



İşletme Araştırmaları Dergisi  
Journal of Business Research-Turk  
10/3 (2018) 767-787

Journal Of  
Business Research  
Turk  
www.isarder.org

## İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kapsamındaki Uygulamaların İşgörenlerin Kuruma Güvenlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği\*

*The Effect of Practices in Occupational - Employee Health and Safety on Employees' Organizational Trust: A Case on Five Star Hotels*

**Elbeyi PELİT**

Afyon Kocatepe Üniversitesi  
Turizm Fakültesi  
Afyonkarahisar, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-6418-801X](https://orcid.org/0000-0002-6418-801X)  
[elbeyipelit@aku.edu.tr](mailto:elbeyipelit@aku.edu.tr)

**Merve GÜLEN**

Afyon Kocatepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Afyonkarahisar, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-9270-4755](https://orcid.org/0000-0002-9270-4755)  
[merve\\_bolu\\_@hotmail.com](mailto:merve_bolu_@hotmail.com)

### Özet

Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların çalışanların kuruma olan güvenlerine etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren 7 adet beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam 515 işgören üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde, yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve geçerlilik/güvenirlilik analizinden faydalanılmıştır. Bunlara ek olarak, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Söz konusu analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ile kuruma güven arasındaki ilişki yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç işgörenlerin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği artıkça kuruma güveninde arttığını ortaya koymaktadır. İş-çalışan sağlığı ve güvenliğinin kuruma güven üzerindeki etkinin değişkenler arasındaki modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda ilgili taraflara öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-çalışan sağlığı ve güvenliği, kuruma güven, otel işletmeleri işgörenleri.

### Abstract

*The aim of this study is to determine the effects of occupational-employee health and safety practices in hotel enterprises on employees' organizational trust. For this purpose survey technique was conducted on a total of 515 employees working in seven five star hotels operating in Afyonkarahisar province. For the analysis of the obtained*

\* Bu çalışma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda Doç.Dr. Elbeyi PELİT danışmanlığında Merve Gülen'in hazırlamış olduğu; "İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kapsamındaki Uygulamaların İşgörenlerin Kuruma Güvenlerine ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

*data, percentage, frequency, arithmetic mean, standard deviation and validity / reliability analysis were used. In addition, the data was analyzed and interpreted using correlation and regression analysis. According to the findings, it was determined that the relationship between occupational-employee health and safety and organizational trust is high. This result shows that if occupational-employee health and safety increases, organizational trust increases. It was found that the model of the effects of occupational-employee health and safety on organizational trust is significant. Suggestions were developed for the interested parties in the direction of the results emerging from the study.*

**Keywords:** *Employee health and safety, organizational trust, hotel employees.*

## **Giriş**

Sağlıklı ve güvenli işyerleri, iş yaşamının kalitesinin yükselmesi ve verimli çalışma için oldukça önemlidir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin nüfusunun büyük bir çoğunluğunu çalışanlar oluşturmakta ve ülkelerin en büyük sermayesinin de işgücü olduğu görülmektedir. Bu sebeple iş-çalışan sağlığı ve güvenliğini sağlamak sadece işletmeyi ve işgöreni değil toplumun genelini etkilemektedir. Teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesi insanların yaşamına sosyal, refah ve ekonomik yönden fayda sağlamış fakat makineleşme, yeni üretim yöntemleri ve çalışanların işyerine ait olma duygularının zayıflaması sonucu iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artış sebebiyle yaşanan maddi ve manevi kayıplar korkutucu boyutlara ulaşmıştır (Pehlivan, 2016, s.1).

