yok	51	14,1
Resmî Tatiller	Çalışma Yapılıyor	111	30,7
	Çalışma Yapılmıyor	250	69,3
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İhtiyaç	İhtiyaç Duyuluyor	223	61,8
	İhtiyaç Duyulmuyor	138	38,2
Genel Toplam		361	100

Tablo 3.1’de bahsedildiği gibi, katılanların 138 (%38,2)’i kadın, 223 (%61,8)’si erkek personellerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan personellerin mesleki kıdemleri 287 (%79,5)’si 0-10 yıl, 39 (%10,8)’u 11-19 yıl ve 35 (%9,7)’i 20 yıl ve üzeri süredir çalıştıkları görülmüştür. Katılımcıların 201 (55,47)’i evli, 160 (44,3)’i bekardır. Araştırmaya katılan otel personellerinin 2 (0,6)’si 1 Yıldızlı otelde, 2 (0,6)’si 2 Yıldızlı otelde, 22 (6,1)’si 3 Yıldızlı otelde, 125 (34,6)’i 4 Yıldızlı otelde, 184 (51)’ü 5 Yıldızlı otelde ve 26 (7,2)’si da diğer (pansiyon, hotel vb) otellerde çalışmaktadır. Katılımcıların 314 (87)’ü işinden memnun iken; 47 (13)’si ise işinden memnun olmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan 97 (26,9)’si 45 saatten fazla çalıştığını, 157 (43,5)’si de bazen 45 saatten fazla çalıştığını ve 107 (29,6)’si de 45 saatte kadar çalıştığını görülmüştür. Katılımcılardan 310 (85,9)’u ara dinlenme kullanırken 51 (14,1)’in ara dinlenmesinin olmadığını belirtmişlerdir. Resmî tatili 111 (30,7)’i izin kullanırken, 250 (69,3)’sinin izin yapmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan personellerin 223 (61,8)’ün İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İhtiyaç duyduğu 138(38,2)’inin ise ihtiyaç duymadığı görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Akdeniz Bölgesi’nde iş sağlığı ve güvenliğinin turizm sektöründe uygulanma düzeyini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada Türen vd. (2014) aracılığıyla geliştirilen “Güvenlik İklimi Ölçeği” den faydalanılmıştır.

Türen vd. (2014), örgütlerde iş güvenliği iklimini ölçmeye yönelik geliştirdikleri 14 maddelik bu ölçeğe iki ayrı örneklem grubu kullanılmıştır. Birinci örneklem olarak sağlık sektöründen 286 sağlık çalışanına uygulanmıştır. İkinci örnekleme İzmir ilinde bulunan elektronik malzemeler üreten 318 işletme çalışanları oluşturmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin ilk 10 maddesi yönetimin iş güvenliğine bakış açısı ve kuralları, geriye kalan 4 maddesi ise iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri başlığı altında toplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda birinci örneklemin iki faktörün toplam varyansı yaklaşık %65, ikinci örneklemin iki faktörün toplam varyansı yaklaşık %60 olarak birbirine benzer düzeyde olup her iki örneklemden elde edilen sonuçlar ölçeğin yapısal geçerliğini destekler durumdadır.

Ölçeğin toplam Cronbach Alpha katsayıları birinci örneklem için 0,932; ikinci örneklem için 0,915'tir. Ölçeğin bütününde tüm Cronbach Alpha değerleri 0,70'ten büyük olduğu bulunmuştur (Türen vd., 2014).

Güvenlik İklimi Ölçeğinin bu çalışmada yapılan güvenilirlik çalışmasında toplam Cronbach Alpha katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

İlk olarak Yeni Yüzyıl Üniversitesi Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etiği Kurulu'ndan (2021/-668) etik izin alınmıştır (EK 1).

Akdeniz Bölgesi'nde iş sağlığı ve güvenliğinin turizm sektöründe uygulanma düzeyini belirlemek amacıyla araştırma verileri, Kişisel Bilgi Formu ile Türen vd. (2014) aracılığıyla geliştirilen "Güvenlik İklimi Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır (EK 2). Ölçek için araştırmacılardan gerekli kullanım izinleri e-posta yolu ile alınmıştır (EK3)

Anket katılımcılara yüz yüze görüşme sağlanarak paylaşılmıştır. Katılımcıların gönüllülük esasına dayalı çalışmaya katılım sağlamıştır. Ankete başlamadan önce katılımcılardan gönüllü katılım onayı alınmıştır (EK 4).

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 24.0 İstatistik Programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde parametrik testlerden ilişkisiz örneklem arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için t-testi, iki ya da daha fazla ilişkili örneklem ortalama puanlarının birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakmak için tek faktörlü varyans analizi (One Way ANOVA) testi uygulanmıştır. ANOVA analizlerinde anlamlı farklılığın hangi gruplarda gözlemlendiğini belirlemek için Post Hoc testleri yapılmıştır (Çokluk vd., 2016). Anlamlılık testlerinde 0,05 düzeyi esas alınmıştır.

T-testi, farklı iki örneklem grubunun arasında bir fark olup olmadığını analiz etmek için kullanılmaktadır. Ayrıca iki farklı örneklem grubunun ortalamalarını karşılaştıran

bir yöntemdir (Köse & Öztemur). T-testi örneklemin küçük olduğu, ana kütleye ait standart sapmanın görülemediği durumlarda yararlanılan bir yöntemdir.

ANOVA, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında nasıl etkileşime girdiklerini ve söz konusu etkileşimin bağımlı değişkeni nasıl etkilediği üzerine analizler yapmak için kullanılan bir yöntemdir (Shirzadi, 2020). İki gruptan daha fazla grupların birbirleri arasında farklılık olup olmadığının analizi aşamasında t-testi yetersiz kalmaktadır. Bu gibi durumlarda ANOVA yöntemi kullanılmaktadır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014).

Otel çalışanlarının güvenlik iklimi görüşlerinin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve otel türü gibi birtakım değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin analizini konu edinen bu çalışmada cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve otel türü değişkenleri araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında geliştirilen birinci ve ikinci alt problem olan otel çalışanlarının güvenlik iklimi görüşlerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre ayrılaşıp ayrılaşmadığının belirlenmesi adına bağımsız t-testi analizi yapılmıştır.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemini ise, otel çalışanlarının güvenlik iklimi görüşlerinin mesleki kıdem ve otel türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı oluşturmaktadır. İlgili alt problemlerin test edilmesinde ANOVA analizi kullanılmıştır.

Araştırma doğrultusunda verilerin uygun paylaşım gösterip göstermediğini belirlemek adına basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. -1,5 ve +1,5 arasındaki basıklık ile çarpıklık değerleri verilerin normal dağıldığını gösterir (Tabachnick & Fidell, 2015). Değişkenlerin normal dağıldığı veya normale yakın dağılım gösterdiği fakat varyansların eşit olmadığı durumlarda örneklemdaki veri sayısı fazla ise parametrik testlerin yapılabileceği belirtilmektedir. Merkezi limit teoremine göre alt gruplardaki veri sayısının 15 ve daha yukarıda olması durumunda sosyal bilimlerde normallik varsayımı ihmal edilebilir (Büyüköztürk Ş. , 2003). Verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 3.2’de verilmiştir. Verilerin -1,5 ile +1,5 arasında çıkması normal dağıldığını göstermektedir.

Tablo 3.2: Verilerin Basıklık Çarpıklık Değerleri

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Yönetimin İSG'ye Bakış Açısı	-0,54	-0,32
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	-0,82	0,44

3.6. Risk Değerlendirme Yöntemi

3.6.1. L Tipi (5x5) Risk Değerlendirme Çalışması

Bu çalışmada L Tipi (5x5) risk değerlendirme yöntemi ile örnek risk değerlendirme çalışması yapılmıştır. Bu risk yöntemi uygulanması bakımından kolay olması nedeniyle Ülkemizde en fazla kullanılan risk analiz çalışmalarından biridir. Tehlikelerin değerlendirilmesi esnasında kullanılan temel yöntemlerdendir. Olasılık ve şiddet değeri için 5 farklı düzey belirlenmiştir (Usanmaz & Köse, 2020).

(O = Olasılık, Ş = Şiddet derecesi, R = Risk derecesi)

Bu yöntemde risk, olasılık ve zararın şiddetine bağlı bulunmaktadır. Riskler; çok yüksek, yüksek, orta, küçük olarak ayrılmaktadır. Bu değerlendirme Tablo 3.3' de gösterilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda bulunan skor, tablo 3.4'te Risk seviyesi tablosu yardımıyla derecelendirilir ve riskin derecesi tanımlanır. Bu risk değerlendirmesinde elde edilen neticeye göre, o riske karşı nasıl yol izlenileceği tablo 3.5'te şiddet ve termin zaman tablosu kullanılarak belirlenir. Tablo 3.6'da ise elde edilen risk seviyelerine göre alınması gereken önlemler 5 ayrı gruba ayrılmıştır. Risk değerlendirilmesinin en önemli adımlarından biri olan bu adımda risk kontrol önlemlerinin neler olacağını ve bu kontrol önlemlerinin belirlenmesinde ne tür bir öncelik kullanacağına karar verilir. Önleyici tedbirler ihtimali(olasılığı), koruyucu tedbirler ise şiddeti azaltıcı tedbirlerdir.

