



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KONAKLAMA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Arda YILMAZ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Müge ENSARİ ÖZAY

İSTANBUL-2020

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KONAKLAMA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Arda YILMAZ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Müge ENSARİ ÖZAY

İSTANBUL-2020

ÖZET

KONAKLAMA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ

Bu araştırmanın amacı konaklama sektöründe güvenlik kültürü düzeyi ve güvenlik kültürünü etkileyen faktörlerin neler olduğunu inceleyerek, konaklama sektöründe iş güvenliğinin hangi alanlarda geliştirilebileceğine ve bu alanlarda neler yapılabileceğine dair soruların cevabını bulmaktır.

Bu çalışmada ölçüm aracı olarak NOSAC-Q 50 güvenlik kültürü anketi 200 konaklama sektörü çalışanına uygulanarak katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürü seviyesi belirlenmeye çalışılmıştır. Toplanan veriler, SPSS 25 Programında incelenerek, araştırma soruları ile aralarındaki ilişkinin anlamlılık seviyesi test edilmiştir.

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği kültürü anketine verdiği cevaplar ile araştırma soruları arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek için independent testi ve tek yönlü varyans analizi ile yapılmıştır. Güvenlik kültürü anketinden elde edilen sonuçların 3 kategori (Yöneticilerin İSG farkındalığı, çalışanların İSG farkındalığı ve çalışanların İSG eğitim bilgisi) altında ele alınmıştır. Güvenlik kültürü anketinden elde edilen sonuçlar ile literatürdeki kavramsal yaklaşımlar karşılaştırılarak 7 araştırma sorusu incelenmiştir.

Yönetimin İSG farkındalığı ile çalışanların İSG farkındalığı puanları arasında istatistikçe anlamlı pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri arasında istatistikçe anlamlı bir ilişki saptanmıştır

Anahtar kelimeler: Konaklama sektörü, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazaları, güvenlik kültürü.

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE

OF ACCOMMODATION SECTOR EMPLOYEES

The aim of this research is to examine the level of security culture in the accommodation sector and the factors that affect the security culture, and to find answers to the questions about the areas in which job security can be improved in the accommodation sector and what can be done in these areas.

In this study, NOSAC-Q survey was applied as the measurement tool to 200 accommodation sector employees to determine the level of occupational health and safety culture of the participants. The collected data was evaluated the SPSS 25 program. The significance level between the collected data and the research questions were tested.

In order to determine the significance level of the relationships between the participants' responses to the occupational health and safety culture survey and the research questions, independent testing and one way variance analysis were applied. The results from the safety culture survey were addressed under 3 categories: the OHS awareness of managers, the OHS awareness of employees and the educational OHS knowledge of employees. 7 research questions were examined by comparing the results from the safety culture survey and conceptual approaches in the literature.

Statistically significant positive correlation was found between the management's OHS awareness and the employees' OHS awareness scores. In addition, a statistically significant relationship was determined between employees' OHS awareness and their professional experiences.

Keywords: Accommodation sector, occupational health and safety, occupational accidents, safety culture.

TEŞEKKÜR

Bu tez alışmamda bana yardımcı olan ok değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Müge ENSARİ ÖZAY, üniversite arkadaşım Tayfun GÖZLER ve değerli meslektaşım İş Güvenliği Uzmanı Ayşe ÜNAL ile Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Akademisyenlerine teőekkürü bir borç bilirim.



BEYAN FORMU

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, tarafımdan üretildiğini ve Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre yazıldığını beyan ederim.

YILMAZ

Tarih
Arda YILMAZ
İmzası

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN FORMU	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLOLAR DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	2
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Turizm.....	3
2.1.1. Turizmin Ülkemizdeki Önemi.....	4
2.1.2. Konaklama Sektörü	4
2.1.3. Konaklama Sektöründe Örgütlenme Yapısı.....	5
2.1.4. Konaklama Sektöründe Personellerin Görevi	5
2.1.5. Konaklama Sektöründe Uygunsuz Şartlar, Eğitim ve Ekipman Eksikliği	7
2.1.6. Konaklama Sektöründeki Risk Etmenleri.....	13
2.1.7. İSG Mevzuatı Bakımından Turizm Sektöründe İşverenlerin Yükümlülüğü	14
2.1.8. Turizm Sektöründe Çalışan İSG Profesyonellerinin Görevleri.....	14
2.1.8.1. Konaklama Sektöründe Gerçekleşen İş Kazalarının Dağılımı	15
2.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ	16
2.2.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı	17
2.2.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri.....	17
2.2.3. Güvenlik Kültürünün Ölçümü.....	18

3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	19
3.1. Araştırmanın Tipi	19
3.2. Araştırmanın Modeli.....	19
3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	19
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	20
3.5. Veri Toplama Araçları	20
3.6. Verilerin Analizi.....	21
4. BULGULAR	22
4.1. Sosyo-Demografik Özellikler	25
4.2. Ön Tanımlı Tespitler	29
4.3. Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	36
4.4. Soruların Kategorik Cevapları ve Demografik Bilgiler.....	38
5. TARTIŞMA	43
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
KAYNAKLAR	49
EKLER	50
Ek 1.....	50
Ek 2. Özgeçmiş	51

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İstatistikleri	15
Tablo 2: Güvenilirlik Çalışması	21
Tablo 3: Güvenirlik Analizi Sonuçları	21
Tablo 4: Demografik Bilgilere Dair Tamamlayıcı Bilgiler	22
Tablo 5: Korelasyon Sonuçları.....	26
Tablo 6: İSG Farkındalığı ve Eğitim Düzeyi	27
Tablo 7: İSG Farkındalığı ve Yaş	28
Tablo 8: İSG Farkındalığı ve Mesleki Deneyim	28
Tablo 9: İSG Farkındalığı ve İş kazası	29
Tablo 10: Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	36

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1: Güvenlik Kültürü Piramidi (Patankar, 2010)	16
Şekil 2: Genel Güvenlik Kültürü (Wiegmann ve ark., 2007)	17
Şekil 3: Katılımcıların Yaş Aralığı	23
Şekil 4: Katılımcıların Eğitim Düzeyi	23
Şekil 5: Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon.....	24
Şekil 6: Katılımcıların Mesleki Deneyimi	24
Şekil 7: Katılımcıların Medeni Durumu	25
Şekil 8: Katılımcıların İş Kazası Durumu	25



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ADES	Acil Durum Elektrik Sistemi
AKTOB	Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği
CCTV	Kapalı Devre Kamera Sistemi
COVID-19	Yeni Koronavirüs Hastalığı
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	Kişisel Koruyucu Donanımı
LNG	Sıvılaştırılmış Doğal Gaz
LPG	Sıvılaştırılmış Petrol Gazı
MDS	Malzeme Güvenlik Formu
NACE	Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması
UNWTO	Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
WTTC	Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi

1. GİRİŞ

Ülkemizde ekonomiyi canlandıran en önemli öğelerden biri olan turizm, Türkiye'nin üç tarafının denizlerle çevrilmiş olması sebebiyle yaz aylarında, coğrafi konumunun sebebiyle de dünden bugüne birçok kültür ve medeniyeti topraklarında misafir etmiştir. Türkiye, özellikle kültür ve tarih turizmi bakımından da ön plandadır. Ayrıca termal kaynaklarıyla turistlerin çekim alanındadır. Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) 2018'de en fazla uluslararası turist çeken ülkeler arasında listenin altıncı sırasında 46 milyon turist ile Türkiye yer almaktadır (Turizm Günlüğü, 2019).

Ekonomi alanında yeri önemli olan ve bacasız sanayi diye adlandırılan turizm sektörü, ülkemizin ilerideki hedefleri için de önem taşımaktadır. Türkiye 2023 stratejilerine göre tüm dünya da en çok turist çeken ve bundan en çok gelir sağlayan ilk beş ülke arasına girme gayesindedir. Turizm alanındaki devamlı yükseliş, işletmeler bakımından da her yıl artışa neden olmaktadır. İstihdamın artması ile birçok kişiyi etkilemekte olup, hastalıklara hatta ölümlere sebebiyet vermektedir. Maddi kayıplara sebep olması ve önlenbilirlik bakımından bu sektörde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün en üst seviyede olması gerekmektedir. Ülkemizin konumu ve hedeflerine bakılacak olursa turizm alanlarına iş sağlığı ve güvenliği bilincinin aşılması, kamu ve özel sektörün gerekli ilgi ve önemi göstermesi gerekmektedir (Türkiye Turizm Stratejisi, 2012).

Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) istatistiklerine göre, turizm sektöründe, 2015 yılında dünya genelinde direkt ve dolaylı olarak 7,2 milyon kişiye iş olanağı sağlandı. Sektör bazında istihdam oranı yüzde 2,6 yükselme göstererek, turizm sektöründe faal personel sayısı 284 milyona ulaştı. Her 11 çalışandan 1'i turizm ve seyahat alanında istihdam edildi. WTTC'nin 2015 yılı raporuna göre, 184 ülkeden 127'sinde sektörel olarak büyüme yaşandı. Çıkarılan rapora göre; seyahat ve turizm alanında Güneydoğu Asya Bölgesi yüzde 7,9, Güney Asya yüzde 7,4, Ortadoğu Bölgesi yüzde 5,9, Karayip Adası yüzde 5,1, Sahraaltı Afrika Bölgesi yüzde 3,3, Kuzey Amerika yüzde 3,1, Avrupa yüzde 2,5, Kuzeydoğu Asya yüzde 2,1, Latin Amerika'da yüzde 1,5, Kuzey Afrika'da ise yüzde 1,4 oranında büyüme yaşandı (Turizm Gazetesi, 2018).

Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB)'un 2014 Kasım ayı raporundan alınan bilgiler kapsamında, yeni iş olanaklarının sağlanması, kayıtsız istihdam edilen personellerin kayıt altında tutulması ve turizm kapsamında piyasaya yeni giren firmaların sayısının artmasıyla turizm sektöründeki sigortalı sayısı da arttı. Türkiye’de turizm alanında çalışanların sayısı 2014’te 1 milyonu geçerken, sigortalı sayısındaki artışın yüzde 20’si turizm sahalarındaki gelişmeden elde edildi. 2013 yılına bakıldığında 12,6 milyon olan sigortalı sayısı 13,1 milyona ulaştı. Aynı zamanda turizmde istihdam edilen personel sayısı da yüzde 10,4’lük artışla 1 milyon 109 bine ulaştı (Turizm Çalışanları, 2016).

Türkiye’de 2010 yılı baz alınarak turizm alanında iş kazası geçiren personel sayısı 1,726’dır. Bunun %49’u yiyecek-içecek bölümünde, %42’si konaklama işletmeleri alanında, %9’u ise diğer faaliyet kollarında yaşanmıştır. 2010 yılında en az iş kazası seyahat acentesi alanında olmuştur. Sektör bazında iş kazaları, 2011 yılında %9, 2012 yılında %20 artış gösterirken; 2013 yılında %80’lik ciddi artış yaşanmıştır. 2013 yılındaki turizm alanındaki iş kazası yaşayanların oranındaki büyük artış, ülke ortalamasının (%61) da üzerindedir. 2010 yılında iş kazası yaşayan kadın personellerin oranı %19 iken, 2013 yılında %30 oranına yükselmiştir. Bu durumun sebebi ise, iş kazaların fazla yaşandığı yiyecek içecek alanında kadın personellerin sayısının daha az olması (toplam personellerin %26,3’ü) olabilir (Turizm Verileri, 2015). Araştırmanın yapıldığı Balıkesir ilinde Sosyal Güvenlik Kurumu verileri incelendiğinde toplam SGK’lı sayısı 202,647 kişi olmakla birlikte, 4094 iş kazası yaşanmıştır ve 4 çalışan da meslek hastalığına yakalanmıştır. Balıkesir il sınırları içinde 523 adet konaklama işletmesinde 3490 konaklama sektörü personeli bulunmaktadır (SGK İstatistikleri, 2018).

Bu tez çalışmasında 4’lü likert ölçeği ile NOSAC-Q 50 anketi kullanılmıştır. Tezin amacı konaklama sektöründe iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ölçülmesi, elde edilen bilimsel verilere göre eksiklikleri belirleyerek, nasıl ve ne tür önleyici ve düzenleyici önlemler alınacağını tespit ederek, sektör bazında fayda sağlamaktır.

2. GENEL BİLGİLER

Genel bilgiler bölümünde turizm ile ilgili ön bilgiler, ülkemizde turizm ve konaklama sektörü hakkında tanım ve kapsamı içeren bilgiler yer almaktadır. Ek olarak konaklama sektöründeki iş bölümleri ile burada çalışan personellerin ne gibi hizmetler sunduğu ve karşılaştıkları risk etmenleri anlatılmıştır. Turizm alanına özel verilmesi gereken İSG eğitimleri ile yangından korunmak için ne gibi aktif-pasif korunma yöntemleri uygulayacakları ve risk değerlendirmeleri sonucunda oluşturulacak acil durum eylem planının önemi vurgulanmıştır. Hangi bölümlerde ne gibi toplu korunma önlemlerinin alınması ve hangi kişisel koruyucu donanımların kullanılması gerektiği açıklanmıştır. Konaklama sektöründeki güvenlik kültürü ve bu güvenlik kültürünün özelliklerinden bahsedilmiştir.

2.1. Turizm

Turizm; sosyokültürel ve doğal çevreyle devamlı tesir halinde olan, ülke ekonomilerindeki ciddi bir oranla pozitif şekilde artan dinamik olan bir sektördür. Kişi başına düşen gayri safi milli hasıla ve refah seviyesinin yükselmesi, ulaşımda ve haberleşmede teknolojilerin yüksek bir şekilde gelişmesi, turizmin gelişimine de ciddi imkanlar sunmaktadır (Korzay, 1992).

Turizmin; yabancı para girişini sağlaması, yeni iş alanlarına işçi alımında yararı olması, sosyal ve kültürel yaşamı olumlu şekilde etkilemesi ülkeler adına önemli etkenlerdir. Ayrıca politik açıdan önemli toplumsal işlevlerin gerçekleşmesinde de fayda sağlayıp, nitelik kazanması tüm ülkelerin dikkatinin turizmin üzerine çekilmesine sebep olmaktadır. Turizm çalışma sahalarında yerine getirilen çalışma alanları; seyahat ve ulaştırma işletmeleri, yeme ve içme işletmeleri, konaklama ve diğer turizm işletmeleri olarak dört ana grupta karşımıza çıkmaktadır (Yağcı, 2003).