Tablo 3.3: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi

RİSK MATRİSİ	
R: Risk O: Olasılık Ş: Zarar verme derecesi (Şiddet)	
L Tipi (5x5) Risk Değerlendirmesi; R = O x Ş olarak hesaplanır.	
Olasılık Çok küçük Küçük Orta Yüksek Çok yüksek	Ortaya Çıkma Olasılığı Yılda bir olasılık Üç ayda bir olasılık Ayda bir olasılık Haftada bir olasılık Her gün
Sonuç Çok küçük Küçük Orta Yüksek Çok yüksek	Değerlendirme İş saati kaybı yok, ilkyardım gerektiren İş günü kaybı yok, ilkyardım gerektiren Hafif yaralanma, tedavi gerektirir Ölüm, ciddi yaralanma, meslek hastalığı Birden çok ölüm, sürekli iş göremezlik

Tablo 3.4: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi Yönteminde Risk Seviyesi

RİSK SEVİYESİ					
R: O x D					
ŞİDDET					
	Çok Ciddi	Ciddi	Orta	Hafif	Çok Hafif
OLASILIK	5	4	3	2	1
Çok Yüksek	Yüksek	Yüksek	Yüksek	Orta	Düşük
5	25	20	15	10	5
Yüksek	Yüksek	Yüksek	Orta	Orta	Düşük
4	20	16	12	8	4
Orta	Orta	Orta	Orta	Düşük	Düşük
3	15	12	9	6	3
Küçük	Orta	Orta	Düşük	Düşük	Düşük
2	10	8	6	4	2
Çok Küçük	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük	Düşük
1	5	4	3	2	1

Tablo 3.5: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi Yönteminde Şiddet ve Termin Tarihi

ŞİDDET	TERMİN TARİH
15,16,20,25	Kabul Edilemez Risk Vakit kaybetmeden hemen çalışma yapılmalıdır.
8,9,10,12	Dikkate Değer Risk Mümkün olduğunca hemen müdahale yapılmalıdır.
1,2,3,4,5,6	Kabul Edilebilir Risk Acil tedbir gerektirmeye bilir.

Tablo 3.6: L Tipi (5x5) Analiz Matrisi Yönteminde Risk Seviyesi ve Alınması Gereken Önlemler.

Risk Seviyesi	Alınması Gereken Önlemler
25	Belirlenen bir risk varsa ortadan kalkana kadar iş başlatılmamalı,durdurulmalıdır.Yapılan önlemlere karşı risk ortadan kalkmıyorsa ve risk düşürmek mümkün değilse faaliyet engellenmelidir.
15,16,20	Belirlenen risk azalıncaya kadar iş başlatılmamalı eğer devam eden faaliyet varsa durdurulmalıdır.Acil önlemler alınmalı ve bu önlemler sonucunda riskin durumuna göre faaliyetin devamlılığına karar verilmelidir.
8,9,10,12	Belirlenen riskleri gidermek için çalışmalara başlanmalıdır.
2,3,4,5,6	Belirlenen riskleri gidermek için mevcut kontroller yapılmalı ve kontrollerin sürdürüldüğü denetlenmelidir.
1	Belirlenen riskleri ortadan kaldırmak için denetleme faaliyetlerinin kayıtlarını saklamaya gerek olmaya bilir.

3.6.2. L Tipi (5x5) Risk Analiz Sonucunun Değerlendirilmesi

Belirlenen öncelik derecesine ve işverenin ayırabileceği kaynaklara göre, tehlikeler arasında risk değerlendirmesinde 1.öncelikli risklerin iş durdurularak acil olarak tehlikenin ortadan kaldırılması sağlanmalıdır. Diğer tüm tehlikeler içinse; tedbirler yeniden gözden geçirilerek düzenli kontrolleri sağlanmalıdır (Bozkurt İ. , 2019).

Risk analizi değerlendirmesi de çıkan puanların değerlendirme öncelikleri Tablo 3.7’ de ki gibidir. Riskin öncelik değerine göre alınacak tedbirlerin termin zamanı belirlenir veya iş tamamen durdurulur.

Tablo 3.7: L Tipi (5x5) Risk Analizi Sonucu Öncelik Değerlendirilmesi

1. Öncelikli Riskler	2. Öncelikli Riskler	3. Öncelikli Riskler
15,16,20,25	8,9,10,12	1,2,3,4,5,6

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde Akdeniz Bölgesi'nde bulunan otellerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamasına ilişkin frekans, ortalama ve standart sapma değerleri, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, otel türü, iş memnuniyeti, günlük çalışma süresi, ara dinlenme, resmî tatillerde çalışma ve İSG eğitim ihtiyacına göre değerlendirilmesine ait sonuçlar aşağıda sunulmuştur. Otel çalışanlarının güvenlik iklimi alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistik bulguları Tablo 4.1'de bahsedilmiştir.

Tablo 4.1: Otel Çalışanlarının Güvenlik İklimine İlişkin Betimsel İstatistik Bulgular

Güvenlik İklimi	N	$\bar{X}$	SS
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	361	3,92	0,88
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	361	4,14	0,77

Otel çalışanlarının güvenlik iklimine ilişkin görüşleri dikkate alındığında çoğunlukla ($\bar{X}=4,14$) iş arkadaşları ile güvenlik eğitimleri faktörü ve yine çoğunlukla ($\bar{X}=3,92$) yönetimin bakış açısı ile kurallar faktörü algısına sahip oldukları görülmüştür. Otel çalışanlarının iş arkadaşları ile güvenlik eğitimleri algıları yönetimin bakış açısı ile kurallar algılarına göre daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

4.1. Alt Problemlere Ait Bulgular

Alt problemlere ait bulgulara geçmeden evvel, katılımcıların güvenlik iklimi verilerine göre normallik testi değerleri incelenmiştir. Söz konusu değerler Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Güvenlik İklimi Verilerinin Normallik Dağılımları

	Kolmogorov-Smirnov	Çarpıklık	Basıklık
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,000	-,537	-,318
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	,000	-,816	,440

İlgili Tabloya göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında gerçekleştiği görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2015)'e göre söz konusu değerlerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

4.1.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Otel çalışanlarının güvenlik iklimi görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmek istendiği birinci alt problem kapsamında bağımsız örneklem t- testi analizinden faydalanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde sahip olunan betimsel istatistik sonuçları ve t-testi sonuçları Tablo 4.3 de verilmiştir.

Tablo 4.3: Otel Çalışanlarının Güvenlik Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistik Değerleri ve Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları

Güvenlik İklimi	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	sd	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Kadın	138	3,92	0,86	0,039	359	0,969
	Erkek	223	3,92	0,90			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Kadın	138	4,16	0,77	0,38	359	0,703
	Erkek	223	4,13	0,78			

Tablo 4.3'te otel çalışanların güvenlik iklimi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre manalı bir farklılık gösterip göstermediğine dair t-testi analiz bulgularına yer verilmiştir. Otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre yönetimin bakış açısı

ve kurallar ($t_{(359)} = 0,039$; $p > 0,05$) faktörü ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ($t_{(359)} = 0,38$; $p > 0,05$) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durumda erkek ve kadın çalışanların güvenlik iklimine ilişkin benzer düşüncelere sahip oldukları söylenebilir.

4.1.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Otel çalışanlarının güvenlik iklimi görüşlerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmek istendiği ikinci alt problem kapsamında bağımsız örneklem t- testi analizinden faydalanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde sahip olunan betimsel istatistik sonuçları ve t-testi sonuçları Tablo 4.4'te bahsedilmiştir.

Tablo 4.4: Otel Çalışanlarının Güvenlik Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistik Değerleri ve Medeni Durum Değişkenine Göre T-testi Sonuçları

Güvenlik İklimi	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Evli	201	3,93	0,87	0,333	359	0,740
	Bekar	160	3,90	0,90			
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	Evli	201	4,20	0,70	1,688	359	0,092
	Bekar	160	4,06	0,85			

İlgili tabloya göre otel çalışanlarının medeni duruma göre yönetimin görüş açısı ile kurallar faktörü ($t_{(359)} = 0,333$; $p > 0,05$) ve iş arkadaşları ile güvenlik eğitimleri faktörü ($t_{(359)} = 1,688$; $p > 0,05$) arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

4.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Otel çalışanlarının güvenlik iklimi görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmek istendiği üçüncü alt problem kapsamında tek yönlü varyans analizi ANOVA’ dan yararlanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen betimsel istatistik sonuçları ve ANOVA sonuçları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Otel Çalışanlarının Güvenlik Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistik Değerleri ve Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Güvenlik İklimi	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	sd	F	P	Anlamlı Fark
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	A-) 0-5 yıl	188	3,816	,947	4	3,157	0,014	A-E
	B-) 6-10 yıl	98	3,902	,782				
	C-) 11-15 yıl	30	4,033	,839				
	D-) 16-20 yıl	21	4,176	,779				
	E-) 21 yıl +	24	4,413	,738				
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	A-) 0-5 yıl	188	4,051	,847	4	2,824	0,025	A-E
	B-) 6-10 yıl	98	4,120	,739				
	C-) 11-15 yıl	30	4,283	,646				
	D-) 16-20 yıl	21	4,357	,491				
	E-) 21 yıl +	24	4,521	,454				

İlgili tabloya göre güvenlik iklimi alt boyutlarından olan yönetimin görüş açısı ile kurallar boyutuna ait soruları yanıtlayan 0-5 yıl arasında çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}$ =3,816), 6-10 yıl arasında çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}$ =3,902), 11-15 yıl arasında

alışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}=4,033$), 16-20 yıl arasında çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}=4,176$), 21 yıl ve üzeri çalışan bireylerin ortalaması ise ($\bar{x}=4,413$) olarak bulunmuştur.