2.1.1.Turizmin Ülkemizdeki Önemi

Bütün dünyadaki gibi ülkemizde de turizm faaliyetleri en önemli ekonomik faaliyetlerden biridir. Ülkemizde konaklama ile yiyecek ve içecek faaliyetlerinin tümünden oluşan hizmet sektörlerinin katma değeri yüzde 8 arttı. Otel ile restoran harcamaları 127 milyardan 150 milyara yükseliş gösterdi (Olalı ve Timur, 1986). Ülkemizin turizm alanındaki şu anki konumu ve geleceğini baz alarak turizm sektörüne özgü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin arttırılmasının sağlanması gerekmektedir. Kamu ve özel sektörün İSG kültürünü topyekûn benimsemesi de pozitif gelişmelere imkân sağlayacaktır. İş sağlığı, iş hayatında var olan sağlık problemlerinin açığa çıkartılması ve personellerin sağlığının eksiksiz bir şekilde korunmasına yönelik bir bilim dalıdır. İş sağlığında ana prensip korumacı yaklaşımdır (Güçlü, 2007). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına gelen turizm sektörü hakkındaki şikâyetlerde; uzun çalışma süresi, mola sürelerinin yetersizliği, dini ve milli bayramlarda yapılan mesainin ücretinin ödenmemesi, hafta tatilinin ihlali, yabancı uyruklu personellerin izinsiz çalıştırılması önceliği olan risklerdir. Turizm sektöründe ve tüm alanlarda çalışanlara hijyen eğitimi, D Tipi Meslek Hastalığından (Bulaşıcı Hastalıklar) korunma yöntemi, kişisel koruyucu donanımı (KKD), (İş gözlüğü, iş eldiveni, zemine uygun iş ayakkabısı vb.) ergonomi ve genel İSG eğitimlerinin tam anlamıyla sağlanması gerekmektedir. Personeller kendi güvenlik ve sağlığının bilincinde olması sağlanmalıdır (Sipahi, 2006). Emek yoğun olarak bilinen turizm sektörü, istihdam açısından işsizlik sorununda pozitif rolü vardır. Turizm sektörü, direkt olarak istihdamda payı olması ve bu sektör için girdi veren başka alanların da olmasından ötürü, dolaylı olarak iş imkânı sağlamakta ve ülkedeki toplam istihdam sayısını önemli ölçüde etkilemektedir.

2.1.2. Konaklama Sektörü

Turizm alanında en önemli unsurlardan olan konaklama sektöründe; otel, tatil köyü, motel, gibi türler bulunmakla birlikte, bu işletmelerde en önemli olan bayrak taşıyan işletmeler otellerdir.

2.1.3. Konaklama Sektöründe Örgütlenme Yapısı

Konaklama sektörünün örgüt yapısının en başında otel müdürü bulunmaktadır. Otel müdürlüğüne bağlı dört ayrı müdürlük birimi mevcuttur. Gece müdürlüğü hariç diğer müdürlük birimleri de kendi aralarında silsile yöntemi ile yukarıdan aşağıya doğru personel unvanları bulunmaktadır.

2.1.4. Konaklama Sektöründe Personellerin Görevi

Resepsiyon (Ön Büro): Misafirlerin otele geldiklerinde ilk uğradıkları yerlerden olan resepsiyon diğer adı ile ön büro; kayıt alman, oda ve ödeme işlemleri yapılan, rezervasyon için görüşülen, otel ve çevresi hakkında bilgi için görüşülen bölümüdür.

Kat Hizmetleri: Otellerde misafirlerin odalarını, lobiyi, koridorları, toplantı salonlarını ve diğer tüm genel temizliği ve bakımı yapan bölümüdür. Ayrıca kuru temizleme, yıkama ve ütüleme gibi faaliyetler de bu bölümde gerçekleştirilir. Kat hizmetleri görevlileri büyük oranda kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Sadece valiz taşımakla görevlendirilen personeller erkek çalışanlardan oluşur.

Yiyecek ve İçecek Servisi: Otellerde restoran, kafe, bar vb. alanlarda misafirlere sunulan yiyecek ve içeceklerin tedarikini, depolanmasını sağlayan ve her çeşit beslenme ihtiyaçlarının karşılanmasını gerçekleştiren bölümüdür. Bu bölümde otel için en çok gelir elde edilen ikinci bölümdür.

Destek Ekibi: Otellerde hizmetin sağlanmasını devam ettirebilmek için tüm bakım, onarımın (mekanik, elektrik, tesisat vb.) sağlanmasını sağlayan ekip ile; Vale, garaj, özel güvenlik, sağlık ekibi, mağaza, havuz ve diğer birimler destek ekibini oluşturmaktadır.

2.1.5. Konaklama Sektöründe Uygunsuz Şartlar, Eğitim ve Ekipman Eksikliği

Turizm sektöründe çalışmalarda bulunan lokanta, otel ve restoranlarda birçok sebeple ortaya çıkan kayma ve düşmeler neticesinde yaralanmalar, ciddi sakatlıklar ve

ölümler meydana gelmektedir. Bunların başında çalışanların eğitiminin yetersizliği ve doğru ekipmana sahip olmaması ya da sahip olsa bile kullanmaması ile çalışma yerlerinin termal konforunun eksik olması önde gelen problemler arasındadır.

Temizlik personeline uygun olmayan ekipman ve kısıtlı zaman verilmesi nedeniyle yağların, yemek atıklarının ve hızlıca servis yapmak zorunda olan ezilen personellerin düşme tehlikesi ciddi oranda yükselmektedir. Uygun geçiş ve merdiven sistemlerinin olmaması ya da merdiven yerine güven teşkil etmeyen malzemeler ile tehlikeli platformlar kullanılması ciddi risk teşkil etmektedir. Uygun eğitimi olmayan çalışanlara başka işlerde görev verilmesi (Elektrik, tesisat vb.) düşme ve yaralanma gibi risklere sebep olmaktadır.

Özellikle çalışanların lojmanlarında bulunan elektrik sistemlerinin koruyucusuz şekilde olması, elektrik ve mekanik sistemlerin ulusal ve uluslararası standartlara uygunsuzluğu da kazalara sebebiyet vermektedir. Eğlence maksadıyla değerlendirilen yanıcı maddelerin istifi ve kullanılmasında personellerin eğitiminin eksik olması da ciddi şekilde tehlike teşkil etmektedir. Mutfak tarafında çalışan personellerin kızgın yağ, aşırı ısı, dumana maruz kalması ve çok uzun sürelerle ara dinlenmesi olmadan çalışan personellerde dikkat dağınıklığı ve yorgunluk nedeniyle kabul edilemez risklerle baş başa kalmaktadır. Eğlence için ve temizlik maksadıyla kullanılan tüm kimyasal maddeler, eğitim eksikliğine ek olarak doğru ekipman kullanılmaması da B tipi meslek hastalıkları (Mesleki Deri Hastalıkları) ve C Tipi Meslek Hastalıklarına (Solunum Hastalıkları) neden olmaktadır. Turizm alanında işle ilgili görülen hastalıkların başında kas ve iskelet sistemlerine neden olan hastalıklar bulunmaktadır. Uzun süreler boyu ayakta iş yapmak, ağır valizleri ve yükleri taşımak, yüksek desibelde gürültülere maruz kalmak, duman solumak, yüksek derecede sıcaklık ve soğuk havalarda çalışmak kas ve iskelet sistemleri için tehlike arz etmektedir. Bel fitikleri, sırt kısmındaki kasların deformesi, bilek incinmeleri, boyun tutulması, kapıda çalışan görevliler ve bavulları taşımada yardım eden işçilerde sıkça görülmektedir.

Otellere sayıca fazla gruplar geldiğinde çok fazla sayıda ağır yüklerin ve bavulların hızlı bir şekilde odalara taşınacak olması, bu çeşit iskelet ve kas rahatsızlıkları ile karşılaşmamayı imkânsız hale gelmektedir. Gürültü ise çalışanın sağlık ve motivasyonunu direkt şekilde etkileyen lakin çoğu zaman işverenlerin görmezden geldiği bir konudur. Bar, konser salonu ve eğlence amacıyla yapılan animasyon

gösterimlerindeki yüksek sesli müziğin şiddeti ciddi zararlar vermektedir. Ayrıca çamaşırhane personeli, bakımcılar ve kazancılar da bu tarz etkiye yüksek dozda maruz kalmaktadır. İş yerlerinde aydınlatma da gerek iş güvenliği gerekse personellerin sağlığı bakımından önem teşkil etmektedir.

Kafeterya ve mutfak gibi alanlarda çalışan personelin delici ve kesici aletlerle çalışmasında veya merdivenleri sıkça kullanan personellerin yetersiz aydınlatma sebebiyle iş kazası yaşaması muhtemeldir. Bürolarda ve idari katlarda doğal aydınlatma sağlandığı görülmüştür lakin ekranlı araçların, masa ve sandalyelerin ergonomik koşullara uygun olmadığı tespit edilmiştir.

2.1.6. Konaklama Sektöründeki Risk Etmenleri

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına iletilen şikayet konularında turizm alanı için yapılan spesifik araştırmalar sonucunda ortaya çıkan olumsuzluklar; Resmi ve dini bayramlarda çalışanların ücretinin yatırılmaması, kayıt dışı yabancı uyruklu personel çalıştırılması, uzun çalışma süreleri önde gelen risklerdir (Turizm Bakanlığı, 2002).

Turizm sektöründe personellerin maruz kaldığı ana risk etmenleri ise;

Psiko-Sosyal Risk Etmenleri: İnsanlarla doğrudan ilgilenilen tüm işlerde stresin daha yoğun olduğu bilinmektedir. Turizm sektörü de bu tarz etkileşimlerin fazla olduğu bir alandır. Sektörün yapısından ötürü mevsimsel çalışma, vardiyalı çalışma, iş yükünün fazlaca olması, misafirlere ve müşterilere tarafından baskı uygulanması sektörün önemli psiko-sosyal risk kaynaklarıdır. Psiko-sosyal risk etmenleri, personellerin işe bağlılık ve verimliliği ile iş tatmininin negatif biçimde etkilemektedir. İşyerinde sindirilmeme, taciz ve şiddete maruz kalanlarda; asabiyet, kaygı ve uyku problemlerinin ortaya çıkma oranı bu etmenlere maruz kalmayan personellere göre 4 kat daha fazladır.

Biyolojik Risk Etmenleri: Biyolojik risk etmenleri bakımından da fazla riskli olan turizm sektöründe ilk olarak değinilmesi gereken alanlar tuvalet, lavabo ve duşlar. Özellikle umumi, ıslak ve bakımının sürekli olması gereken alanlar bu konuda çok hassas yerler olmakla birlikte çok iyi hijyen sağlanması gereken yerlerdedir. Bu alanların bakımını yapacak personellerin ise hijyen eğitimini iyi bir şekilde alması

gerekmektedir. İSG kurallarını eksiksiz bir biçimde uygulaması gerekmektedir. Mantar ve diğer enfeksiyonların bol miktarda olduğu alanlar bu bölgelerdir. Ek olarak buraya hizmet veren personellerin temizlik esnasında kimyasalları rastgele karıştırmaması ve kimyasalların üzerindeki piktogramlara göre aksiyon almalıdır. Bu personellere kimyasal temizlik maddeleri üzerindeki bulunan tüm piktogramların ne anlama geldiği işveren tarafından düzenlenecek eğitimlerde işe başlamadan önce ve çalışan personeller için de tazeleme eğitimleri verilmelidir. Son olarak mutlaka malzeme bilgi formları (MDS) temin edilmeli, form mutlaka okunmalı ve detaylı bilgisi ilgililere aktarılmalıdır.

Otellerde Yangınların Sebepleri: Otellerde yangınların meydana gelmesinde birçok sebep bulunmaktadır. Gerek ihmalkârlık gerekse bilgisizlik büyük maddi ve manevi kayıplı yangınların ortaya çıkmasında büyük payı vardır. İlk olarak sigara izmaritlerinin tam olarak söndürülmeden rastgele çevreye atılması büyük tehlike teşkil etmektedir. Küçük bir ihmalden nasıl büyük bir facia sebep verildiğinin en somut göstergesidir. Elektrik tesisatları da yangına sebebiyet vermede pastada payı büyüktür. Özellikle termal kamera ile bakımları yapılmamış pano ve sistemlerin ne durumda olduğu tam olarak anlaşılmaz. Kazan dairesi bakımsızlığı ve orada yeterli düzeyde ısı, alev ve duman detektörlerinin bulunmaması da ayrı bir tehlike arz etmektedir. Mutfaktaki pişirme aletleri ve sosyal alanlardaki ateşli gösteriler de konaklama tesislerinde yangına sebebiyet verebilecek diğer unsurlardır. Baca ve havalandırma sistemlerinde yeterli derecede temizlik ve kontrolün yapılmaması ve tozların birikmesi ile oluşabilecek toz patlaması da diğer bir yangın nedenlerindedir.

Otellerde Yangının Sıkça Oluşabileceği Alanlar: Turizm tesislerinde bazı alanlar diğer alanlara göre yangın çıkma oranları daha fazladır. Bu alanlar arasında mutfak ilk sırada yer almaktadır. Mutfak alanının ilk sırada yer almasının nedeni; sıcak ve ateşle çalışmanın çokça olduğu bir ortam olmakla birlikte, mutfak içinde bulunan diğer elektrik sistemleri de bu ateş ve sıcaklıkla etkileşime geçmesi daha kolay olacağından, mutfak alanı öncelikli korunması gereken alandır. Personelin yangına müdahale ve yangın ekipmanlarının nasıl kullanılacağı konusunda ciddi bir bilgi birikimine sahip olması gerekmektedir. Yangın tüplerinin türü hangi tip yangına müdahale edilecekse ona uygun şekilde seçilmelidir. Özellikle yağ yangınlarında olaya su ile müdahale edilmeyeceğinin bilgisi verilmesi gerekmektedir. Panik olmadan ekipçe istikrarlı şekilde olaya müdahale edilmelidir. Depolama alanları da diğer bir yangın tehlikesi taşıyan alanlardandır. Depo alanında gerek iş güvenliği gerekse diğer güvenlik

önlemlerinin daha detaylı şekilde alınması gerekmektedir. İş güvenliği açısından olası yangının başlamasında sprinkler sisteminin direk devreye girmesi, sesli ve görsel uyarı işaretlerinin bulunması ve depo çatısının mutlaka A1 hiç yanmaz maddeden yapılması gerekmektedir. Hiçbir şekilde depo çatısının alüminyum kompozitten yapılmaması gerekmektedir. Elektrik pano ve sistemlerinin yakınında olası ark oluşumu sebebiyle parlayıcı, yanıcı yahut patlayıcı madde kesinlikle bulunmamalıdır. Kapalı devre kamera sistemi (CCTV) ile mutlaka gözlemlenmelidir. Tüm tesiste otomasyon sistemi kurulmalı ve etkin bir şekilde kullanımı sağlanmalıdır. Olası yangın anında derhal ilk olarak elektrik sistemi kesilmeli ve doğal gaz sistemi de durdurulmalıdır. Ütü yapan personeller için ise yine yangın tehlikesi arz etmektedir. Ütünün ütü masasına etkin halde ve tabanı degecek şekilde bırakıp, oradan ütü yapan personelin ayrılması yangın tehlikesini ciddi oranda yükseltmektedir.

Yangın Güvenliği İçin Alınacak Önlemler: Yangın güvenliği için iki çeşit güvenlik önlemi vardır.

Bunlar; aktif ve pasif yangın güvenlik önlemleridir.

Pasif Güvenlik Önlemleri: Çizim projesi esnasında oluşturulan, binanın inşaatında ve daimi olacak önlemlere denir.

Bunlar;

- Gazların ve Dumaların yapının içinden bertaraf edilmesi
- Kullanıcıların kolay bir şekilde algılayabileceği
- Acil toplanma bölgesinin planlanması
- Yangın merdivenlerinin ve kullanıcıların kolay bir şekilde algılayabileceği kaçış yollarının planlanması
- Yangına dayanıklı ve duman çıkarmayacak yapı ürünlerinin kullanılması
- Taşıyıcı sistemlerinin yüksek derecedeki sıcaklıklara dayanıklılığının olması

Aktif Güvenlik Önlemleri: Aktif önlemler ise binaların yapımı sırasında ya da daha sonra entegresi sağlanan, sadece yangın sırasında fonksiyonu olan ve enerji ile çalışması gereken mekanik yöntemlerdir. Yangın esnasında çalışan alarm ve detektörler dumanın ve yangının yayılmasını önleme amaçlı oluşturulan, gelişmiş teknolojiye cihazlardır.

Aktif yangın güvenlik önlemleri dört ana başlık altında incelenebilir (Yangın Güvenliği, 2017):

- Duman, gaz, alev ve ısı algılama ve uyarı için oluşturulan sistemler
- Basınç dengesi ve hava sirkülasyonu sağlayan sistemleri
- Dumanın kontrol edilmesini ve tahliyesini sağlayan sistemler
- Yangına müdahale için gerekli söndürme sistemleri

Otellerde Patlama: Oteller; Sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) ve sıvılaştırılmış doğal gaz (LNG) tanklarının, ısıtma ile buhar kazanları bulundurması ve birtakım kimyasal müstahzarların depolanması sebebiyle büyük patlama riskinin olduğu işletmelerdir.

Otellerde Doğal Afet Kaynaklı Riskler: Afet Tanımı; insanlar için fiziksel, ekonomik, sosyal ve çevresel kayıplar doğuran, normal yaşamı ve insan faaliyetlerini durdurarak veya kesintiye uğratarak toplulukları etkileyen, doğal, teknolojik veya insan kökenli olaylardır (Afet Tanımı, 2013). Otellerin bulunduğu alanlara göre çeşitli doğal afete maruz kalma riskleri mevcuttur. İlk olarak kayak merkezi olan bir dağda bulunan otelin karşı karşıya olduğu riskleri ele alalım. Dağda oluşabilecek en büyük afetlerin başında çığ düşmesi vardır. Olası bir çığ düşmesinde otelin çalışanları ve misafirleri bu konu hakkında çok net bir şekilde bilgilendirilmeli ve olası afete hazır olmalıdırlar. Afet anında nasıl aksiyon alacakları, kimler ile iletişime geçecekleri, eğer ki iletişime geçecek personeller ile iletişime geçemiyorlarsa onların yedekleri, kat ve koridor sorumluları, ekip liderleri ve haber verilecek diğer resmi kurumlar net şekilde belirlenmeli. Başka bir örnek ise deprem bölgesi fay hattı üzerine bulunan bir otel için ise deprem esnasında nasıl davranılmalı, acil çıkış yönlendirme sesli ve görsel uyarı sistemlerinin çalışması için yeterli enerjiyi nereden nasıl çekeceği, asansörlerin depreme göre programlanması ve deprem tatbikatları gibi çeşitli çalışmalar yapılabilir. Volkanik patlamaların olabileceği yerlerdeki tesislerin nasıl aksiyon alınması gerektiğini tesis yönetimi ilk önce çalışanlarına ve tüm misafir ve müşterilerine gerekli tüm bilgileri aktarmalı.

Otellerde Gıda Zehirlenmesi: Gıda zehirlenmesi, herhangi bir ürününün tüketilmesinden sonra meydana gelen zehirlenme ve enfeksiyon durumudur (Coşkun, 2015). Çoğunlukla hafif seyreden kısa süreli rahatsızlıklardır. Zehirlenmeye sebebiyet

veren gıda maddesi ve zehirlenme geçiren kişi ile ilgili etkenler hastalığın kimi zaman ağır geçmesine, bazen de ölüme sebebiyet verebiliyor. Toplu olarak yaşanan gıda zehirlenmelerinde genel olarak sebebiyet veren faktörler şunlardır:

Hazırlanıp, sunulması arasında geçen bir veya daha fazla gün olması, yetersiz pişirme, yemeğin hazırlandığı ekipman, araç ve gereçlerin steril olmaması, artan yemeklerin diğer günler için de kullanılması ve personelin enfekte olması da başlıca sebepler arasındadır.

Otellerde Sabotaj: Sabotaj ilk olarak sadece ülkeleri tehdit eden bir unsur olarak bilinir. Endüstriyel bakımdan sabotaj ise; tesise içten veya dıştan verilebilecek kasıtlı zarar olarak tanımlanabilir (Katrancı, 2010). Rekabetin fazlaca olduğu bugünlerde sabotaja hazırlıklı olunması gerekmektedir.

Sabotajın çeşitleri de farklılık göstermektedir. İlk olarak şüpheli çanta veya buluntu olaylarında, özel kolluk gerekli önlemleri almalı, genel kolluğa derhal haber vermeli ve şüpheli çanta ya da buluntunun olduğu bölgeyi şerit ile kapatmalıdır. Olay yerine hiç kimseyi yaklaştırmamalıdır. Diğer bir sabotaj konusu adam kaçırmaya veya yaralama durumlarında ise; eşkallerin tanımı net bir şekilde gelen genel kolluğa özel kolluk ve olaya şahit olan diğer bireyler tarafından eksiksiz bir şekilde tarif edilmeli ve İSG birimi tarafından tüm acil durumlarda iş durdurulmalıdır. En sonucusu ise silahlı saldırı ve bomba saldırısı gibi daha ağır sonuçlar verebilecek sabotajlar için ya önceden gerekli istihbarat sağlanmalı ya da çok ciddi ve profesyonel bir güvenlik ekibi ile çalışılmalıdır. Bu çalışma ise tesis kurulum aşamasından faaliyet aşaması boyunca eksiksiz devam etmelidir.

Misafirlerin Yaşayacağı İSG Problemleri: Misafirler için uygulanacak pek çok İSG tekniği olmakla birlikte öncelikle İSG anlayışı ve kültürünün topyekûn alınması gerektiğini vurgularız. En çok biyolojik ve kimyasal risk etmeninin bulunduğu havuz, sauna ve hamamlar ilk başta gelmektedir. Bu alanlarda özellikle havuzlarda; mantar, konjonktivite, orta kulak iltihabı ve dış kulak iltihabı gibi rahatsızlıklar baş göstermektedir. Bu tip enfeksiyonlardan korunmak için havuz bakımının iyi yapılması ve içine atılan kimyasal maddelerin ayarının iyi yapılması önceliklidir. Çocuk ve erişkin havuzlarının ayrı bir şekilde olması gerekir. Havuz kenarlarında yiyecek ve içecek tüketilmemesi; havuza girmeden önce herkesin duş alıp, kadın, erkek ve çocuk ayrımı

yapılmaksızın bone kullanımının sağlanması gerekmektedir. Hatta kulak tıparları bile kullanılması suyun kulağa kaçmasını önlenmesi için gereken tıbbi ekipmanlardandır.

Mutlaka ayakların dezenfektana sokulması ve havuz kenarlarında ayakkabı ve terlikle dolaşılması gerekmektedir. Küçük çocukların havuzlara idrar yahut dışkıyı yapması sonucunda derhal havuz kapatılması ve dezenfekte edilmesi gerekmektedir.

Havuz suyunun mikropta arındırılıp ölçümlerinin uygun şekilde olana kadar bekletilmelidir. Havuzun kullanım dışı olması ve bunları uyarı levhaları ile havuz çalışanlarının sözlü olarak bilgi vermesi sağlanmalıdır.

Hijyen şartlarına uyulmadığı takdirde sauna ve hamam da büyük risk kaynağı oluşturmaktadır. Sıcak ortamda çoğalan bakteriler misafir ve müşterilerde komplikasyona yol açma ihtimali büyüktür. Özellikle bu tarz alanlarda çalışan personelin detaylı bir sağlık taramasından geçirilmesi, portör raporu ve bulaşıcı hastalığı olmadığına dair tam teşekküllü devlet hastanesinden sağlık raporu alması gerekmektedir.

Çalışma Sürelerinin Fazla Olması, İzin ve Molalarının İhlali: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın "Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi" başlıklı araştırmasında çalışma saatlerinde çeşitlilik olduğu görülmüştür. Genel olarak 8 saat şeklinde çalışıldığı tespit edilmiştir. Personellerin yarısı 45 saatin üzerinde çalıştığı ve bu çalışmaların servis ile mutfak alanlarında daha fazla olduğu saptanmıştır.

İzinsiz Şekilde Yabancı Uyruklu Personel Çalıştırılması: Yabancı uyruklu personellerin büyük bir bölümü otellerde taşeron olarak veya kiralama yönetimi şeklinde çalışan sauna, market animasyon vb. işlerde faaliyet göstermektedir. Yabancı uyruklu personellerin bazıları ise tur operatörü unvanı ile alınmıştır. Ayrıca çocuk kulüpleri ve animasyon vb. alanlarda da çalıştırılmaktadır. İzni olmayan ve çalıştırılan personellerin sağlık gözetiminin tam yapılmaması insidans ile prevalans sayısına tam olarak ulaşılmadığı için epidemiyolojik bilgiler de elde edilemez.

Kayıt Dışılık: Bu sektörde en önemli problemlerden biri ise kayıt dışı personel istihdam etmededir. Bu şekilde sağlık gözetiminin olmaması sebebiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları için epidemiyolojilerinin saptanmasını etkilemektedir. İş yeri hekimliğini ciddi bir biçimde uygulamak ve işe giriş muayeneleri ile periyodik kontroller daimi olmalıdır. Bu sebeple alınacak ikincil koruma yöntemleri ile problem daha fazla etki etmeden çözümlenebilir nitelikte olur. Ayrıca iş günü ve iş gücü

kayıplarında ciddi azalmaya gidilebilir. Kayıt dışı işçi istihdam eden kurumlara denetimin sıkça yapılması ve cezaların daha caydırıcı nitelikte olması gerekmektedir.

2.1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Bakımından Turizm Sektöründe İşverenlerin Yükümlülüğü

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin tam olarak sağlanması, mevcut durumdaki sağlık, güvenlik durumlarının daha da iyileştirilmesi için yasada işveren ve çalışanlara çeşitli sorumluluklar verilmiştir. Tüm turizm işletmeleri (havayolu ile yolcu taşımacılığı, seyahat acenteleri, konaklama vb.) az tehlikeli sınıfta yer alır. Turizm sektöre az tehlikeli sınıfta yer aldığı için tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta olan işyerleri için zorunlu olan uygulamalar kapsam alanı dışındadır (Sabuncu, 2006).

Risk Değerlendirmesinin Önemi: Risk analizi ve değerlendirmesi, ilk olarak turizm işçilerini korumak, daha sonrasında ise işyeri ve çevresinin gelecek tehlike ve bunların neden olabileceği zararlardan korumak için yapılan bir çalışmadır. İSG kültürünün kurumlarda oturması için İSG'yi topyekûn benimsemek ve uygulamak gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin yerine getirilmesi işverenin öncelikli görevleri arasındadır. Özel sektörde çalışan personeller iş sözleşmesini imzaladıkları zaman o işin kuruluşuna girmiş olur. İşyerinde olan tüm tehlikelere açık durumda olur. Bu sebepten ötürü iş sözleşmesine göre işveren çalışanlarını gözetmeli ve iş sağlığı ve güvenliği için gerekli her şeyi sağlamalıdır.

Acil Durum Eylem Planının Önemi: Risk değerlendirmesinin sonucunda acil durum eylem planı hazırlanmaktadır. Turizm sektöründe çalışan personeller için kaza ya da olası felaket için tatbikatların yapılması ve eğitimlerin sıkça verilmesi gerekmektedir. Mutlaka çalışan sayısına göre ilkyardım personeli belirlenmeli ve onlara ilkyardım alanında sertifika sağlatılması gerekmektedir. Yangın tüplerinin kontrolleri tam olarak yapılmalı ve ilkyardım kitleri olmalı, içindeki malzemenin tarihinin geçmemiş olmasına dikkat edilmelidir. Tüm ekipler içinde mutlaka lider ve lider yardımcıları ve onların yedekleri ile ulaşılabilecek numaraları işyerlerinde görülür şekilde panolara asılmalıdır. Yangın, duman ve alev dedektörleri bulunmalı ve yangın hortumları ile sprinkler sistemlerinin eksiksiz bir biçimde çalışması gerekmektedir. Otomasyon sisteminin kurulması ve faal olması çok önemli bir unsurdur. Yeni kurulacak turizm ve diğer işletmelerde mutlaka Acil Durum Elektrik Sistemi (ADES) kurulmalıdır.