Ayrıca güvenlik iklimi alt boyutlarından olan iş arkadaşları ile güvenlik eğitimleri boyutuna ait soruları yanıtlayan 0-5 yıl arasında çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}=4,051$), 6-10 yıl arasında çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}=4,120$), 11-15 yıl arasında çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}=4,283$), 16-20 yıl arasında çalışan bireylerin ortalaması ($\bar{x}=4,357$), 21 yıl ve üzeri çalışan bireylerin ortalaması ise ($\bar{x}=4,521$) olarak bulunmuştur. Üçüncü alt problem kapsamında yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA sonrasında ise anlamlı farklılığın hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını belirlemek üzere Post-Hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Otel alışanlarının yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ($F_{(2)}=3,157$; $p\leq 0,05$) mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 21 yıl ve üzeri çalışan otel çalışanlarının yönetimin bakış açısı ve kurallara ($\bar{X}=4,413$) faktörü 0-5 yıl arası ($\bar{X}=3,816$) alışanlara oranla fazladır. Otel alışanlarının iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü ($F_{(2)}=2,824$; $p\leq 0,05$) mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 21 yıl ve üzeri çalışan otel çalışanlarının yönetimin bakış açısı ve kurallara ($\bar{X}=4,521$) faktörü 0-5 yıl arası ($\bar{X}=4,051$) alışanlara oranla fazladır.

4.1.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Otel alışanlarının güvenlik iklimi görüşlerinin otel türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmek istendiği üçüncü alt problem kapsamında ANOVA analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde elde edilen betimsel istatistik sonuçları ve ANOVA sonuçları Tablo 4.6’de verilmiştir.

Tablo 4.6: Otel Çalışanlarının Güvenlik Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistik Değerleri ve Otel Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Güvenlik İklimi	Otel Türü	N	$\bar{X}$	SS	sd	F	P	Anlamlı Fark
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	A-) 1 Yıldız	2	2,75	0,64	5	3,997	0,002	D-F
	B-) 2 Yıldız	2	3,45	0,78				
	C-) 3 Yıldız	22	3,63	0,85				
	D-) 4 Yıldız	125	4,09	0,87				
	E-) 5 Yıldız	184	3,92	0,87				
	F-) Diğer	26	3,43	0,82				
İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri	A-) 1 Yıldız	2	2,50	1,41	5	5,59	0,000	A-D
	B-) 2 Yıldız	2	3,50	0,35				A-E
	C-) 3 Yıldız	22	3,76	0,65				C-D
	D-) 4 Yıldız	125	4,27	0,79				D-F
	E-) 5 Yıldız	184	4,18	0,75				
	F-) Diğer	26	3,74	0,61				

Tablo 4.6’da otel çalışanlarının güvenlik iklimi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin otel türlerine göre analizinde tek yönlü varyans analizi olan ANOVA testi yapılmıştır. Otel çalışanlarının yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü korkusu ($F_{(5)}=3,997$; $p<0,05$) ve iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü korkusu ($F_{(5)}=5,59$; $p<0,05$) otel türlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını belirlemek üzere Post-Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 4 yıldızlı otellerde çalışanlar ($\bar{X}=4,09$) ile

diğer otel türünde çalışanlar ($\bar{X}=3,43$) arasında yönetimin bakış açısı ve kurallar faktöründe anlamlı farklılık olduğuna ulaşılmıştır. İş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktöründe 1 yıldızlı otellerde çalışanlar ($\bar{X}=2,50$) ile 4 yıldızlı otellerde çalışanlar ($\bar{X}=4,27$) ve 5 yıldızlı otellerde çalışanlar ($\bar{X}=4,18$) arasında, 3 yıldızlı otellerde çalışanlar ($\bar{X}=3,76$) ile 4 yıldızlı otellerde çalışanlar ($\bar{X}=4,27$) arasında ve 4 yıldızlı otellerde çalışanlar ($\bar{X}=4,27$) ile diğer otel türlerinde çalışanlar ($\bar{X}=3,74$) arasında anlamlı bir farklılık sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. L Tipi (5x5) Risk Değerlendirme Çalışması

Çalışmanın bu bölümünde ayrıca L tipi (5x5) risk değerlendirmesi yapılmıştır. Ekler bölümündeki Ek.1.' de L Tipi (5x5) risk değerlendirmesi metodu kullanılarak yapılan bir risk değerlendirmesi örneğinde risk değerlendirmesi; bölüm-tehlike, risk, risk etki alanı, olasılık, şiddet risk seviyesi, alınması gereken önlemler, termin tarih, önlem sonrası durum ve sorumlu kişiler başlıkları altında değerlendirildiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmada 50 risk tespit edilmiş olup bunların 32'si hemen önlem alınması gereken yüksek risk, 18' i de kısa zaman içinde önlem alınması gerek orta düzeyde risklerdir.

Bu risklerden korunmak için alınması gereken önlem ve önerilerin bazıları şunlardır;

- Risk dağılımına bakıldığında en büyük risk mutfak bölümündedir. Mutfak bölümlerindeki aydınlatma iyi olmalıdır. Sonraki dağılım incelendiğinde temizlik ve yemek hizmetleridir.
- Yerler kuru tutulmalı, kaygan zeminlere uyarı levhaları konmalı ve kaydırmaz ayakkabı ile çalışılmalıdır.

Temizlikte kullanılan malzemeler kaliteli seçilmeli, birbiri ile karıştırılmamalı ve kişisel koruyucu kullanılarak yapılmalıdır.

Elektrik panosu, Jeneratör çevresi gerekli eğitim alan kişiler müdahale etmeli, herkesin erişimine kapatılmalı gerekli önlemleri alınmalıdır.

- Havuz temizliği ve bakımı periyodik olarak yapılmalı, dezenfektanlar uygun olmalı, her ay suyundan numune alınarak il sağlık m¼d¼rl¼đ¼ne veya yetkili firma tarafından incelenmesi gerekir.
- Havuz etrafında ıslak zemine karşı ¼nlemler alınmalı, kayma d¼řme gibi tehlikeler ortadan kaldırılmalıdır.
- Olası yangınlara karşı ¼nlemler alınmalı, yangın t¼pleri t¼r¼ne uygun s¼nd¼r¼c¼ler olmalı ve bu cihazlar 6 ayda bir bakımdan ge¼çmelidir. S¼nd¼r¼c¼ler kolay ulaşılabilecek yerlere konulmalı ve uyarı işaretleri ile yerleri g¼sterilmelidir.
- Otelin genelindeki dolapların iyi sabitlenerek devrilmesine karşı ¼nlemler alınmalıdır.
- Atıklar i¼in ¼zel poşet ve kutular olmalıdır. Taşıma ve boşaltım konusunda personel eğitilmelidir.
- İşletmenin yeterli havalandırması yapılmalı termal konfor sağlanmalıdır.
- Yapılacak işlerde doğru hareket ve taşıma konusunda personele eğitim verilmelidir.

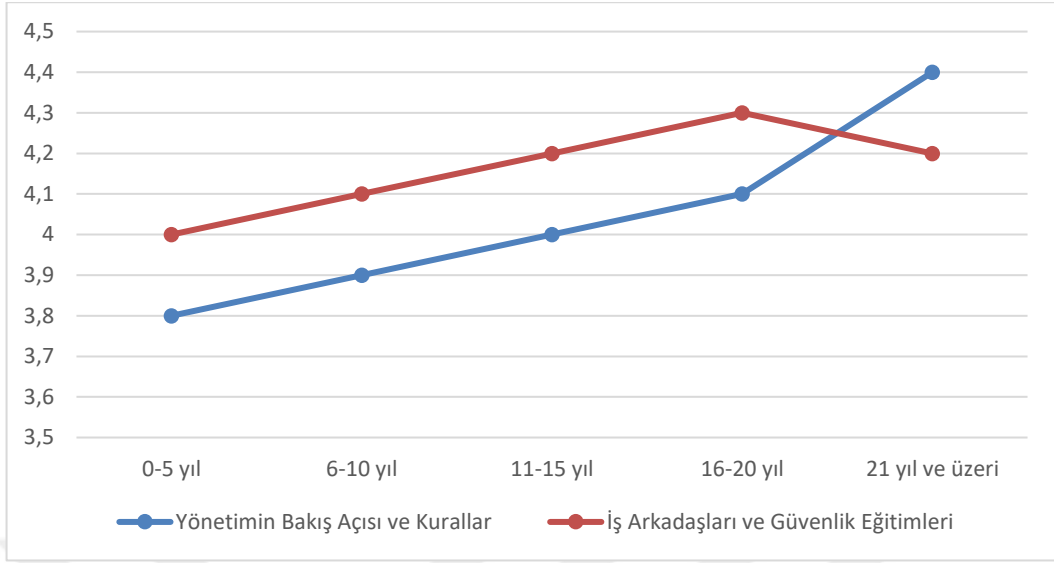
5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonucunda, ankete katılan personellerin 223'ün İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimine İhtiyaç duyduğu 138'inin ise ihtiyaç duymadığı görülmüştür. Otel çalışanlarının güvenlik eğitimleri duyduğu ihtiyaç mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İşverenlere ve işçilere eğitimler verilmeli ve işçilerin kontrol edilmesi daha emniyetli bir iş ortamı oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Adıgüzel & Kıyak (2021) tarafından yapılan çalışmada mesleki kıdemlerine bakılmaksızın turizm sektöründe yapılan işlerin ve çalışanların maruz kaldığı iş kazalarından ve meslek hastalıklarından bahsedilerek eğitime neden ihtiyaç duyulduğu anlatılmıştır. İş güvenliğinin asıl hedefi personeli yapılan iş esnasında olabilecek potansiyel zararlara karşında korumaktır. Tehlikeler sınıflandırıldığında işin gerçekleştiği sırada personelin hayati tehlikesinin dışında beden ve ruh sağlığının önemini de unutmamak gerekir. Bunlara dikkat edilmediğinde personelin üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik sorunlara sebep olduğu görülmüştür. Netice olarak, İSG'nin amacını, iş kazaları ve meslek hastalıklarına engel olup, işçilerin sağlıklarını ve hayatlarını koruma olarak ifade edebiliriz. (Karagözler ,2018).

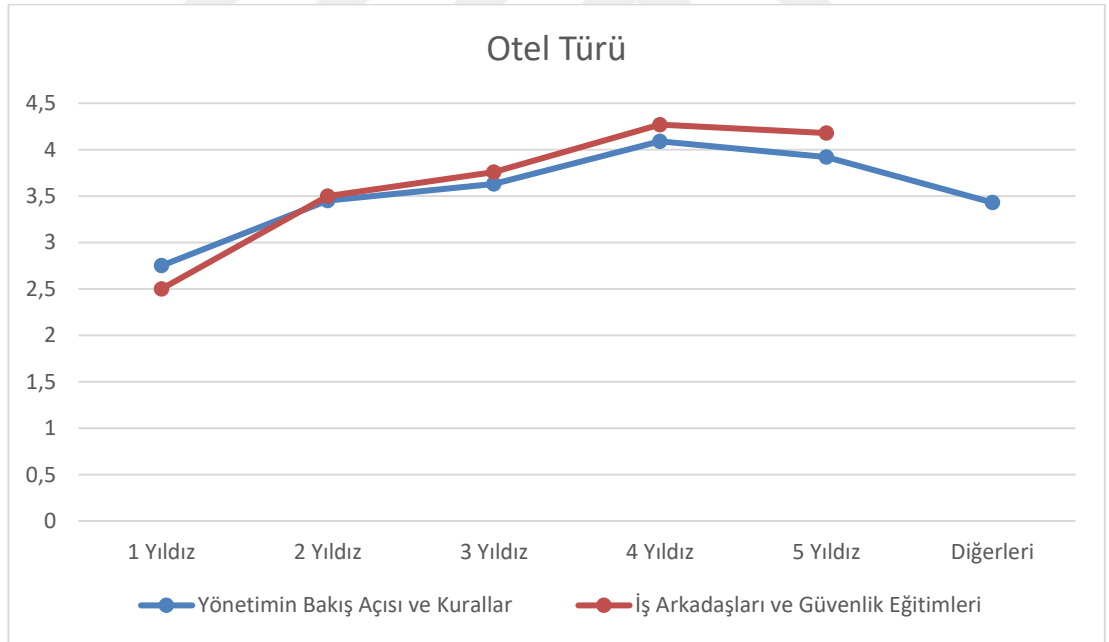
Katılımcıların 97'si 45 saatten fazla çalıştığını,157'si de bazen 45 saatten fazla çalıştığını ve 107'si de 45 saatte kadar çalıştığı görülmüştür. Katılımcılardan 310'u ara dinlenme kullanırken 51'in ara dinlenmesi yapmadığı belirlenmiştir. Resmî tatil de 111'i izin kullanırken, 250' sinin izin yapmadığı görülmüştür. Bu durum çalışanlar üzerinde hem psikolojik hem de fiziki olarak yorgunluğuna, dikkat eksikliğine sebep vereceğinden iş kazalarının ve meslek hastalıklarına neden olacağı gibi yaşam kalitelerini de düşürür. Korkmazer (2018) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda haftada 40 saat çalışan katılımcıların hayat kalitesi düzeyi en yüksek iken, 40 saatten fazla mesai yapan çalışanların kalite düzeylerinde saat süreleri arttıkça düşme gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre haftalık normal saatlerinden fazla çalışmayan işçilerin aile ve diğer sosyal mesuliyetlerine karşılayaabilecekleri süreyi ayırabildikleri için hayat

kalite seviyeleri diğer iş görenlere nazaran daha fazladır. Kısacası çalışanlarda normal haftalık iş görme zamanları arttıkça hayat kalite düzeyi de azalmaktadır. Netice olarak haftalık iş görme zamanı fazla olan çalışanların kaliteli bir hayat yaşamakta daha fazla zorlandıkları şeklinde değerlendirilebilir. Sonuç olarak; işverenlerin çalışan işçi rakamlarının en uygun seviyede olacağı şekilde düzenlemelerle geliştirmesi işçinin kaliteli bir hayat yaşamasında olumlu katkı sağlayacaktır.

Katılımcıların 314 'ü işinden memnun iken; 47'si ise işinden memnun olmadığını belirtmiştir. Bu da otelde çalışan personelin genel olarak kıdem ve yıldız gözetmeksizin işini severek ve önemseyerek yaptığını göstermektedir. Şalvarcı & Ünüvar (2019) bahsettiği gibi çalışan memnuniyeti, işletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın önemli bir konudur. İşte başarılı olmasında önemli rol oynamaktadır. Bunun için her işveren yeni stratejiler geliştirerek çalışanın motivesini yüksek tutacak yeni yollar keşfetmelidir. Çalışan personelin işinden memnun olmasıyla performansı ve işe verimliliği yükselecek bu da iş yerinde de karlılığın ve gelecek olan konuklarda da memnuniyetinin artacağı düşünülmelidir. Şekil.5.1 de yönetimin bakış açısı kuralları ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitiminin yıllara göre dağılımı aşağıda şekilde belirtilmiştir ve Şekil 5.2. de yönetimin bakış açısı kuralları ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitiminin otel türüne göre dağılımı aşağıda şekilde belirtilmiştir.



Şekil 5.1: Yönetimin Bakış Açısı Kuralları ile İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitiminin Yıllara Göre Dağılımı



Şekil 5.2: Yönetimin Bakış Açısı Kuralları ile İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitiminin Otel Türüne Göre Dağılımı

Bu çalışmanın neticesinde Akdeniz Bölgesindeki iş sağlığı ve güvenliğinin turizm bölgesindeki otel işletmelerine ve iş güvenliğinin otel personeli üzerindeki davranışlara etkisi incelenmiş olup işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği kültürünün personelin üzerinde olumlu bir etki sağladığı görülmüştür. Akbaş (2019) Tarafından yapılan çalışmada da söylendiği gibi İSG algısı ile kültürü tüm iş alanlarında sağlanarak, devlet genelinde İSG sağlanmaya çalışılmalıdır. Bu emeğin neticesinde devletimizde; Çalışmanın verimliliği ve etkinliği artar. Etkin, uygulama ile devamlılığı olan bir emek gücü oluşur. Nizamlı, emniyetli ve güvenli iş ortamı temin edilir. İş kazaları etkisini yitirerek, iş kazası neticesinde: kayıplar, mesleki hastalıklar ve maddi kayıplarımız hafifler. Devlet olarak dünya çapında güvenirliliğimiz ve saygın kişiliğimiz artar.

Yapılan ankete katılan otel çalışanlarının cinsiyetlerine göre yönetimin bakış açısı ve kurallar faktörü ile iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri faktörü arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durumda erkek ve kadın çalışanların güvenlik iklimine ilişkin benzer düşüncelere sahip oldukları söylenebilir.

Bu araştırmada L tipi (5x5) risk değerlendirme yöntemi ile risk değerlendirilmesi yapılmış ve toplam 50 risk saptanmıştır. Bunlardan 18'i orta risk grubunda, 32'si ise acil alınması gereken yüksek risk grubundadır. Hemen tedbirler alınmadığı takdirde sonuç ölümle bile sonuçlanabilir. Bu riskler birçok otelde olabilecek ortak risklerdir. Risklerin belirlenmesindeki amaç, iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin durumunu bilmek, risk değerlendirmesi yapılarak olası tehlike ve riskleri anlamak ve acil durum planlaması yapmaktır. İşveren, çalışanların ve müşterilerin güvenliği ve sağlığı için gerekli olan tüm önlemlerin alınması, düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Gündüz & Güner (2021) 52 risk tespit etmiş ve ortak risklerden bahsetmiştir. Genel olarak bakıldığında bu riskler tüm işletmelerde acil alınması gereken önlemlerdir aksi durumda bazı riskler ölümle sonuçlanabilir.