Böylece olası yangın ve diğer felaketlerde kayıp ve zarar oranı çok daha minimal olabilmektedir. Tatbikatlar düzenli olarak yapılmalı ve eksiklikler tespit edilip, gerekli proaktif önlemler alınmalıdır. Olası yangın ve diğer felaketlerde mutlaka o esnada görevde bulunan elektrik teknisyeni elektriği kesip, ardından doğal gazı tüm alanda kesmelidir. Acil çıkış kapıları ve ışıklandırmaları mevzuata uygun bir şekilde olmalı ve denetimler sıklaştırılmalıdır.

2.1.8. Turizm Sektöründe Çalışan İSG Profesyonellerinin Görevleri

Turizmde iş sağlığı ve güvenliği kültürünü ve bilincini çalıştıkları tüm birimlere yaymalı, uygulamalı, izlemeli ve eksik olanları görüp, gerekli önerileri gerek işverene gerekse çalışanlara sunmalıdır. Onaylı defter düzenli tutulmalı ve işverene mutlaka bildirilmelidir. Her departman için ayrı İSG eğitimi verilmeli ve genel İSG eğitimleri de verilmelidir. Tesisin asansörlerinin yıllık periyodik bakımı ve aylık bakımları gerçekleştirilmeli ve belgelendirilmelidir. Havuzların, hamamların ve diğer tüm etkinlik alanlarının İSG açısından tam donanımlı olması sağlanmalıdır.

2.1.8.1. Konaklama Sektöründe Gerçekleşen İş Kazalarının Dağılımı

Fazla efor sarf etmek otellerde gerçekleşen iş kazalarının başında gelmektedir. Bunlar; itme, kaldırma, çekme, taşıma ve herhangi bir nesneye gereğinden fazla kuvvet uygulandığında meydana gelmektedir. Bu çeşit kazalara maruz kalan personeller; restoran çalışanları, kat hizmetlileri ve çamaşırhanede görev yapan personellerdir. Ayrıca düşen personeller de azımsanmayacak kadar fazladır. Bu çeşit kazaların büyük bir kısmı kaygan zeminden dolayı gerçekleşmektedir. Kadınlar kaygan zeminde yaşanan kazaları erkeklere oranla daha fazla yaşamaktadır. Son olarak yüksekten düşme kazaları da meydana gelmektedir.

Kat Hizmetlilerin Geçirdiği İş Kazaları: Morarma, burkulma ve ezilme başta gelen kazalardır. En çok etkilenen uzuvları ise; el, dirsek ve omuzdur.

Mutfak Çalışanlarının İş Kazaları: Kesik ve yanma mutfak çalışanlarının en çok başına gelen kazalardandır.

Turizm Sektöründe İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistik Verileri:

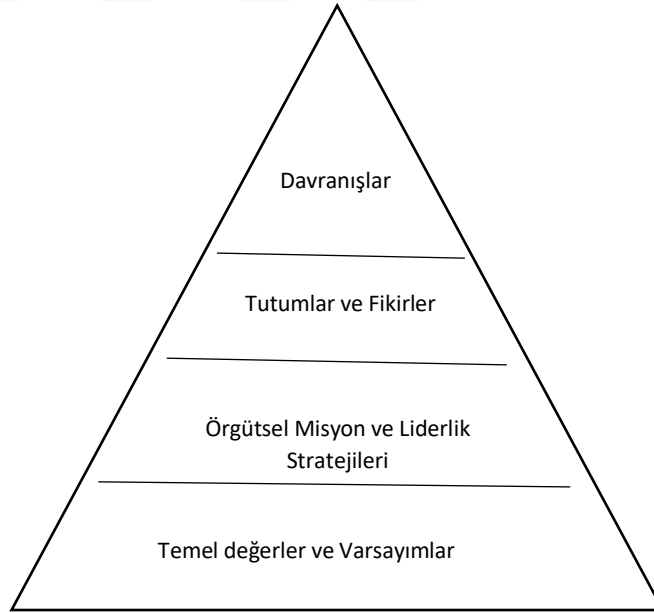
Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistiklerini baz alarak ülkemizde konaklama alanındaki işyerlerinde 2012-2014 yılları arasında raporlanan iş kazası sayısı, meslek hastalığı sayısı ve iş kazasına bağlı ölüm sayıları Tablo 1'de açıklanmıştır.

Tablo1: (SGK İstatistikleri, 2014)

Yıllar	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı	Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölen Sigortalı Sayısı
2014	5019	0	14
2013	4183	0	9
2012	894	0	3

2.2. GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

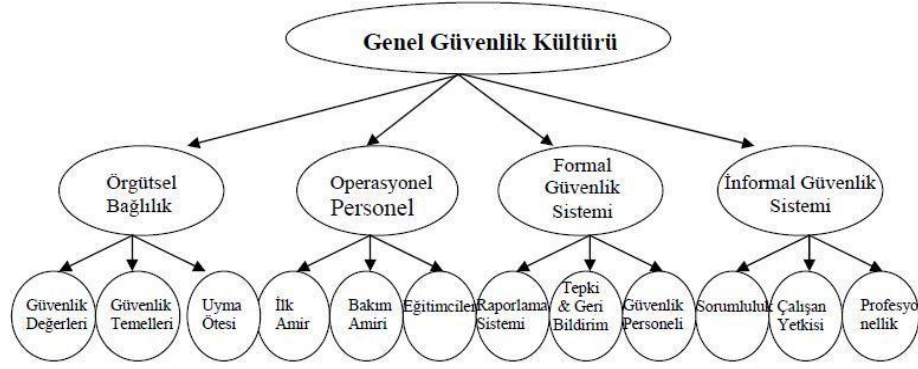
İş güvenliği literatüründe çalışanların işlerini ifa ettiği sırada tehlikeli hareketlerini önleme bakımından “*güvenlik kültürü*” kavramı son zamanlarda sıklıkla ele alınan bir kavramdır. İş kazalarının önlenmesi ve azaltılması için günümüze kadar birçok meslek grubu ve disiplini tarafından ele alınmış bir konudur. İş yerindeki insan faktörünün, işletmenin performansı üzerinde olan etkisi büyük bir önem teşkil etmektedir. İnsan faktörünün daha güvenli ve sağlıklı çalışması için motivasyonlarını üst seviyeye çıkarmak için sürekli uygulanır bir güvenlik kültürünün oluşumu sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği bakımından, güvenliği işletmeye artı değer olarak kazandırmak ve yerleştirmek hem tüm yönetimin, hem de personellerin bu konuya bağlı olmasına dayanmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda devlet, işverenler, sendikalar ve çalışanlar kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getirseler de, çalışanlar tarafından bu kültür benimsenmez ise istenen sonuçlara ulaşılamaz. Bu sebepten ötürü çalışma ortamının da yer alan kurallara uyulmalı, alet ve makineler hakkında yeterli bilgiye ve donanıma sahip olunmalı, eğitim faaliyetlerinden maksimum seviyede fayda sağlanmalıdır (Fleming, 2000).



Şekil 1: Güvenlik Kültürü Piramidi (Patankar, 2010)

2.2.1. Güvenlik Kültürünün Tanımı

Literatürde birçok farklı türde tanımı mevcuttur. Bu tanımlar bakıldığında, önleme, ortaklık, korunma, maruziyet, değişim, tutum, inanç, algılama, değer, vb. kavramların tüm tanımlarda aynı olduğu görülmektedir. Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi güvenlik kültürü bütün işletmeyi kapsamaktadır. İşletmenin tüm çalışanları tarafından en aşağı kademedan en üst kademeye kadar farklı seviyelerde de olsa algılanmaktadır (Antonsen, 2009).



Şekil 2: Genel Güvenlik Kültürü (Wiegmann vd., 2007)

2.2.2. Güvenlik Kültürünün Özellikleri

Çalışan bütün personele yönelik olması, işte ve iş dışı çevre ile birlikte ele alınması, koruyucu tedbirler bütünü olması önemli unsurlar arasındadır. Ayrıca açık iletişimin önemi, kurum içinde dayanışma ve işbirliğinin sürekli sağlanması ile örgütsel sağlığı oluşturan program ve politikalara sahip olunması da diğer önemli etkenler arasındadır. Sistemli bir şekilde ve devamlı gelişimin desteklenmesi, güvenlik kültürünün benimsenmesi açısından büyük rol oynamaktadır. Ekip çalışmasının etkili bir şekilde işlemesi de gerçek anlamda pozitif etki sağlamaktadır. Son olarak uygun kaynak dağıtımının olması, yöneticilerle personellerin uyumlu olması, tüm ekibin motivasyonun yüksek tutulması için çaba gösterilmesi ve sorumluluk bilincinin tam anlamıyla etkili ve devamlı olması diğer unsurlar arasındadır.

2.2.3. Güvenlik Kùltürünün Ölçümü

Güvenlik kùltürünün ölçümünde nitel ve nicel olmak üzere iki çeşit değerlendirme aşaması kullanılmaktadır. Nitel yöntem kullanılan metotlar, çalışanları gözleme, odak grup mülakatları, geçmiş yılların kayıtlarını gözden geçirme ile olay çalışmalarını kapsar. Nitel araştırmalar derinlemesine ve yoğun bir şekilde bilgi sağlamaktadır. Nicel yöntemler ise, yüksek oranda yapılandırılmış olan görüşmeler ve anketler gibi yüksek oranda standardize edilmiş ve derecelere ayrılmış olan yöntemler kullanılarak sayısal ölçüme yönelik araştırmalardır. Nicel araştırmalar, uygulanma bakımından kolay olması, zaman ve maliyet etkinliği gibi sebeplerden ötürü daha sık tercih edilmektedir (Akalp ve Aytaç, 2005).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma anket çalışması olup, NOSAC-Q 50 Güvenlik Kültürü anketi uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli nicel araştırma türünde yapılmıştır. Güvenlik kültürü çalışmaları için en uygun olan anket biçimi 4'lü likert tipi NOSAC-Q 50 ölçeği Güvenlik Kültürü anketi uygulanmıştır. Anket kişisel bilgiler hakkında altı soru ve güvenlik kültürü ile ilgili 50 sorudan oluşmuştur. Ankete katılımcıların vereceği yanıtlar: 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Fikrim Yok ve 4=Katılıyorum cevaplarından oluşturulmuştur. Katılımcılar bu sorulardan kendine en yakın seçeneği işaretlemesi istenmiştir.

3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Balıkesir il sınırlarındaki Labris Otel, Otel Basri, Altın Otel ve İda Otellerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın süresi etik kurul onayından itibaren 3 ay olarak belirlenmiştir. Araştırma için danışman atanması Ekim 2019'da gerçekleştirilmiştir. Tez konusu Kasım 2019'da danışman ile belirlenmiştir. Etik kurul onayı 2020 Ocakta gerçekleşmiştir. Anketlerin oluşturulması ile dağıtılıp toplanması etik kurul onayından hemen sonra başlamıştır. SPSS analizlerine 2020 Şubat ayında başlanmış ve bitirilmiştir. Bu süre zarfında ise danışman ile belirli aralıklarla gerek yüz yüze gerekse elektronik ortamda geri bildirimler ve tavsiyeler alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Balıkesir'deki evren 3 ve üzeri yıldızla sahip olan 46 otelin 2000 çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemini ise Balıkesir'deki 3 ve üzeri yıldızla sahip Otel Basri, İda Otel, Labris Otel ve Altın Otel'de çalışan 200 personeldir.

3.5. Veri Toplama Araçları

4'lü likert ölçekli, NOSAC-Q anket formu kullanılmıştır. Anket 6 adet demografik soru ve güvenlik kültürü ile alakalı 50 sorudan oluşmaktadır. Güvenlik kültürü sorularına verilen yanıtların seçenekleri, 1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Fikrim Yok 4=Katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Demografik soruların cevap seçenekleri ise skala sisteminden oluşmaktadır, böylece katılımcıya en yakın şıkkın işaretlenmesi istenmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Güvenlik Kültürü ve İlgili Parametreler Arasındaki Tespitler: Bu bölümde yönetim İSG farkındalığı, çalışan İSG farkındalığı ve çalışan İSG eğitim bilgileri soru dağılımlarına göre analiz edilmiştir. 200 kişinin verdiği yanıtlar sonucunda başlıkların korelasyon düzeyleri araştırılmıştır. Ardından ilgili parametreler ile tek yönlü varyans analizi yöntemiyle güvenlik kültürü arasındaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi güvenilirlik çalışmasında üç değişken ele alınmıştır. 50 sorudan oluşan anketi 200 kişi yanıtlamıştır ve 0,76 C. Alpha ile bu çalışma geçerli güvenilirlik puanı elde etmiştir.

Tablo 2: Güvenilirlik Çalışması

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	C. Alph
Yönetim İSG Farkındalığı Çalışan İSG Farkındalığı Çalışan İSG Eğitim Bilgisi	200	50	133,11	0,76

Tablo 3'te görüldüğü gibi güvenilirlik analizi sonuçlarında üç farklı kategoride sorulan 50 sorunun kategori dağılımı yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, üç kategoride de alınan yanıtların ortalamasının 2,5 puan üstü olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	C. Alph
Yönetim İSG Farkındalığı	200	22	2,59	0,63
Çalışan İSG Farkındalığı	200	28	2,71	0,64
Çalışan İSG Eğitim Bilgisi	200	6	2,96	0,52

4. BULGULAR

Bu bölümde ankete katılan personellerin yanıtladığı sorulardan toplanan verileri SPSS programı kullanılarak istatistiksel açıdan değerlendirilmiş sonuçları yer alacaktır.