Bu çalışmada sadece Akdeniz bölgesindeki otellerde istihdam edilen çalışanlar üzerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulaması konusu üzerine araştırılmıştır ve elde edilmiş

sonuçlar araştırmanın yrtldėđ katılımcı çerçevesinde sınırlıdır. Gelecekteki alışmalarda Trkiyelerdeki tüm turizm bölgelerini kapsayan bir araştırma yapılabilir. Böylece farklı turizm bölgelerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları karşılaştırılabilir. Bu çalışmanın örneklemini 361 dir. Gelecekteki çalışmalarda örnekleme sayısı arttırılarak daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamasının turizm işletmelerindeki farklı performans ölçütlerine etkisi de incelenebilir.

Otellerde müşteri memnuniyeti ve kaliteyi arttırmak için ayrıca uluslararası standart rgt ISO 9001 2015 standardı kullanarak, yönetim yapısındaki denetim artırılır böylelikle etkin bir kalite yönetim sistemi oluşur. Sistemdeki amaç, hata ve kusurları azaltarak ortadan kaldırmak ve daha da önemlisi önlemektir. Böylelikle müşteri ihtiyaçlarını karşılayarak kaliteli hizmetle müşteri memnuniyeti sağlanmış olur. Bu durumda çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini arttıracaktır. ISO 14001, ISO 45001 vb. standartlar ile entegre edilerek bir kalite alt yapısı oluşturulabilir.

6. KAYNAKÇA

Adıgüzel, Y., & Yasemin Kıyak, Ü. Ö. (2021). Turizm Sektöründe Çalışan Sağlığı Ve Çalışma Ortamı Kaynaklı Sağlık Riskleri. 5. *Uluslararası Batı Asya Turizm Araştırmaları Kongresi* (S. 149). İçinde Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

Akbaş, M. N. (2019). Bilgi Teknolojileri Bölümünün İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İncelenmesi: Metal İşleme Tesis Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Altinel, Ö. (2009). The Relations Between Both Employees' And Managers' Perceptions Of Safety Climate, As Well As Work Related Employee Attitudes. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe University Graduate Institute Of Social Sciences.

Arpat, B. (2015). İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü – Denizli İli Örneği. *Doktora Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bozkurt, İ. (2019). Hazır Beton Üretimi Sektöründe İki Firmanın Risk Değerlendirmesi İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Bozkurt, Ö., Meriç, S., & Kaymış, B. (2020). Otel İşletmelerinde Bulunan Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi: Van Örneği. *Journal Of Tourism Theory And Research*, 24.

Bulut, H. (2020). Endüstriyel Projelerde Yüksekte Çalışmanın Ulusal Ve Uluslararası Mevzuatlara Göre Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Silivri- İstanbul: İstanbul Rumeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Can, M., & Hüseyinli, N. (2017). Çalışma Hayatında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürü Ve Otel Çalışanlarının Güvenli Davranışlarının İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397-1420.

Cox, S., & Cox, T. (1991). The Structure of Employee Attitudes to Safety: a European Example. *Work and Stress*, 5 (2), 93-106.

Çalık, İ., & Demir, O. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Konaklama Ve Yiyecek-İçecek İşyerlerinde Psikososyal Riskler . *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 1173 .

Çelik, E. (2014). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansına Etkisi:İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durğun, S. (2006). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel İletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 111(11), 115.

Dursun, S. (2011). Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Emrem, O. Ü. (2018). Avrupa Birliğinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Gelişimi Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Düzeyi. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Erdem, V. (2015). *Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Türk Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri İle İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Kamu Hastanelerinin Yönetimlerine Katkısı*. İstanbul.

Eren, D. (2003). Otel İşletmeciliğinde Pazarlama Anlayışı Ve Pazar Yönlülük:Türkiye’de Faaliyet Gösteren Dört Ve Beş Yıldızlı Otellerde Yapılan Bir

Araştırma Ve Sonuçları. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 590.

Gündüz, B. (2021). Otel İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Gündüz & Güner (2021) Otel İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerinin Fine-Kinney Yöntemi ile Değerlendirmesi. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*

İkiz, A. N. (2011). Otel İşletmelerinde İç Girişimciliği Etkileyen Örgüt İçi Faktörlere İlişkin Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

İncirlioğlu, L. (2015). *Kamu İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu* (1. B.). Ankara: Adalet Yayınevi.

İSGK. (2012, 06 30). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu. *T.C. Resmi Gazete*. Ankara: Başbakanlık Basımevi.

Karagözler, Ç. (2018). Sahne Kurulumları Ve Yönetimleri Sırasında İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığı:Örnek Olay İncelemesi . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (36. Baskı B.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karbinar, H. (2019). Bir Üniversitede Çalışma Ortamındaki Ergonomik Faktörlerin Ve Çalışanlarda Kas İskelet Sistemi Yakınmalarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kılıç, S. (2013). Örnekleme Yöntemleri. *Journal Of Mood Disorders*, 3(1), 44-46.

Kızıloğlu, M. (2017). Denison Örgüt Kültürü Modeli Bağlamında Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Güç İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, M. B. (2016). İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik İklimi İle İlgili Algıları. *Yüksek Lisans Tezi*. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korkmaz, V., & Keleş, Y. (2021). Algılanan Örgüt İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 520-534.

Korkmazer, F. (2018). İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü . *Doktora Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Köse, S., Semratiç, & Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim Ve Ekonomi*, 7(1).

Narter, S. (2018). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai Ve Hukuki Sorumluluk* (2. B.). Ankara: Adalet Yayınevi.

Onur, B. (2012). Yüksek Lisans Tezi. *İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Aydınlatma*. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü .

Öktem, Ş., & Öztoprak, M. (2020). The Effects Of Workplace Safety Climate On Organizational Identification And Job Satisfaction Perceptions İn Hotel Kitchens. *Journal Of Hospitality*, 2(1-2), 15-29.

Önder, Ş. (2021). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Farkındalıkları Ve Uygulamaları: Malatya-Battalgazi İlçesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Bingöl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Öner, E., & Okur, A. (2017). Materyal, Üretim Teknolojisi Ve Kumaş Yapısının Termal Konfora Etkileri. *Tmmob Tekstil Mühendisleri Odası Uctea The Chamber Of Textile Engineers Tekstil Ve Mühendis*, 20.

Ören, K., & Er, M. (2016). Güvenlik İkliminin Güvenlik Performansına. *Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 5(13), 51.

Öz, B. (2017). *İnsan Kaynakları Ve İş/Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulama Makaleleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Öztürk, K. (2018). Yüksek Lisans Tezi. *Turizm Endüstrisinde Otel İşletmeciliği Ve Bölgesel Kalkınmaya Etkileri;Marmaris İlçesi Örneği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.

Patankar, MS ve Sabin, EJ (2010). Güvenlik Kültürü Perspektifi. *Havacılıkta İnsan Faktörleri*, 95-122.

Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.

Sökmen, A., & Sezgin, A. C. (2017). İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi:Otel İşletmeleri Sınır Birim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies* , 238.

Sünbül, A. U. (2015). Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şensoy, H. Ö. (2019). Tehlikeli Atık Bertaraf Tesislerinde Meslek Hastalığı Ve Biyolojik Faktörler Açısından Risk Değerlendirmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Tarsus: Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (6. Baskı B.). (M. Baloglu, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Tarakçı, E. (2019). Yüksek Lisans Tezi. *İş Hayatında İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanması Ve Geliştirilmesi*. İstanbul: İstanbul Medeniyet Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Taştan, H., & Göksal, S. (2020). Turizm Endüstrisinde Çalışan Mutfak Personellerinin Algıladıkları Psikososyal Risklerin Tespit Edilmesi: Mersin Otellerinde Bir Araştırma. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 1019.

Tunay, Ç. (2011). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Otel İşletmeciliğinde Görev Yapan Yöneticilerin Ve Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri KKTC Merit Crystal Cove Hotel De Bir Araştırma*. Eskişehir: Tezli Yüksek Lisans.

Tüm, K., & Reyhanoglu, M. (2015). İç Kontrol Sisteminin Örgüt Kültürünü Belirlemesindeki Rolü. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 397.

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ., & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.

Uluer, B. (2015). Otel Çalışanlarının İçten Veya Dıştan Denetimli Olmalarının İş Ve Müşteri Memnuniyetine Etkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Unal, F. N. (2019). Sağlık alışanlarının Hasta Güvenliği İklimi Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.

Usta, R. (2007). Otel İşletmeciliğinde evre Yönetim Sistemi Uygulamaları. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Usanmaz & Köse, (2020) Kimyasal Araştırma Laboratuvarı Risk Değerlendirmesi İçin İki Farklı Metodun İstatistiksel Analizi. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*

Yağmurluklu, Y. (2016). Otel İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi. *İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C alışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

Yavuz, C. I., & Erdoğan, S. (2001). İş Yerinde Kimyasallar. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*.

Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2014). İş Doyumu Ve rgtsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 304.

Yiğiter, S. . (2019). Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci. E. İslamoğlu, & S. Yıldırımaltı İçinde, *Sosyal Bilimlerinde Yeni Araştırmalar* (S. 213). Ankara.