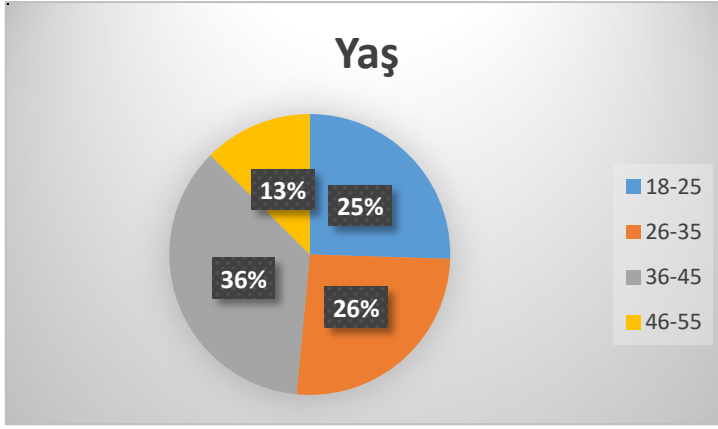
4.1. Sosyo-Demografik Faktörler

Şekil 3'te katılımcılara ait sosyo-demografik değişkenlerin dağılımı görülmektedir. 200 katılımcının %25,5'inin (n=51) 18-25 yaş arası olduğu, %26'sının (n=52) 26-35 yaş arası olduğu, %36'sının (n=72) 36-45 yaş arası olduğu ve %12,5'inin (n=25) 46-55 yaş arası olduğu belirlenmiştir. Katılım sağlayan çalışanların birçoğu 26-36 yaş arasındadır. Bu veriler sayesinde de yaş ortalamasının hangi yaşlar arasında çoğunluk sağladığı öngörülmektedir.

Tablo 4: Demografik Bilgilere Dair Tanımlayıcı Bulgular

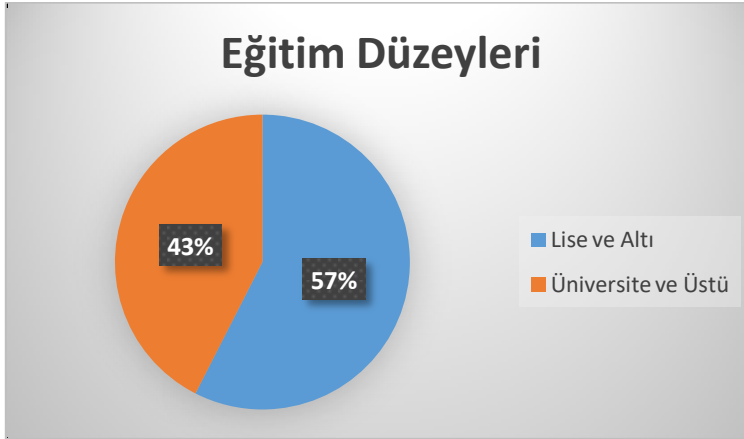
Bireysel Özellikler	N	%
Yaş		
18 - 25	51	25,5
26 - 35	52	26
36 - 45	72	36
45 -55	25	12,5
Toplam	200	100
Eğitim Düzeyi		
Lise ve Altı	115	57,5
Üniversite ve Üstü	85	42,5
Toplam	200	100
Hangi Pozisyonda Çalışıyorsunuz		
Ön Büro	44	22
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri	60	30
Kat Hizmetleri	43	21,5
Destek Hizmetleri	53	26,5
Toplam	200	100
Mesleki Tecrübe (Yıl)		
0 - 5	67	33,5
6 - 10	67	33,5
11 -15	44	22
16 ve Üstü	22	11
Toplam	200	100
Medeni Durum		
Evli	123	61,5
Bekar	77	38,5
Toplam	200	100
İş Kazası		
Evet	76	38
Hayır	124	62
Toplam	200	100

Şekil 3: Katılımcıların Yaş Aralığı



Şekil 4'te görüldüğü gibi eğitim düzeyleri incelendiğinde %57,5'inin (n=115) lise ve altı mezunu olduğu ve % 42,5'inin ise (n=85) üniversite ve üstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgularda konaklama sektörü çalışanlarının eğitim düzeylerinin yarısından fazlası lise ve altı olarak tespit edilmiştir.

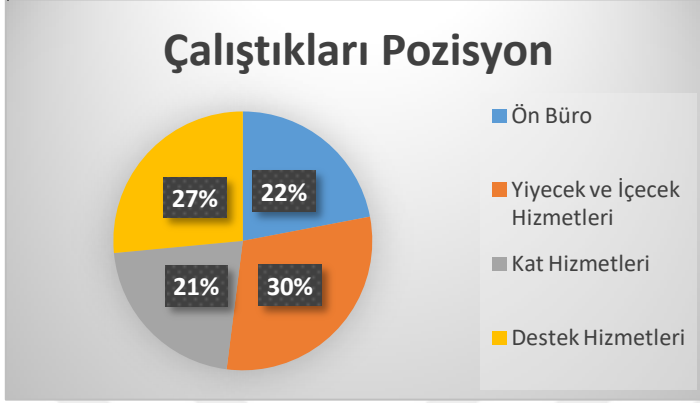
Şekil 4: Katılımcıların Eğitim Düzeyi



Şekil 5'te görüldüğü gibi çalıştıkları pozisyonlara ait veriler incelendiğinde %22'sinin (n=44) ön büroda çalıştığı, %30'unun (n=60) yiyecek ve içecek hizmetlerinde çalıştığı, %21,5'inin (n=43) kat hizmetlerinde çalıştığı ve %26,5'inin (n=53) ise destek hizmetlerinde çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları

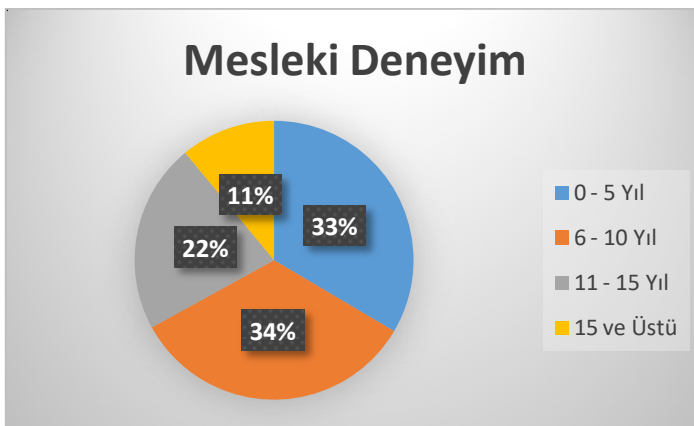
incelendiğinde konaklama sektöründe çalışan personellerin büyük bir bölümü ön büro personeli olmakla birlikte, destek personelleri ise ikinci sırada gelmektedir.

Şekil 5: Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon



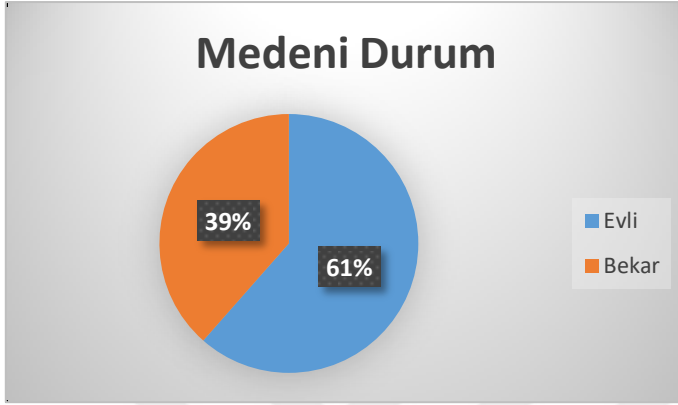
Şekil 6'da görüldüğü gibi meslek deneyimlerine ait veriler incelendiğinde %33,5'inin (n=67) 0-5 yıl arası meslek deneyimine sahip olduğu, %33,5'inin (n=67) 6-10 yıl arası meslek deneyimine sahip olduğu, %22'sinin (n=44) 11-15 yıl arası meslek deneyimine sahip olduğu ve %11'inin (n=22) 15 yıl ve üstü meslek deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir.

Şekil 6: Katılımcıların Mesleki Deneyimi



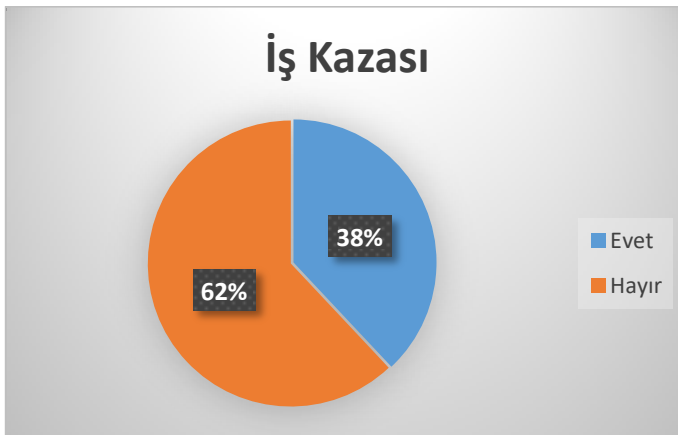
Şekil 7’de görüldüğü gibi medeni durumlarına ait verilerde %61,5’inin (n=123) evli olduğu ve %38,5’inin (n=76) ise bekar olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler eşliğinde yapılan araştırmadaki çalışanların yarısından çoğunun evli olduğu sonucuna varılmıştır.

Şekil 7: Katılımcıların Medeni Durumu



Şekil 8’de görüldüğü gibi iş kazası durumlarına ait veriler incelendiğinde %38’inin (76) bir iş kazası geçirdiği ve %62’sinin (n=124) ise bir iş kazası geçirmediği belirlenmiştir. Bulgulara göre yarısından fazla oranda konaklama sektörü personeli iş kazası geçirmemiştir ama yine de bu oran az tehlikeli bir NACE (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) kodlu sektör için yüksektir.

Şekil 8: Katılımcıların İş Kazası Durumu



4.2. Ön Tanımlı Tespitler

Bulgular bölümü, araştırmaya katılan 200 kişinin sosyo-demografik bilgilerine dair tanımlayıcı veriler ile başlamaktadır. Ardından katılımcıların anketlerden aldıkları puanların güvenilirlik analizi sonuçları ile korelasyon sonuçları verilmiştir.

Son olarak ise anketler ile bazı demografik verilerin karşılaştırılmasına yönelik independent testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 5'te görüldüğü gibi anket sorularından elde edilen skorlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analizi ile gösterilmiştir. Bu analize göre, yönetimin İSG farkındalığı ile çalışanların İSG farkındalığı puanları arasında istatistikçe anlamlı pozitif ilişki tespit edilmiştir ($p=0,004$). Yani yöneticilerin İSG farkındalığı arttıkça çalışanlarında İSG farkındalığı artmaktadır.

Aynı şekilde yönetimin İSG farkındalığı ile çalışanların İSG eğitim bilgisi puanları arasında istatistikçe anlamlı pozitif ilişki tespit edilmiştir ($p=0,001$). Yani yöneticilerin İSG farkındalığı arttıkça çalışanlarında İSG eğitim bilgisi de artmaktadır. çalışanların İSG farkındalığı ile çalışanların İSG eğitim bilgisi puanları arasında da istatistikçe anlamlı pozitif ilişki tespit edilmiştir ($p<0,001$). Yani çalışanların İSG farkındalığı arttıkça İSG eğitim bilgisi de artmaktadır.

Tablo 5: Korelasyon Sonuçları

		1	2	3
1.Yönetimin İSG Farkındalığı	Rho	1		
	p			
2.Çalışanların İSG Farkındalığı	Rho	0,204**	1	
	p	0,004		
3.Çalışanın İSG Eğitim Bilgisi	Rho	0,227**	0,699**	1
	p	0,001	<0,001	

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (Pearson Korelasyon Testi), ** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Pearson Korelasyon Testi)

Tablo 6'da görüldüğü gibi, katılımcıların yöneticilerin İSG farkındalıkları, çalışanların İSG farkındalıkları ve çalışanların İSG eğitim bilgileri ile eğitim düzeyleri karşılaştırılmıştır. Yöneticilerin İSG farkındalıkları eğitim düzeyleri göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermiştir. Yöneticilerin İSG farkındalıkları üniversite ve

üstü eğitim düzeyine sahip olanlarda lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanlara kıyasla daha yüksek saptanmıştır ($p=0,022$). Çalışanların İSG farkındalıkları eğitim düzeyleri göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0,762$). Aynı şekilde çalışanların İSG eğitim bilgileri de eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0,331$).

Tablo 6: Yöneticilerin İSG Farkındalıkları, Çalışanların İSG Farkındalıkları ve Çalışanların İSG Eğitim Bilgileri ile Eğitim Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	t	p
Yönetimin İSG Farkındalığı	Lise ve Altı	115	53,23	-2,308	0,022
	Üniversite ve Üstü	85	58,44		
Çalışanların İSG Farkındalığı	Lise ve Altı	115	75,80	-0,303	0,762
	Üniversite ve Üstü	85	76,11		
Çalışanların İSG Eğitim Bilgisi	Lise ve Altı	115	20,82	-0,946	0,331
	Üniversite ve Üstü	85	21,17		

Tablo 7’de görüldüğü gibi yöneticilerin İSG farkındalıkları, çalışanların İSG farkındalıkları ve çalışanların İSG eğitim bilgileri ile mesleki deneyimlerinin arasında ki ilişki Tek yönlü varyans Analiz (ANOVA) ile incelenmiştir. Varyans analizi sonuçlarına yöneticilerin İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri arasında istatistikçe anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($F_{(3,196)}=1,292$, $p=0,278$). Çalışanların İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri arasında istatistikçe anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($F_{(3,196)}=2,876$, $p=0,036$). Farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden tukey testi uygulandığında 0-5 yıl mesleki deneyimi olanlar ile 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 15 yıldan fazla mesleki deneyimi olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (sırasıyla $p=0,040$; $p=0,038$; $p=0,026$; $p=0,021$). Aynı şekilde çalışanların İSG eğitim bilgileri ile mesleki deneyimleri arasında istatistikçe anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($F_{(3,196)}=6,621$, $p<0,001$). Farklılığın kaynağını belirlemek için post-hoc testlerinden tukey testi uygulandığında 0-5 yıl mesleki deneyimi olanlar ile 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 15 yıldan fazla mesleki deneyimi olanlar arasında da anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Sırasıyla $p=0,025$; $p=0,019$; $p=0,017$; $p=0,002$).