Yılmaz, A. (2020). Konaklama Sektörü alışanlarında İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: şkdar niversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve rgt İklimi İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir alışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 447.

Zerrar, Z. (2021). The Effect Of Occupational Health And Safety Programs On Organizational Loyalty. *Master Thesis*. İstanbul: Altınbaş University.



EKLER



Ek-1: L tipi (5x5) Risk değerlendirme yöntemi ile örnek risk değerlendirme çalışması

Sıra No	Bölüm	Tehlike	Risk	Risk Etki Alanı	Olasılık	Şiddet	Risk Seviyesi	Alınması Gereken Önlemler	Termin Tarih	Önlem Sonrası			Sorumlu Kişi
										Olasılık	Şiddet	Risk Seviyesi	
1	Resepsiyon / Ön Büro	Havalandırmanın yetersiz olması, sigara dumanı ve Termal şartların sağlanmaması durumunda-solunum yolu, kalp ve kanser risk artar	Meslek Hastalığı	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Yeterli havalandırma yapılmalı termal konfor sağlanmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
2	Resepsiyon / Ön Büro	Bilgisayar başında çok fazla zaman geçirilmesinden kaynaklı zararlı ışıklara mazuriyet	Meslek Hastalığı	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Bilgisayarın ekranında parlama ve fazla ışığı engelleyen koruyucular kullanılmalı	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
3	Resepsiyon / Ön Büro	Çalışma saatlerinin çoğu oturularak veya ayakta geçirilmesinden kaynaklı kas iskelet rahatsızlıklarına neden olabilir.	Meslek Hastalığı	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Oturma ve ayakta kalma sürelerinin düzenlenmesi gerekir.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

4	Kat Hizmeti	Kimyasal madde (çamaşır suyu, asitler, porcöz vb.) kullanımına bağlı deride tahriş ile solunumda bozukluklar ve fenol kanser riskinin artması	Meslek Hastalığı	Tüm Çalışanlar	3	4	12 Orta	Kullanılan malzemeler az zararlı olan ürünlerden seçilmeli, kişisel koruyucular (maske, eldiven vb.) kullanılmalıdır	Kısa sürede	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili
5	Kat Hizmeti	Ani hareket edilmesi, ağır malzemeler taşınması ya da yerleştirme işi yapılışın da olabilecek kas yaralanmaları ve iskelet hastalıkları riski artar	Meslek Hastalığı/ İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Doğru hareket ve taşıma konusunda personele eğitim verilmelidir.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
6	Kat Hizmeti	Elektrik kaçağı olmasından kaynaklı elektrik çarpma ihtimali	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Arıza hemen teknik tarafından giderilmeli, uyarı yazısı takılmalı ve makineye topraklama yapılmalıdır	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
7	Kat Hizmeti	Atıklardan kaynaklı enfeksiyon kapma olasılığı	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	4	12 Orta	Atıklar için özel poşet ve kutular olmalıdır. Taşıma ve boşaltım konusunda personel eğitilmelidir.	Kısa sürede	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili
8	Personel Soyunma Odası	Dolapların iyi sabitlenmemesi durumunda devrilerek zarar vermesi	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	İşletmenin genelindeki dolaplar iyi sabitlenmelidir	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

9	Mutfak	Yanıklar	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Fırın ve ocak kullanımında eldiven ve yanmaz tutamaç kullanılmalıdır	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
10	Mutfak	Yemek hazırlama sırasında kesici ve delici alet kullanımında yaralanma	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Kişisel koruyucu malzemeleri kullanılmalı ve personel eğitilmelidir.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
11	Mutfak	Sıvı maddenin dökülmesiyle kayganlaşan zeminden kaynaklı düşme ve yaralanmalar	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Zemin kurutulmalı, kaymayan ayakkabılar verilmeli ve uyarı levhalar konulmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
12	Mutfak	Çalışılan ortamın temiz olmaması durumunda bulaşıcı hastalıklar olma olasılığı	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20 Yüksek	Kullanılan tezgah ve malzemelerin temizliğine dikkat edilmeli, düzenli havalandırmalar yapılmalı, düzenli sağlık taramalar yapılarak takibi sağlanmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
13	Mutfak	Çiğ sebze ve meyvelerden enfeksiyon kapma olasılığı	Meslek Hastalığı	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Kişisel Korucular kullanılmalıdır. Hijyen konusunda bilgilendirmeler yapılmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

14	Mutfak	Havalandırmada biriken yağların ısınması sonucunda tutuşma, yangın, yaralanma ve ölüm	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	5	5	25 Yüksek	Havalandırmalar düzenli olarak temizlenmeli ve bu işlemin sürekliliği sağlanmalıdır	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
15	Asansör	Bakım ve onarım sırasında yüksekte düşme kaynaklı yaralanma veya ölüm	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	5	5	25 Yüksek	İlgilenen kişi sayısı iki kişi olmalı ve konu hakkında bilgili olmalıdır. Çalışma esnasında kemer kullanılmalı, gerekli önlemler alınmalı ve kullanılan malzemeler gerekli koşullara uygun olmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
16	Asansör	Elektrik kesintisi veya arıza durumunda müşteri, personel kalma durumunda panik yaşanması, yaralanma ya da kalp krizi sonucu ölüm olasılığı	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	5	5	25 Yüksek	Düzenli periyodik kontrolleri yapılmalı, ana şartel kapatılmalı en az iki kişi tarafından kurtarım sağlanmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
17	Havuz	Elektrik çarpması, yaralanma ve ölüm	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	5	5	25 Yüksek	Havuz içi aydınlatmasının düzenli olarak bakımları yapılmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

18	Havuz	Bulaşıcı hastalıklar, enfeksiyon riski	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20 Yüksek	Havuz suyunun her gün düzenli olarak temizliği ve bakımı yapılmalı, dezenfektanlar uygun olmalı, her ay suyundan numune alınarak il sağlık müdürlüğüne gönderilmeli	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
19	Havuz	Kayma, düşme, yaralanma	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20 Yüksek	Havuz çevresinde kaygan zemini belirten ve derinliği gösteren ikaz levhaları olmalı.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
20	Genel	Yapılacak işlerin risk analizlerinin yapılmaması ve bu işlemlerden iş görenlerin bilgisinin olmaması, maddi kayıp yaralanma, ölüm	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	2	4	8	Yapılacak işlerin risk analizleri yapılmalı ve iş görenlerin katılımı sağlanmalıdır.	Kısa sürede	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili
21	Genel	Acil durum planının yapılmamış olması. Acil durum esnasında panik yaşanması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	2	4	8	Acil durum planlaması hazırlanmalı ve senede bir acil durum tatbikatı yapılmalıdır.	Kısa sürede	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili

22	Genel	Acil durum telefon numaralarının gerekli ve görünen yerlere asılmaması, panik yaşanması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	3	9	Acil durumla ilgili gerekli numaralar yazılmalı ve kişilerin görebileceği uygun yerlere asılmalıdır.	Kısa sürede	1	3	3 Düşük	İş veren / İş veren vekili
23	Genel	Acil durum toplanma yerleri(sığınak vb.)yerlerin olmaması, panik yaşanması, yaralanma	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	3	9	Acil durum toplanma yerleri olmalı ve yerleri tabela ile gösterilmelidir.	Kısa sürede	1	3	3 Düşük	İş veren / İş veren vekili
24	Genel	İş görenlerin yasanın belirlediği şekilde sağlık kayıtlarının saklanmaması	Yasal uygunsuzluk	Tüm Çalışanlar	2	3	6	Çalışan kişi emekli olsa bile 15 sene sağlık kayıtları işyeri hekimine ait bulunan kilitli dolaplarda saklanmaktadır.	Kısa sürede	1	3	3 Düşük	İş veren / İş veren vekili
25	Genel	Senelik sağlık planlarının hazırlanmamış olması, sağlık hizmetlerinde aksaklık	Meslek Hastalığı	Tüm Çalışanlar	3	3	9	Senelik sağlık planlaması düzenli olarak sene başında oluşturulmalıdır.	Kısa sürede	1	3	3 Düşük	İş veren / İş veren vekili
26	Genel	Kaza kayıtlarının düzenli tutulmuyor olması, Yaşanan kazalar ile ilgili bilgi sahibi olunmaması ve gerekli önlemlerin alınmaması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	2	2	4	Kaza kayıtları düzenli şekilde tutulmalı, kaza yeri incelenerek aynı kazanın tekrarlanmaması için önlemler alınmalıdır.	Kısa sürede	1	2	2 Düşük	İş veren / İş veren vekili