Tablo 7: Yöneticilerin İSG Farkındalıkları, Çalışanların İSG Farkındalıkları ve Çalışanların İSG Eğitim Bilgileri ile Mesleki Deneyimlerinin Karşılaştırılması

Gruplar	Mesleki Deneyim (Yıl)	N	F	p
Yöneticilerin İSG Farkındalığı	(1) 0-5 Yıl	67	1,292	0,278
	(2) 6-10 Yıl	67		
	(3) 11-15 Yıl	44		
	(4) 15 Yıl ve Üstü	22		
Çalışanların İSG Farkındalığı	(1) 0-5 Yıl	67	2,876	0,036
	(2) 6-10 Yıl	67		
	(3) 11-15 Yıl	44		
	(4) 15 Yıl ve Üstü	22		
Çalışanların İSG Eğitim Bilgisi	(1) 0-5 Yıl	67	6,621	0,001
	(2) 6-10 Yıl	67		
	(3) 11-15 Yıl	44		
	(4) 15 Yıl ve Üstü	22		

Tablo 8’de görüldüğü gibi yöneticilerin İSG farkındalıkları, çalışanların İSG farkındalıkları ve çalışanların İSG eğitim bilgileri ile yaş arasında ki ilişki tek yönlü varyans analiz (ANOVA) ile incelenmiştir. Ancak gruplar ile yaş arasında istatistikçe anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 8: Yöneticilerin İSG Farkındalıkları, Çalışanların İSG Farkındalıkları ve Çalışanların İSG Eğitim Bilgileri ile Yaşlarının Karşılaştırılması

Gruplar	Yaş	N	F	p
Yöneticilerin İSG Farkındalığı	(1) 18-25 Yaş	51	1,065	0,365
	(2) 26-35 Yaş	52		
	(3) 36-45 Yaş	72		
	(4) 46-55 Yaş	25		
Çalışanların İSG Farkındalığı	(1) 18-25 Yaş	51	1,165	0,324
	(2) 26-35 Yaş	52		
	(3) 36-45 Yaş	72		
	(4) 46-55 Yaş	25		
Çalışanların İSG Eğitim Bilgisi	(1) 18-25 Yaş	51	2,067	0,106
	(2) 26-35 Yaş	52		
	(3) 36-45 Yaş	72		
	(4) 46-55 Yaş	25		

Tablo 9’da görüldüğü gibi, katılımcıların yöneticilerin İSG farkındalıkları, çalışanların İSG farkındalıkları ve çalışanların İSG eğitim bilgileri ile iş kazaları karşılaştırılmıştır. Ancak yöneticilerin İSG farkındalıkları, çalışanların İSG farkındalıkları ve çalışanların İSG eğitim bilgileri ile iş kazaları arasında istatistikçe anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Tablo 9: Yöneticilerin İSG Farkındalıkları, Çalışanların İSG Farkındalıkları ve Çalışanların İSG Eğitim Bilgileri ile İş Kazalarının Karşılaştırılması

İş Kazası		N	Ort.	t	p
Yönetimin İSG Farkındalığı	Evet	76	57,18	-0,015	0,918
	Hayır	124	57,16		
Çalışanların İSG Farkındalığı	Evet	76	75,18	-1,179	0,240
	Hayır	124	76,40		
Çalışanların İSG Eğitim Bilgisi	Evet	76	20,60	-1,588	0,114
	Hayır	124	21,20		

4.3. Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bu bölümde cevaplanan tüm soruların ortalama ve standart sapma değerleri verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 10’da görüldüğü gibi verilerin sonuçlarını üç kategori olarak incelediğimizde ilk kategoride olan yönetimin İSG farkındalığı sorularının cevaplarının analizinde ortaya çıkan sonuçlar incelenmiştir.

Yönetimin İSG farkındalığını kapsayan sorular 1 ila 22. sorular arasındadır. En çarpıcı değerler ise 5, 8 ve 16. sorularda çıkmıştır. Diğer 6 değer de önemli bulgular arasındadır. Ortalama değeri 3 ve üstü olan 5. soruda, yönetim personellerin yoğun programlarında da alabileceği riskleri kabul eder sorusunun, 3,30 ortalama ile katılmıyorum cevabı çok yüksek oranda verilmiştir. Yönetimin İSG farkındalığının olduğunu ve personellerinin zarar görmemesi adına çalışmalar yaptıklarının

göstergesidir. Ortalama değeri 3 ve üstü olan 8. soruda ise bir risk ortaya çıktığında, yönetim dikkate almaz ve eyleme geçmez sorusunun 3,13 ortalama puanı ile katılmıyorum cevabı yüksek düzeyde verilmiştir. Meydana gelen risklerde yönetimin eyleme geçip, personel güvenliği ve sağlığı için çalışmalarda bulunduğunu göstermektedir. 3 ve üstü ortalama değeri olan 16. soruda da bir risk ortaya çıktığında yönetim, güvenlik ile ilgili kararlarda çalışanlarının fikrini sormaz sorusunun 3,38 ortalama puanı ile katılmıyorum yanıtı oranca fazla çıkmasıyla, tekrar yönetimin İSG bilincine sahip olduğu, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli ortam oluşturulması için çalıştıkları kanaatine varılmaktadır.

Ortalama değeri 2,5 ve üstü olan 3. soruda yönetim, güvenlik ile bir kurala uyulduğunda bunu görmezden gelir sorusuna verilen yanıtlarda 2,99 oranında puan elde edilmesiyle, güvenlik ile ilgili bir kurala uyulmadığında gerekli eylemlerin uygulandığının sonucu açığa çıkmaktadır. 2,5 ve üstü ortalama değeri olan 9. soruda ise Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yetkinliği yoktur sorusuna verilen cevaplarda elde edilen 2,90 oranla, yönetimin güvenliği sağlamasında yetkinliğinin ve yaptırımının olduğunu göstermektedir. 2,5 ve üstü ortalama değerle 11. soruda Yönetim, her birey, diğer bireylerin güvenliğini etkileyeceğinin farkındadır sorusunun 2,69 ortalama ile fikrim yok cevabıdır ve farklı bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Ortalama değer puanı 2,5 ve üstü olan 17. soruda yönetim, oluşan kazalarda doğru bilgileri elde eder sorusuna verilen yanıtlarda, 2,60 ortalama puanı ile fikrim yok cevabı baskındır. Bu da gösteriyor ki olası kaza durumunda yönetim kadrosunun kazalar hakkında doğru bilgi elde edip etmediği hakkında olumlu ya da olumsuz bir yanıt yoktur. 2,5 ve üstü puana sahip olan 20. soruda yönetim, meydana gelen kazalarda suçluyu değil, nedenlerini araştırır cevabı 2,52 ortalama ile fikrim yok cevabı oran olarak fazladır ve cevap nötrdür.

Ortalama değeri 2,5 ve üstü olan 21. soruda yönetim, kazalar ile ilgili her zaman çalışanı suçlar cevabı neticesinde 2,88 ortalama ile katılmıyorum yanıtına daha yakındır ve çalışanı suçlamadığı anlamı çıkarmakla birlikte 20. sorunun cevabı ile de ters düşmektedir.

Tablodaki verilerin sonuçlarını üç kategori de incelediğimizde ikinci kategoride olan çalışanların İSG farkındalığı sorularının cevaplarının analizinde ortaya çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Çalışanların İSG farkındalığını kapsayan sorular 23 ila 41. sorular arasındadır ve en çarpıcı değerler 25, 28, 31, 32 ve 35. sorulardan elde edilmiştir. Ortalama değeri 3 ve

üstü olan 25. soruda çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine önem vermiyoruz sorusunun 3,03 ortalama puanı neticesinde katılmıyorum cevabı fazla oranda verilmiştir. Bu cevaplardan elde edilen sonuçta personeller mesai saatleri içindeki kendi aralarında olan güvenliğe önem veriyor bulgusu ortaya çıkmaktadır. 3 ve üstü ortalama puanı olan 28. soruda çalışanlar olarak birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz sorusuna verilen yanıtlarda 3,11 ortalama ile katılmıyorum seçeneği yüksek oranda çıkmıştır ve 25. soru ile aynı görüşü göstermektedir. Ortalama değeri 3 ve üstü olan 31. soruda çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kazalar olmadıkça önemsemiyoruz sorusuna 3,14 ortalama puanı ile katılmıyorum yanıtı yüksektir ve elde edilen bulgunun tehlikeli davranışların kaza yaşanmasa dahi önemsendiği sonucunu göstermektedir. 32. soruda ise çalışanlar olarak, işimizi zamanında tamamlamak için güvenlik kurallarını ihlal ediyoruz seçeneğine verilen yanıtlarda 3,26 ortalama puanı ile katılmıyorum cevabı, yönetimin İSG farkındalığı hakkında olan 5. soruya verilen cevaplarla kıyaslandığında ters düşmektedir. Çalışanlar açısından işin zamanında bitimi için güvenlik kurallarının ihlal edildiği cevabı verilmiştir. 35. soruda da çalışanlar olarak, iş ortamında risk almayı kabul ediyoruz 3,28 ortalama ile katılmıyorum yanıtı oran olarak fazla çıkmıştır ve yönetimin İSG farkındalığı hakkında olan 8. soru ile ters düşmüştür.

Ortalama değeri 2,5 ve üstü olan 36. soruda çalışanlar olarak güvenlik sorunu olduğunda çözümü bulmaya çalışıyoruz seçeneğine verilen yanıtlarda 2,64 ortalama puanı ile fikrim yok cevabına daha yakındır ve personellerin çoğunun nötre yakın cevapladığı bir soru olmuştur. Ortalama değeri 2,5 ve üstü olan 40. soruda sorulmuş olan çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüşlerini önemsemiyoruz seçeneğine 2,76 ortalama ile fikrim yok sonucuna yakın cevaplar verilmiştir. Ortalama değeri 2,5 ve üstü olan 41. soruda çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz 2,45 ortalama ile fikrim yok cevabın ile 40. soru ile paralel gitmektedir.

Tablodaki verilerin sonuçlarının üçüncü kategorisinde olan çalışanların İSG eğitimi sorularının cevaplarının analizinde ortaya çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Çalışanların İSG eğitimini kapsayan sorular 42 ila 50. sorular arasındadır ve 42, 44, 46, 48, 49 ve 50. soruların cevap ortalamaları dikkat çekmektedir. Ortalama değeri 3 ve üstü olan 42. soruda çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin yararlı fayda sağlayabileceğini düşünüyoruz sorusuna verilen yanıtlarda elde edilen 3,30 ortalama ile katılmıyorum cevabı çok yüksek oranda olması, İSG çalışan temsilcisinin yararlı olmayacağı sonucu göstermektedir. 3 ve üstü ortalama puanı olan 44. soruda çalışanlar

olarak, güvenlik eğitimlerinin kazaları önlemek adına yararlı olduğunu düşünüyoruz sorusunda çıkan 3,70 ortalama puanına göre katılmıyorum yanıtı fazla olmakla birlikte İSG eğitimlerinin yararlı olacağı konusunda ciddi bir negatif düşünce söz konusudur. Ortalama değeri 3 ve üstü olan 46. soruda çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin yararlı olacağını düşünüyoruz seçeneğine verilen yanıtlar neticesinde 3,64 ortalama puanı ile katılmıyorum yanıtı fazla olmasıyla güvenlik çemberinin yararlı olacağı konusunda negatif bir düşünce mevcuttur. 3 ve üstü ortalama değeriyle 49. soruda çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasını önemli buluyoruz sorusuna verilen yanıtlar sonucunda 3,52 ortalama puanı ile katılmıyorum cevabı verilmiştir ve güvenlik için açık amaçların olması hakkındaki görüşler olumsuz yöndedir. Ortalama değeri 3 ve üstü olan 50. soruda çalışanlar olarak güvenlik ile ilgili konular gündeme geldiğinde, güvenlik konularını tartışırız sorusunun cevap ortalamasında 3,35 oran ile katılmıyorum yanıtı verilmiştir ve çalışanların İSG farkındalığı hakkındaki 41. soru ile çok az bir paralellik göstergesi mevcuttur.

Tablo 10: Anket Sorularından Alınan Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		Ortalama	Standart Sapma	N
1	Yönetim iş yoğunluğunda bile güvenlik kurallarına uyulması konusunda çalışmaya teşvikte bulunur.	2,00	1,12	200
2	Yönetim, güvenlik ile ilgili tüm çalışanların bilgi almasına destek olur.	2,03	1,11	200
3	Yönetim, güvenlik ile bir kurala uyulduğunda bunu görmezden gelir.	2,99	1,07	200
4	Yönetimde her şeyden önce güvenliğe önem verilir.	2,29	1,05	200
5	Yönetim, yoğun programlarda personellerin alabileceği riskleri kabul eder.	3,30	1,03	200
6	Çalışanlar olarak, yönetimin güvenliği sağlamadaki yeterliliğine güveniyoruz.	2,46	1,00	200

7	Olası denetimlerde yönetim, mevcut olan tüm güvenlik problemlerini çözmeyi garanti eder.	2,48	0,982	200
8	Bir risk ortaya çıktığında, yönetim dikkate almaz ve eyleme geçmez.	3,13	1,17	200
9	Yönetim, güvenliği tam anlamıyla sağlamaya yetkinliği yoktur.	2,90	1,03	200
10	Yönetim, işe yarayan güvenlik programları düzenlemek için çaba harcar.	2,34	0,93	200
11	Yönetim, her bireyin diğer bireylerin güvenliğini etkileyeceğinin farkındadır.	2,69	0,82	200
12	Yönetim, çalışanlarının güvenliklerini etkileyecek kararlara katılımını destekler.	2,34	0,87	200
13	Yönetim, çalışanlarının güvenlik ile ilgili tekliflerini değerlendirir.	2,43	0,88	200
14	Yönetim, iş alanındaki herkesin güvenlik ve riskler hakkındaki konularda bilgi sahibi olması için çaba sağlar.	2,32	0,92	200
15	Yönetim, güvenlik ile ilgili alınacak kararlarda çalışanlarına danışır.	2,04	0,96	200
16	Yönetim, güvenlik ile ilgili kararlarda çalışanlarının fikrini sormaz.	3,38	1,09	200
17	Yönetim, oluşan kazalarda doğru bilgileri elde eder.	2,60	0,88	200
18	Yönetimin yaptırımı, (olumsuz sonuçlar) çalışanların ramak kala olayların bildirilmesi için cesareti kırar.	3,28	1,13	200

19	Yönetim, kaza ilgisi olan kişileri dikkatli bir şekilde dinler.	2,39	1,03	200
20	Yönetim, meydana gelen kazalarda suçluyu değil, nedenlerini araştırır.	2,52	0,94	200
21	Yönetim, kazalar ile ilgili her zaman çalışanı suçlar.	2,88	1,11	200
22	Yönetim, kaza ile alakası olan herkese eşit davranır.	2,25	0,97	200
23	Çalışanlar olarak, yüksek seviyede güvenlik için sıkı bir çalışma içindeyiz.	2,52	0,95	200
24	Çalışanlar olarak her zaman iş ortamının düzenli ve garanti olması için ortak bilinç içindeyiz.	2,52	0,97	200
25	Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğine önem vermiyoruz.	3,03	1,22	200
26	Çalışanlar olarak, ortaya çıkan risklerden sakınıyoruz.	2,41	0,96	200
27	Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenli çalışması konusunda yardımcı oluyoruz.	2,52	0,95	200
28	Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliği için sorumluluk almıyoruz.	3,11	1,22	200
29	Çalışanlar olarak, buradaki tüm riskleri kaçınılmaz görüyoruz.	1,90	0,89	200
30	Çalışanlar olarak, buradaki küçük kazaları iş hayatımızın bir parçası olarak görüyoruz.	2,06	0,80	200
31	Çalışanlar olarak, tehlikeli davranışları kazalar olmadıkça önemsemiyoruz.	3,14	1,03	200

32	Çalışanlar olarak, işimizi zamanında tamamlamak için güvenlik kurallarını ihlal ediyoruz.	3,26	1,11	200
33	Çalışanlar olarak, yoğun tempo olsa dahi risk almayı kabul etmiyoruz.	1,69	0,99	200
34	Çalışanlar olarak, işimizi korkaklara uygun olmadığını düşünüyoruz.	2,10	0,92	200
35	Çalışanlar olarak, iş ortamında risk almayı kabul ediyoruz.	3,28	1,12	200
36	Çalışanlar olarak, güvenlik sorunu olduğunda çözümü bulmaya çalışıyoruz.	2,64	0,89	200
37	Çalışanlar olarak, iş yerinde kendimizi güvende hissediyoruz.	2,83	0,80	200
38	Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenliğini sağlamaya yönelik yeterliliği uygun buluyoruz.	2,60	0,83	200
39	Çalışanlar olarak, oluşan kazalardan ders çıkarıp, tecrübe ediniyoruz.	2,77	0,89	200
40	Çalışanlar olarak, birbirimizin güvenlik ile ilgili görüşlerini önemsiyoruz.	2,76	0,89	200
41	Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili nadiren konuşuyoruz.	2,45	1,06	200
42	Çalışanlar olarak, iyi bir güvenlik temsilcisinin yararlı fayda sağlayabileceğini düşünüyoruz.	3,60	0,72	200
43	Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin hiçbir fayda sağlamayacağını düşünüyoruz.	1,60	0,91	200

44	Çalışanlar olarak, güvenlik eğitimlerinin kazaları önlemek adına yararlı olduğunu düşünüyoruz.	3,70	0,59	200
45	Çalışanlar olarak, güvenlik planlarının erkenden yapılmasını anlamsız buluyoruz.	1,61	0,86	200
46	Çalışanlar olarak, güvenlik çemberinin/değerlendirmesinin yararlı olacağını düşünüyoruz.	3,64	0,72	200
47	Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konuları özgürce konuşabiliyoruz.	3,44	0,83	200
48	Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili eğitimleri anlamsız buluyoruz.	1,70	0,81	200
49	Çalışanlar olarak, güvenlik için belirgin (açık) amaçların olmasını önemli buluyoruz.	3,52	0,66	200
50	Çalışanlar olarak, güvenlik ile ilgili konular gündeme geldiğinde, güvenlik konularını tartışırız.	3,35	0,91	200

4.4. Soruların Kategorik Cevapları ve Demografik Bilgiler

Bu bölümde ise soruların kategorik cevapları ile demografik bilgileri verilmiştir.

Tablo 11: Anket Sorularının Kategorik Cevapları

Soru No:	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	91	45,5	52	26	22	11	35	17,5
2	86	43	57	28,5	22	11	35	17,5

3	30	15	26	13	59	29,5	85	42,5
4	63	31,5	44	22	65	32,5	28,5	14
5	20	10	25	12,5	25	12,5	130	65
6	42	21	57	28,5	67	33,5	34	17
7	39	19,5	58	29	71	35,5	32	16
8	38	18	17	8,5	31	15,5	116	58
9	30	15	28	14	73	36,5	73	36,5
10	38	19	83	41,5	52	26	27	13,5
11	22	11	42	21	112	56	24	12
12	34	17	79	39,5	72	36	15	7,5
13	28	14	84	42	62	31	26	13
14	34	17	96	48	41	20,5	29	14,5
15	63	31,5	92	46	19	9,5	26	13
16	27	13,5	13	6,5	17	8,5	142	71
17	32	16	12	6	23	11,5	133	66,5
18	46	23	67	33,5	50	25	37	18,5
19	33	16,5	59	29,5	78	39	30	15
20	40	20	17	8,5	69	34,5	74	37
21	49	24,5	79	39,5	45	22,5	27	13,5
22	28	14	78	39	56	28	38	19
23	30	15	75	37	57	58,5	39	19,5
24	41	50,5	23	11,5	24	12	112	56
25	28	14	101	50,5	31	15,5	40	20
26	20	10	100	50	35	17,5	45	22,5
27	39	19,5	22	11	17	8,5	122	61
28	64	32	94	47	24	12	18	9
29	46	23	109	54,5	32	16	13	6,5

30	24	12	23	11,5	54	27	99	49,5
31	26	13	27	13,5	15	7,5	132	66
32	118	59	48	24	12	6	22	11
33	61	30,5	74	37	49	24,5	16	8
34	28	14	21	10,5	18	9	133	66,5
35	13	6,5	90	45	53	26,5	44	22
36	17	8,5	32	16	118	59	33	16,5
37	13	6,5	87	43,5	67	33,5	33	16,5
38	13	6,5	68	34	70	35	49	24,5
39	47	23,5	56	28	56	28	41	20,5
40	125	62,5	43	21,5	18	9	14	7
41	1	0,5	11	5,5	34	17	154	77
42	121	60,5	44	22	27	13,5	8	4
43	5	2,5	14	7	29	14,5	152	76
44	9	4,5	17	8,5	51	25,5	123	61,5
45	99	49,5	68	34	27	13,5	6	3
46	4	2	6	3	71	35,5	119	59,5
47	11	5,5	27	13,5	42	21	120	60

5.TARTIŞMA

Çalışmanın bu kısmında araştırma için sorulan yedi adet hipotezin gerek ulusal gerekse uluslararası yapılmış diğer literatürlerle karşılaştırılmış ne gibi benzerlikler ve farklılıklar açığa çıktığı ele alınmıştır.

S1: Konaklama sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- H_0 : Konaklama sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.,
- H_1 : Konaklama sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- Anlamlılık Derecesi $p < 0,05$

Konaklama sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı sorularına verdikleri cevaplar ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki incelenmek için independent test kullanılmıştır ve $p=0,762$ sonucu elde edilmiştir. $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi aralığında anlamlı bir fark bulunamamıştır. İSG farkındalığı anketine verilen cevapların yüzdesel dağılımı eğitim düzeyleri bakımından incelendiğinde lise ve altı eğitim düzeyinde bulunan 115 konaklama sektörü çalışanının, üniversite ve üstü konaklama sektörü çalışanına göre verdiği cevaplardan olumlu bir dağılım tespit edilememiştir.

Elde edilen neticeler araştırıldığında güvenlik kültürü ile eğitim arasındaki sonucun literatürde olan çalışmalarla farklı yönde çıktığı tespit edilmiştir. Yapılan bir çalışmada İSG farkındalığının, verilen eğitim ile personellerin bilgilerinde ve farkındalık düzeylerinde anlamlı artma olduğu belirlendi (Çelikkalp, Saraçoğlu ve Tokuç, 2015). Bu farklılığın nedenleri araştırıldığında evrendeki örneklem sayısının fazlalığı ve üniversite ve üstü çalışanların olumlu yanıtlarının daha fazlası olması iki araştırmanın bulguları arasındaki farkı ortaya çıkarmaktadır.

S2: Konaklama sektörü çalışanların İSG eğitim bilgileri ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- H₀: Konaklama sektörü çalışanların İSG eğitim bilgileri ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- H₁: Konaklama sektörü çalışanların İSG eğitim bilgileri ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- Anlamlılık Derecesi $p < 0,05$

Konaklama sektörü çalışanlarının iş İSG eğitim bilgileri ile mesleki deneyimleri sorularına verdikleri cevaplar arasındaki ilişki incelenmek için Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) test tekniği kullanılmıştır ve $p < 0,001$ sonucu ile anlamlı bir fark bulunmuştur. Konaklama sektörü çalışanlarının İSG eğitim bilgilerinin yüzdesel dağılımının mesleki deneyimleri açısından incelendiğinde 0-5 yıl mesleki deneyimi olanlar ile 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 15 yıldan fazla mesleki deneyimi olanlar arasında da anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (sırasıyla $p = 0,025$; $p = 0,019$; $p = 0,017$; $p = 0,002$).

İSG eğitim bilgileri ile mesleki deneyim arasında diğer literatürle de aynı sonuca varılmıştır. İSG eğitim bilgileri mesleki deneyim arttıkça anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır (Eren ve Nebioğlu, 2017).

S3: Konaklama sektörü çalışanlarını İSG eğitim bilgileri ile yaşlarının arasında anlamlı bir fark mıdır?

- H₀: Konaklama sektörü çalışanlarını İSG eğitim bilgileri ile yaşlarının arasında anlamlı bir fark yoktur.
- H₁: Konaklama sektörü çalışanlarını İSG eğitim bilgileri ile yaşlarının arasında anlamlı bir fark vardır.
- Anlamlılık Derecesi $p < 0,05$

Konaklama sektörü çalışanlarının iş İSG eğitim bilgileri ile yaşlarının sorularına verdikleri cevaplar arasındaki ilişki incelenmek için Anova Testi kullanılmıştır ve $p = 0,106$ sonucu ile anlamlı bir fark bulunamamıştır. İSG eğitim bilgilerinin yüzdesel dağılımının yaşları açısından incelendiğinde 18-25 yaş olanlar ile 26-35 yaş, 36-45 yaş

ve 45 yaş ve üstü olanlar arasında anlamlı bir fark yoktur. İSG eğitim bilgileri ile yaş arasında diğer literatürle bakıldığında da, İSG eğitim bilgileri ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Ulutaşdemir vd., 2015).

S4: Konaklama sektörü çalışanlarının İSG farkındalıkları ile iş kazalarının arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- H₀: Konaklama sektörü çalışanlarının İSG farkındalıkları ile iş kazalarının arasında anlamlı bir fark yoktur.
- H₁: Konaklama sektörü çalışanlarının İSG farkındalıkları ile iş kazalarının arasında anlamlı bir fark vardır.
- Anlamlılık Derecesi $p < 0,05$

Konaklama sektörü çalışanlarının iş İSG farkındalıkları ile iş kazaları sorularına verdikleri cevaplar arasındaki ilişki incelenmek için independent-test tekniği kullanılmıştır ve $p=0,240$ sonucu ile anlamlı bir fark bulunamamıştır. İSG farkındalıkları yüzdesel dağılımının iş kazaları açısından incelendiğinde 76 konaklama sektörü çalışanı evet, 124 konaklama sektörü çalışanı ise hayır cevabını vermiştir ve anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılmıştır.

İSG farkındalığı ile iş kazaları arasında diğer literatürlere bakıldığında ise farkındalık arttıkça iş kazalarında azalma meydana gelmektedir cevabını alıp, anlamlı bir fark vardır sonucuna varılmaktadır (Cohen, 2013). Bu farklılığın nedenleri araştırıldığında ise ortaya çıkan sonuçta evrendeki örneklem kümesinde olan daha fazla personel ve çalışanlarda İSG bilincinin yerleşmiş olup, çalıştıkları şirketin de bu anlamda desteklemesi sonucu pozitif yöne çeken etkenler arasındadır.

S5: Konaklama sektörü çalışanlarının İSG eğitim bilgileri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- H₀: Konaklama sektörü çalışanlarının İSG eğitim bilgileri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- H₁: Konaklama sektörü çalışanlarının İSG eğitim bilgileri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- Anlamlılık Derecesi $p < 0,05$

Konaklama sektörü çalışanlarının İSG eğitim bilgileri ile eğitim düzeyleri sorularına verdikleri cevaplar arasındaki ilişki incelenmek için independent-test tekniği kullanılmıştır. $p=0,331$ sonucu elde edilmiş ve anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İSG eğitim bilgileri yüzdesel dağılımının eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde lise ve altı 115, üniversite ve üstü 85 konaklama sektörü çalışanı ankete yanıtlarını vermiş olup, anlamlı bir fark yoktur neticesine varılmıştır.

İSG eğitim bilgileri ile eğitim düzeyleri arasında olan ilişki diğer literatürlere bakıldığında ise, doğru orantı tespit edilmiştir ve anlamlı bir fark vardır sonucuna varılmıştır (Kılış ve Demir, 2012). Elde edilmiş olan bu farklılıklar araştırıldığında ise İSG eğitimlerinin anlamlı fark sonucu çıkan araştırmada, daha sık ve olası kaza veya olumsuz anda tazeleme eğitimlerinin verilmesi sebebiyle pozitif sonuç elde edilmiştir.

S6: Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- H_0 : Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir fark yoktur.
- H_1 : Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir fark vardır.
- Anlamlılık Derecesi $p<0,05$

Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri sorularına verdikleri cevaplar arasındaki ilişki incelenmek için Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) tekniği kullanılmıştır ve yöneticilerin İSG farkındalıkları ile mesleki arasında istatistikçe anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($F_{(3,196)}=1,292$, $p=0,278$). Yöneticilerin İSG farkındalıkları yüzdesel dağılımının mesleki deneyimleri açısından incelendiğinde 0-5 yıl mesleki deneyimi olanlar ile 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 15 yıldan fazla mesleki deneyimi olanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Yöneticilerin İSG farkındalıkları ile mesleki deneyimleri arasında olan ilişkiyi yazılan diğer literatürdeki bilgilere dayanarak yöneticilerin İSG farkındalıkları, mesleki deneyimleri arttıkça doğru orantı göstermiştir ve anlamlı bir fark bulgusu tespit

edilmiştir (Muñiz, Peón ve Ordás, 2009). Bu sonucun farklı değer olmasının sebebi araştırıldığında, mesleki deneyimi artan personellerin İSG eğitimlere katılma sayısı ve meslekteki yaşanan olumsuz durumları görülmüştür ve kendi için önlemleri sıklaştırması anlamlı bir fark vardır yanıtının çıkmasına pozitif anlamda katkı sağlamıştır.