27	Genel	İş görenlerin temel ilk yardım eğitimleri almamış olması, acil bir durumda zamanında müdahale yapılamaması,	Sağlık kötüleşmesi, ölüm.	Tüm Çalışanlar	2	2	4	İş görenlerin temel ilk yardım eğitimi almaları sağlanmalıdır.	Kısa sürede	1	2	2 Düşük	İş veren / İş veren vekili
28	Genel	Yıldırım düşmesine karşı paratoner bulunmaması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20	Tesisin tamamına yıldırım düşmesine karşı koruyabilecek uygun Paratoner bulunması sağlanmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
29	Genel	Yıldırım etkisiz hale gelmemesi, paratonerin topraklama kontrolünün yapılmamış olması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	4	16	Senede bir kez yetkili elektrik mühendisi tarafından topraklama ölçümleri yapıp raporlandırılmalı ve bu raporlar saklanmalıdır.	Hemen	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili
30	Genel	Tesis girişi aynanın olmaması, araçların birbirini görememesi	Trafik kazası	Tüm Çalışanlar	5	3	15	Tesis giriş -çıkışında araçların birbirini görebilmesi için konkav ayna asılmalıdır.	Hemen	1	3	3 Düşük	İş veren / İş veren vekili
31	Genel	Çalışma talimatlarının olmaması, iş kazalarının yaşanması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15	Çalışma talimatları hazırlanmalı işletmede uygun yerlere asılmalıdır. İş görenlere bu konuda eğitim verilmeli ve bu talimatlar işçilere imzalatılarak özlük dosyalarına konmalıdır	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

32	Genel	Kapalı ortamlarda sigara içiliyor olması, yangın riski	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20	Çalışma ortamlarında, kapalı alanlarda sigara içilmesi önlenmelidir ve uyarı işaretleri konmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
33	Genel	Elektrik tesisatının ve topraklamanın uygun olmaması, elektrik çarpma riski	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20	Bağlantıların elektrik iç tesisat yönetmeliğine uygun yapılması ve yetkili, mühendis tarafından tesisatın, topraklamanın periyodik kontrollerinin düzenli yapılması gerektirir.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
34	Genel	Kaçak akım rölesi olmaması, elektrik kaçağı olması.	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20	Makinelerin topraklamalarının tamam olması ve Kaçak akım rölesine bağlı çalışması gerekir.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
35	Genel	Çalışan tüm personele temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmemiş olması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	2	5	10	İşi görececek olanlara işe başlamadan önce temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmelidir.	Kısa Sürede	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
36	Genel	Mesleki eğitim belgesi gerektiren alanlarda belge sahibi olunmaması, yasal gerekliliklerinin yerine getirilmemiş olunması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20	Mesleki eğitim belgesi gerektiren alanlarda belge sahibi olmayanlar o iş alanında çalıştırılmamalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

37	Genel	Senelik eğitim planlarının hazırlanmaması		Tüm Çalışanlar	2	3	6	Senelik eğitim planları oluşturulmalıdır.	Kısa Sürede	1	3	3 Düşük	İş veren / İş veren vekili
38	Genel	Yangın Tehlikesi	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Spring sisteminin periyodik bakımları düzenli yapılmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
39	Genel	Yangın durumunda müdahale edecek kişilerin olmaması, panik, ezilme riski	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	4	12 Orta	Yangın anında yapılması gerekenle ilgili eğitim verilmeli	Kısa Sürede	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
40	Genel	İşletme genelinde yetersiz sayıda yangın tüpü olmaması durumunda yangına müdahaleye geç kalınması sonucu maddi hasar, yaralanma ve ölüm	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	5	20 Yüksek	Yangın türüne uygun söndürücüler olmalı ve bu cihazlar 6 ayda bir bakımdan geçmelidir. Söndürücüler kolay ulaşılabilir yerlere konulmalı ve uyarı işaretleri ile yerleri gösterilmelidir.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

41	Genel	Elektrik çarpması sonucunda iş gücü kaybı, aralanma, yangın, ölüm ve maddi hasar	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	5	5	25 Yüksek	Panolar çalışanların erişebileceği yerde olmalı, kilitli dolaplarda olmalı ve tabanı elektrik akımı geçirmeyen malzeme ile kaplanmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
42	Genel	Basınçlı kapların kontrolünün düzenli yapılmaması, patlama, ölüm	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	5	5	25 Yüksek	Basınçlı kaplarla yapılan basınç deneyi, her sıra için uygun olan en fazla basınç 1,5 katı ile yapılmalıdır.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
43	Genel	Gece mesaisi olanların uyku sindirim sorunları, Sigara içme	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Vardiyalı çalışanlara yeterli ara ve eğitim verilmeli	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili
44	Genel	Merdivenlerden kayma ve düşmeye bağlı yaralanma	İş Kazası	Tüm Çalışanlar ve Müşteriler	3	4	12 Orta	Basamaklara kaymaz bant yapıştırılmalıdır	Kısa Sürede	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili

45	Genel	Merdiven basamaklarının kırılabilir olması ve merdivenler de korkuluk olmaması, düşme	İş Kazası	Tüm Çalışanlar ve Müşteriler	3	3	9 Orta	Merdivenlerin korkulukları yapılmalı ve basamaklar sağlamlaştırılmalıdır.	Kısa Sürede	1	3	3 Düşük	İş veren / İş veren vekili
46	Depolama	Ağır malzemelerin yanlış ve düzensiz yerleşimi	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	4	12 Orta	Malzemelerin yuvarlanmaması için düzenleme yapılmalı takozlarla desteklenmeli	Kısa Sürede	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili
47	Depolama	Kimyasalların depolanması, patlama, ölüm	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	2	4	8 Orta	Uyarı levhaları konmalı ve ateşten uzak tutmalı	Kısa Sürede	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili
48	Dış Alan	Jeneratöre yetkisi olanların müdahale etmesi ve sabotaj etmesi	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	3	5	15 Yüksek	Jeneratör çevresi kapatılmalı herkese erişim engellenmelidir.	Hemen	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

49	Acil Durum	Yangın, yangına hızlı müdahale edilememesi	İş Kazası	Tüm Çalışanlar	4	4	16 Yüksek	Bina içerisinde yeteri kadar söndürme tüpü olmalı ve kolay erişim noktalarında bulunmalıdır.	Hemen	1	4	4 Düşük	İş veren / İş veren vekili
50	Acil Durum Planı	Yangın, deprem gibi durumlarda acil durum tahliye tatbikatının yapılmaması	İş Kazası	Tüm Çalışanlar ve Müşteriler	2	5	10	Yangın, deprem gibi olabilecek durumlar için tatbikatlar yapılmalıdır.	Kısa Sürede	1	5	5 Düşük	İş veren / İş veren vekili

Ek-2: Etik Kurul Onayı



T.C.
İstanbul
YENİ YÜZYIL
ÜNİVERSİTESİ

FEN,SOSYAL VE GİRİŞİMSSEL OLMAYAN SAĞLIK
BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

04.05.2021

İlgi : Etik Kurul Onayı,

Sayın
Hanife KESKİN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Etik Kurulunun 03.05.2021 tarih ve 2021/05-668 sayılı toplantı sonucunda **" Akdeniz Bölgesinde iş sağlığı ve güvenliğinin turizm sektöründe uygulanması"** başlıklı çalışmanız Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurul Kurulumuzca oy birliği ile **UYGUN** bulunmuştur.

Araştırmamız süresince çalışmanızda özellikle konu başlığı, gereç ve yöntemler konusu ile ilgili olarak değişiklikler söz konusu olursa tekrar değerlendirilmesi gereklidir.

Not: İşbu belge İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi temeline kaleme alınmıştır.

İş bu belge kurum onayı dahilinde geçerlidir.

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi
Fen,Sosyal ve Girişimsel Olmayan
Sağlık Bilimleri Araştırmaları
Etik Kurulu Başkanı

www.yeniyyuzyl.edu.tr e.iletisim@yeniyyuzyl.edu.tr
Dr. Azmi Ofluoğlu Yarıpınarı Yılları Ajazma Cd. No:25
Cevizbağ / İSTANBUL Tel: 444 50 01 Faks: 0 212 481 40 00

Ek-3: Güvenlik İklimi Ölçek İzni

Ölçek Kullanım İzni Hk.

5 İlet

HANİFE KESKİN <[REDACTED]> 12 Haziran 2021 23:48

Alınan: [REDACTED]

Hocam Merhaba,
Ben İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği programında yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Sibel YILMAZ danışmanlığında yüksek lisans tezimi hazırlıyorum. Akdeniz Bölgesi'ndeki İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Turizm Sektöründe Uygulanmasını araştırmak adına geliştirmiş olduğunuz "İş Güvenliği İklimi Ölçeği"ni referans göstererek kullanmak için izniniz talep ediyorum.
İginize teşekkür ederim.
Saygılarımla,

Hanife KESKİN

Ufuk Türen <uturen201@tu.az> 12 Haziran 2021 23:50

Alınan: HANİFE KESKİN

Hanife Hanım,
Ölçeği kullanmanızda sakınca yoktur. Başarılar dilerim.
Doç.Dr. Ufuk Türen
(Ayrıntılar metin gözetil)
--
Dr Ufuk TÜREN (Col TU Army)
Ph.D. in Engineering Management
"web pages:"
<http://khs-akademik.academia.edu/UfukTuren>
https://www.researchgate.net/profile/Ufuk_Turen

İsmail Tokmak <itokma@atlati.com> 13 Haziran 2021 00:00

Alınan: HANİFE KESKİN <[REDACTED]>

Hanife hanım kolay gelsin. Ölçeği kullanabilirsiniz. Kolay gelsin.

HANİFE KESKİN <hanife.keskin@alanya.edu.tr>, 12 Haz 2021 Cmt, 23:48 tarihinde şunu yazdı:
(Ayrıntılar metin gözetil)

--
Doç.Dr. İsmail TOKMAK
Başkent Üniversitesi
0.312.3466718

Yunus GOKMEN <[REDACTED]> 13 Haziran 2021 00:51

Alınan: HANİFE KESKİN <[REDACTED]>

Hanife Hanım;
Referans kullanmak kaydıyla kullanabilirsiniz.
Kolay gelsin. Saygılar.