S7: Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile iş kazalarının arasında anlamlı bir fark var mıdır?

- H₀: Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile iş kazalarının arasında anlamlı bir fark yoktur.
- H₁: Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile iş kazalarının arasında anlamlı bir fark vardır.
- Anlamlılık Derecesi $p < 0,05$

Konaklama sektöründeki yöneticilerin İSG farkındalıkları ile iş kazaları sorularına verdikleri yanıtlar arasındaki ilişki incelenmek için independent-test kullanılmıştır ve anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($P=0,918$). Yöneticilerin İSG farkındalıkları yüzdesel dağılımının iş kazaları açısından incelendiğinde 76 yönetici daha önce iş kazası yaşadığı cevabını verilmiştir ve 124 yönetici daha önce iş kazası geçirmediği cevabını vermiştir. Bunun sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yöneticilerin İSG farkındalıkları ile iş kazaları arasında olan ilişkiyi yapılmış olan diğer literatürdeki bilgiler ışığında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ve bunun sonucunda yapılan araştırma ile paralel gittiği gözlemlenmiştir (Tan ve Çalışkan, 2018).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Konaklama sektörü gibi emek yoğun, stresli ve uzun çalışma süreleri ile görev ifa edilen meslek dallarında ekip çalışması, bir olma duygusu ve yardımlaşma gibi kendine has bir kültür yapısı mevcuttur (Reason, 1997). Konaklama sektörünün temeli misafirlere en kaliteli, iyi, titiz, sağlıklı ve güvenli hizmet anlayışında mevcuttur (RuneforsandBorell, 2014). Konaklama sektöründe tüm birimler (Ön büro, Yiyecek ve İçecek Hizmetleri, Kat Hizmetleri ve Destek Hizmetleri) müşterilerin memnuniyetinin sağlanması adına ve konaklama sektörü firmalarının müşterilerde olumlu bir imaj bırakmasında önemli bir rol üstlenir (Neal, GriffinandHart, 2000). Konaklama sektörü çalışanları vardiyalı ve dinamik bir şekilde çalıştıkları için sürekli kaza tehlikesi ve kaza tehlikesi sonucunda yaralanma ve can kaybı risklerine maruz kalması mümkündür (Finn, 1981). 2012 yılında kabul edilen ve 2013 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ona bağlı yönetmelikler ve İSG profesyonelleri ile birlikte geçmişteki İSG uygulamalarındaki eksikliklerin tamamlanmasında büyük rol oynamıştır. Halen konaklama sektöründe İSG açısından önemli eksiklikler tespit edilmiştir. Güvenlik kültürü kavramı konaklama sektörü çalışanlarının mesleki yaşamları süresince karşılaştıkları riskler ile tehlikeli durumlardan korunmaları adına bilgi aktarımında nispeten bir adım öne çıkmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen deneyimler ve bulgulara dayanarak, sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Konaklama sektöründe yöneticilerin İSG farkındalığı arttıkça, çalışanlarında İSG farkındalığı artmakta olduğu gözlemlenmiştir. Bunun neticesinde konaklama sektöründe yöneticilik yapacak veya yönetim kadrosunda olanların İSG eğitimlerinin sıklaştırılmalı, farkındalık sağlanmalı ve personellerine aktarımını gerçekleştirilmesi için çalışmalar yapılması önerilir. Bu sayede güvenlik kültürü seviyesinin de doğru oranda artması mümkündür.

Konaklama sektörü çalışanlarının, pozitif güvenlik kültür düzeyleri artması halinde iş kazalarının ciddi oranda azalması ve görevlerini daha güvenli ve sağlıklı ifa etmesine olumlu etkisi olacaktır. Bununla birlikte konaklama sektörü için İSG çalışmaları daha spesifik hale getirilmeli ve özel çalışmalar yapılmalıdır.

Sadece konaklama sektörü için özel eğitimler aracılığıyla konaklama sektörüne hizmette bulunacak İSG profesyonelleri yetiştirilmelidir. Çalışmanın evren ve örneklem alanı Balıkesir ili sınırları içinde tutulmuştur. Gelecekte yapılacak olan konaklama sektörü ve güvenlik kültürü hakkında olan çalışmalarda daha yüksek popülasyon ile yapılacak incelemelerden elde edilecek sonuçlar ışığında bu araştırmanın sonuçları karşılaştırılarak demografik özellikler ve iş kazası yaşama durumu gibi değişkenler ile güvenlik kültürü arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamamıza katkı sağlamış olacaktır.

Bu çalışmada katılımcılara uygulanan ölçekte güvenlik kültürünün alt boyutları (durumsal farkındalık, yönetimin katılımı gibi) dikkate alınmadan güvenlik kültürü kavramı bütün olarak değerlendirilmiştir. Güvenlik kültürünün alt boyutları ve değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak, mevcut olan güvenlik kültürünün hangi yönlerinin geliştirilmesinin gerektiği konusunda nasıl bir yol izlememize yardımcı olacaktır. Gelecekteki yapılacak olan araştırmalar, tüm ülke genelinde özellikle birden fazla şehri ve bölgeyi kapsayacak şekilde yapılmalıdır. Bu şekilde ülkemizdeki konaklama sektörü çalışanlarındaki İSG kültürü hakkında elde edilen veriler ile daha da faydalı olacaktır. İçerik olarak konaklama sektörü çalışanları için daha spesifik güvenlik kültürü aşılacak eğitim ve uygulamalar sağlanarak, konaklama sektörü çalışanları için farkındalık sağlanmalı ve bunun sonucunda güvenlik kültürünün gelişimi sağlanabilir.

Bu çalışma gibi yurtiçi ve yurtdışında konaklama sektörü için yapılmış olan çalışmalardan elde edilen bilgi ve sonuçlar ışığında; konaklama sektörü yönetimleri ve yetkili tarafların bir araya gelerek, konaklama sektöründeki mevcut güvenlik kültürü ve olması gereken pozitif güvenlik kültürü hakkında, ülke bazında çalıştaylar yapılarak mevcut olan bilimsel bilginin geliştirilmesi hedeflenmelidir.

Konaklama sektörü az tehlikeli sınıf alanına girdiği için genel olarak otel yönetimleri dışarıdan İSG desteği almaktadır. İSG profesyonelleri ile otel yönetimi arasındaki iletişimin etkili ve sağlıklı olması da konaklama sektörü için güvenlik kültürü adına pozitif fayda sağlayacaktır. Günümüzde etkili olan COVID-19 (Yeni Koronavirüsü Hastalığı) virüsü için konaklama sektöründe alınan proaktif önlemler arasında tesislerin misafir kabulünün durdurulması ve tüm rezervasyonların iptal edilmesi ilk sırada gelmektedir. Kronik hastalığı olan ve geçmişte ağır hastalıklar geçirmiş personellerin izne çıkarılması da diğer önlemler arasındadır. Tesis içinde çalışmakta olan personellerin ise maske kullanımını denetlenmeli ve zorunlu tutulmalıdır. Tesis ve

bireysel hijyenin üst seviyede izlemesi ile sosyal mesafenin korunması da yapılan koruyucu çalışmalar arasındadır.

Yapılmış olan bu çalışmada elde edilen diğer sonuçlar arasında iş kazası yaşanma oranının diğer sektörlerle nazaran daha az olması tehlike sınıfı bakımından az tehlikeli sınıfta olması önemli etkenler arasındadır. Yanıtlanan anket sonuçlarına iş kazası yaşayanların azınlıkta olduğu görülmüştür. Vardiya usulü çalışılan iş kollarında İSG farkındalığı ve eğitimlerinin daha sıklaştırılmalı ve topyekûn bilinç halinde olunması pozitif anlamda katkı sağlayacaktır. Diğer yandan ise yönetim kadrosunun İSG farkındalığı ile çalışanların İSG farkındalığı puanları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bundan yola çıkılarak yönetim kadrosunun İSG farkındalığı arttıkça çalışanlarında İSG farkındalığı artmaktadır.

Aynı şekilde yönetim kadrosunun İSG farkındalığı ile çalışanların İSG eğitim bilgileri puanlarında da istatistiksel olarak pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında yönetim kadrosunun İSG farkındalığı arttıkça çalışanlarında İSG eğitim bilgisi de artmaktadır.

KAYNAKLAR

Ajslev, J., Dastjerdi, E., Dyreborg, J., Kines, P., Jeschke, K.C., Sundstrup, E., Jakobsen, M. D., Fallentin, N., Andersen, L. L. (2016). Safety climate and accidents at work: Cross-sectional study among 15,000 workers of the general working population. *Safety Science*, 91, 320-325

Akalp, G., Aytaç, S., (2005). İş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşumu ve bir uygulama, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4th International Occupational Health and Safety Regional Conference, Ankara.

Atan ve Ark. (2017). Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı. *ÇSGB*, 58: 17-200.

Choudhry, R. M., Fang, D., Mohamedi S. (2007). The nature safety culture: a survey of the state of the art. *Safety Science*, 45(10): 993-1012.

Finn, P., (1981). The Effects of Shift Work on Lives of Employees.

Griffin, M. A., Neal, A. (2000). Perceptions of safety work: a framework for linking.

Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture. A Review of the Oryand Research. *Safety Science*, 34: 215-257.

Güçlü, M., (2007). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.

Güzel, A., Okur, A., Canikoğlu, N. (2012). Sosyal Güvenlik Hukuku. Beta Yayıncılık.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği 26.12.2012 Tarihli 28509 Sayılı Resmi Gazete.

Ngusta D. M., Mbaye, S. (2015). Nordic occupational safety climate questionnaire kouabenan.

Olalı, H., Timur, A. (1988). Turizm Ekonomisi. Ofis Ticaret Matbaacılık.

Ovacılı, S. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği. İş Sağlığı Güvenliği Dergisi, 37: 44-50

Özay, M. (2018). Perakende Sektöründe Bir Süpermarkette Reba, Niosh, ve Snook Tabloları Yöntemlerini Kullanarak Ergonomik Risk Analizi Vaka Çalışması Örneği.

Özay, M., Coşkun, S. (2017). Analysis of occupational health and safety data between 2003-2015 in Turkey. Journal of Business.

Runefors, M., Borell, J. (2014). Relationships between safety culture aspects: work process to enable interpretation. Marine Policy 44: 179-186.

Ryan, A., Mine., Venture, P. J. (2000). Shaping a safety culture.

Sipahi, İ. (2006). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitimin Önemi. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi.

Smith, P., Wadsworth, E. K. (2009). Safety culture. Advice and Performance.

Turizm Bakanlığı (2002). Turizmde Kriz Yönetimi. Nokta Ofset Basım.

Yağcı, Ö. (2003). Turizm Ekonomisi. Detay Yayıncılık.

Yazıcı, A. (2018). İtfaiye Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünü Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Üsküdar Üniversitesi.

Zopçuk, O. (2015). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Ölçümü: Küçük ve Büyük Ölçekli Tekstil ve Metal İşyerleri Uygulaması. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi.

SGK http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari Erişim Tarihi: 21.12.2019

SHD http://sosyalhaklardenegi.org/wp-content/uploads/2018/12/SHD-%C4%B0%C5%9F%C3%A7i-Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-%C4%B0%C5%9F-G%C3%BCvenli%C4%9Fi-Raporu_13.12.2018-2.pdf Erişim Tarihi: 14.11.2019.

AKTON <http://www.aktob.org.tr/pdf/aktob.turizm.verileri.pdf> Erişim Tarihi: 19.11.2019.

http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt8/sayi41_pdf/6iksisat_kamu_isletme/cavus_ozgurhakan_gulsahak_kus.pdf Erişim Tarihi: 08.11.2019.

YAŞAR SARI <http://www.yasarsari.com/wp-content/uploads/2015/03/aktobarastirma.pdf> Erişim Tarihi: 17.11.2019.

AÇŞHB https://ailevecalisma.gov.tr/medias/6005/2011_48.pdf Erişim Tarihi: 07.11.2019.

<https://docplayer.biz.tr/769161-Otel-isletmelerinin-odalar-bolumunde-gelir-yonetimi-istanbul-daki-bes-yildizli-otellerde-bir-uygulama.html> Erişim Tarihi:02.11.2019.

VİZYON OSGB <https://istanbulvizyonosg.com/neden-is-guvenligi/turkiyede-is-sagligi-ve-guvenligi-kulturu/> Erişim Tarihi:04.11.2019.

<https://studylibr.com/doc/901616/m.cemil-i%CC%87%C5%9Fler-i%CC%87sg-e%C4%9Fitimleri-ile-g%C3%BCvenlik-%C3%BClt%C3%BCr%C3%BCn%C3%BCn-i%CC%87...> Erişim Tarihi:01.11.2019.

ABB <https://www.ankara.bel.tr/yayinlar/itfaiye-kutuphane/yangin-guvenlik-onlemleri.pdf> Erişim Tarihi:09.11.2019.

EFOR OSGB <https://www.eforosgb.com/guvenlik-kulturu/> Erişim Tarihi:05.11.2019.

TURİZM GÜNLÜĞÜ <https://www.turizmgunlugu.com/2019/09/06/turizm-verileri/> Erişim Tarihi:28.10.2019.

KTB <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-11699/turkiye-turizm-stratejisi.html> Erişim Tarihi:25.10.2019.

MEDAK <https://www.medak.org.tr/faydali-bilgiler/olay-acil-durum-ve-afet/> Erişim Tarihi:15.03.2020.

EKLER

Ek 1.



Ek 2. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Arda YILMAZ
Doğum Yeri ve Tarihi : Bakırköy – 25-06-1989
Yabancı Dili : İngilizce B2 İspanyolca A2
Telefon : 0 555 608 22 41
E-Posta : arday1989@gmail.com

Eğitim Durumu :

Ön Lisans : İş Sağlığı ve Güvenliği
Lisans : Medya ve İletişim
Yüksek Lisans : İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Tecrübesi:

Sabiha Gökçen Havaalanı 2014 – 2018

Mat Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi 2018 -2020

Volard Mimarlık ve Mobilya Sanayii Ticaret Limited Şirketi 2020 - Devam