HANİFE KESKİN <hanife.keskin@alanya.edu.tr>, 12 Haz 2021 Cmt, 23:48 tarihinde şunu yazdı:

Hocam Merhaba,
(Ayrıntılar metin gözetil)

Ek-3: Güvenlik İklimi Ölçek İzni (Devamı)

mustafa bekmezci <m.bekmezci@gmail.com>
Alıcı: HANİFE KESKİN <hanife.keskin@alanya.edu.tr>

13 Haziran 2021 08:18

Merhaba,
Tabii ki kullanabilirsiniz.
Çalışmanızda kolaylıklar ve başarılar diliyorum.
Danışman hocanıza selam ve saygılarımı iletirseniz sevinirim...
İyi çalışmalar
Mustafa Bekmezci

12 Haz 2021 Cmt 23:48 tarihinde HANİFE KESKİN <hanife.keskin@alanya.edu.tr> şunu yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]



Ek-4: Veri Toplama Aracı

Değerli Katılımcılar,

Akdeniz Bölgesi'nde Yer Alan Tüm Oteller de çalışan personellerin görüşlerinden hareketle Akdeniz Bölgesi'nde İş Sağlığı ve Güvenliği 'olu Turizm Sektöründe Uygulanması düzeyini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmaktayım. Bu kapsamda sizlerden aşağıda sunmuş olduğum anketi cevaplandırmanızı rica ediyorum. Anketin birinci bölümü kişisel bilgileri, ikinci bölümü İş Sağlığı ve Güvenliği 'olu Turizm Sektöründe Uygulanma düzeyini belirlemek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına bağlı olup, vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağından adınızı, soyadınızı belirtmeniz gerekmemektedir. Sizden dileğim hiçbir soruyu boş bırakmadan, sorularda verilen duruma ilişkin görüşlerinize uyan seçeneği işaretlemenizdir. Ayırdığınız zaman ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Hanife KESKİN
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi
Lisansüstü Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi
İletişim: hanife.keskin@yeni-yuzyil.edu.tr

Bölüm 1- Kişisel Bilgiler (Aşağıda verilen kişisel özelliklerden size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.)

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Mesleki Kıdeminiz: Lütfen yazınız Yıl
3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar
4. Bulunduğunuz İl: Lütfen yazınız Yıl
5. Çalıştığınız Otel Türü: () 5* () 4* () 3* () 2* () 1* Diğer:

Bölüm 2- İş Sağlığı ve Güvenliği

- 1- İşinizden memnun musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 2- Günlük işyerinde çalışma süreniz nedir? ☐ 1- 8 saat ☐ 8:30 - 12 saat ☐ 12 saat üstü
- 3- Kanun gereği haftalık 45 saat çalışma süresinden fazla çalışıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Bazen ☐ Hayır
- 4- İş sırasında " Ara dinlenme " kullanabiliyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 5- Ulusal Bayram ve genel tatillerde izinli olma hakkını kullanabiliyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 6- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim alma ihtiyacı duyuyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 7- Size göre iş kazalarının en önemli nedeni nedir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)
☐ DİKKATSİZLİK
☐ BİLGİSİZLİK
☐ TEDBİRSİZLİK
☐ İHMAL
☐ KAHRAMANLIK
☐ HIZLI ÇALIŞMA
☐ İŞYERİNDEN KAYNAKLI SORUNLAR
☐ KURALLARA UYMAMA
☐ KİŞİSEL KORUYUCU KULLANMAMA
☐ Diğer:
- 8- İş yerinizde size rahatsızlık veren faktörler nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)
☐ GÜRÜLTÜ
☐ SİGARA DUMANI
☐ SICAK VEYA SOĞUK
☐ AYDINLATMANIN YETERLİ OLMAMASI
☐ AYDINLATMANIN FAZLA OLMASI
☐ NEM, RUTUBET
☐ HAVALANDIRMA
☐ RÜZGAR, HAVA AKIMI
☐ KÖTÜ KOKU
☐ TİTREŞİM
☐ TOZ, KÜF, MANTAR
☐ KIRLI / DAĞINIK ÇALIŞMA ORTAMI
☐ Diğer:

Ek-4: Veri Toplama Aracı (Devamı)

Bölüm 3 - İş Güvenliği İklimi Ölçeği

- 1- Kesinlikle Katılmıyorum
2- Katılmıyorum
3- Kararsızım
4- Katılıyorum
5- Kesinlikle Katılıyorum

1	Bu iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
2	Şirket yönetimi samimi olarak iş görenlerin sağlık ve güvenliği hususlarını önemsemektedir.	1	2	3	4	5
3	Bence bu iş yerinde yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarını takip etme konusunda yeterli tedbirleri almaktadır.	1	2	3	4	5
4	Yönetim, güvenlik kontrolleri ve kaza tahkikatlarının sonuçlarını iş görenle paylaşmaktadır.	1	2	3	4	5
5	Yönetim, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir.	1	2	3	4	5
6	Bu iş yerinde iş görenler, çalışırken daima sağlık ve güvenlik ile ilgili kural ve talimatlarda belirtilmiş olan ekipmanı kullanırlar.	1	2	3	4	5
7	Bu iş yerinde güvenlik teftişleri iş görenlerin sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltmede faydalı olmaktadır.	1	2	3	4	5
8	İş yapılırken sağlık ve güvenlikle ilgili kural ve talimatlara uygun biçimde yeterli miktarda personel bulundurulmaktadır.	1	2	3	4	5
9	Şirket yönetimi iş sağlığı ve güvenliği seviyesini geliştirmek adına öneride bulunulmasını teşvik etmektedir.	1	2	3	4	5
10	Yönetim iş sağlığı ve güvenliği konusunu verimlilik ve karlılıktan daha fazla önemsemektedir.	1	2	3	4	5
11	İş yerindeki takım arkadaşlarım tarafından saygı görmem için çalışırken emniyet tedbirlerini önemsemem gerekir.	1	2	3	4	5
12	İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur.	1	2	3	4	5
13	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan tamamı iş sağlığı ve güvenliğinin önemini benimsemiş kimselerdir.	1	2	3	4	5
14	Aynı takımda bulunduğum iş arkadaşlarımdan iş sağlığı ve güvenliği hususundaki eğitimlerinin yeterli seviyede olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

☐ Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Ek 5: Aydınlatılmış Onam Formu



T.C.
İstanbul
YENİ YÜZYIL
ÜNİVERSİTESİ

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Değerli katılımcı, sizi **Akdeniz Bölgesi’nde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Turizm Sektöründe Uygulanması** konulu araştırmaya katılmaya davet ediyoruz.

Söz konusu çalışma, bir Yüksek Lisans Tezi gerekliliğidir.

Bu çalışmanın amacı: Turizm sektöründe iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda; güncel yaşanan sorunlara, çalışma şartları, işgücünün yapısı ve artan istihdam sonucunda iş sağlığı ve güvenliği konularına dikkat çekmek ve çözüm yolları üretmektir.

Kullanılacak yöntemler: Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılacaktır.

Açıklamalar: *Bu çalışmaya katılmayı kabul ederseniz, sizin [20 dakikanızı] alacak bir anketi cevaplamanız istenecektir. Elde edilecek tüm veriler anonim olup, tamamen gizli kalacaktır. Hiçbir veri başka bir formatta başka bir amaçla yayınlanmayacaktır. Veriler güvenli bir ortamda saklanacak ve sadece araştırmacı erişime sahip olacaktır. Herhangi bant kaydı veya yazılı metin kullanıcı tarafından çalışma tamamlandığında yok edilecektir. **Bu çalışmaya katılım gönüllüdür.** Eğer katılmaya karar verirsiniz, istediğiniz zaman ayrılma hakkına sahip olup tüm verilerinizin tahrip edilmesini isteyebilirsiniz.*

*İletişim ve Sorular için lütfen **Hanife KESKİN** – hanife.keskin@alanya.edu.tr ile irtibata geçiniz.*

Rıza Beyanı:

Yukarıdaki bilgileri okudum ve aydınlatıldım. ☐

Çalışmaya katılmayı kabul ediyorum. ☐

Katılımcı İmzası:

Tarih:

Araştırmacı İmzası:

Tarih:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı: Hanife KESKİN

Uyruğu: T.C.

Eğitim

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Ön Lisans	Anadolu Üniversitesi- Halkla İlişkiler Bölümü	30.05.2011
Ön Lisans	Atatürk Üniversitesi-İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü	12.05.2019
Lisans	Anadolu Üniversitesi- İşletme Bölümü	27.01.2014
Yüksek Lisans	Akdeniz Üniversitesi-İş Sağlığı ve Güvenliği (Tezsiz Yüksek Lisans)	08.09.2016

Mesleki Geçmiş

Yıl	Kurum	Görev
2015- Devam Ediyor	ALKÜ	Özel Kalem
2012-2015	Akdeniz Üniversitesi	Özel Kalem
2005-2009	Antalya Havalimanı Çelebi Havayolları	Güvenlik Personeli