Sağlık ve güvenlik açısından yaşanan olumsuz faktörlerin engellenmesine ilişkin çıkarılan yasa, yönetmelik ve tüzükler caydırıcı nitelikte olup aynı zamanda işveren açısından çalışma ortamının korunması, üretiminde hijyen koşullarına uygun olarak yapılması; işgören açısından ise çalışanın ruhsal ve bedensel sağlığının korunması, işletme içerisindeki güvenliği, maddi ve manevi olarak ailesini geçindirme imkanı, emeklilik süresi içerisinde sosyal haklarının devamının sağlanması önem teşkil etmektedir (Akar Şahingöz ve Şık, 2015, s.14). Turizm sektöründe özellikle tatil dönemleri ve yaz aylarında mevsimsel olarak artan iş yükü, bu dönemlerde hafta sonu ya da gece gibi işgücünün genelinin çalışmadığı saatlerde sigortasız ve güvencesiz işgörenlerin ağırlıklı olarak çalıştırılmasını kolaylaştırmakta, iyi eğitilmemiş, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği gibi korunamayan, işsiz kalma ve işini kaybetme korkusu yaşayan, sosyal güvenliğinden endişe duyan bir işgücünü ortaya çıkarmıştır. Turizm işletmelerinde meydana gelen artış, istihdam ve rekabette meydana gelecek artışı da desteklemektedir ve işgörenlerin bu sektörde çeşitli risk faktörleri ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bu sebepler turizm sektörünü iş kazası ve meslek hastalıkları açısından daha da öne çıkarmaktadır (Kavurmacı ve Demirdelen, 2015). Öte yandan, turizm endüstrisinde çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma zamanının karmaşıklığı, yeterince dinlenememe çalışanların fiziksel dayanaklıklarını ve dolayısıyla direnç, güç ve dikkat gibi hususları olumsuz etkileyeceğinden, organizasyonlarda kazaların oluşmasına sebebiyet vermektedir (Boz, 2006). Bu çalışmada konaklama işletmeleri içerisinde önemli bir işletme türü olan otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği (İÇSG) ile kuruma güven konuları hakkında araştırma yapılmıştır. Otel işletmelerinde düzensiz çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işgörenlerin iş-çalışan sağlığı ve güvenli uygulamalarındaki

eğitimlerin düzenli aralıklarla yapılması ve işletmelerde yaşanan denetim koşullarının uygun hale getirilmesi işgörenlerin kuruma olan bağlılıklarını da arttırmaktadır.

### 1. Kuramsal Çerçeve

Özellikle bilgi çağı insanı için çalışma ve iş sağladığı ekonomik olanaklar dışında toplumla bütünleşmek, toplumda rol sahibi olmak, saygınlık kazanmak için gerekli olan vazgeçilmez bir unsurdur. Çalışan insan, yaşamının büyük bir kısmını iş ortamında geçirir. Bu süre, kişinin iş ortamına ve işine daha çabuk ve daha kolay uyum sağlaması, sağlığı ve mutluluğu için geçen süreyi de ifade etmesi bakımından önemlidir (Altınel, 2015, s.292). Özellikle işgörenin örgütsel ortamda görevini yerine getirirken sağlıklı olması ve sağlıklı davranışlarda bulunması, sadece kişiye fayda sağlamakla kalmayıp, işletmenin verimlilik ve karlılığı da bu durumdan olumlu yönde etkilenecektir. Bu nedenle, işletmelerde insan faktörünün varlığı belirli sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çeşitli önlemlerin alınması, stres ve çatışma gibi olguların en iyi şekilde yönetilerek iş yaşamı kalitesinin yükseltilmesi, sağlık şartlarının iyileştirilmesinde temel olan ön çarışmalardandır (Özgen ve diğ., 2002; Pelit, Gülen ve Demirdağ, 2016).

İnsanların çalışma yaşamlarında sağlık ve güvenlik alanlarıyla ilişkisi aynı zamanda kuruma güvenleriyle de doğrudan ilişkilidir. İş yaşamında kurumsal başarının artırılması, etkililiğin ve verimliliğin yaratılması büyük önem taşımaktadır. Örgüt içinde etkililiğin ve verimliliğin, örgüt üyelerinin yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve diğer paydaşlara güven düzeyleri yükseldikçe artması beklenmektedir. Güvenin yetersizliği, beklentilerin gerçekleşmesini büyük ölçüde engelleyebilmektedir (Asunakutlu, 2002). Bunun sonucunda; stres, üretimde azalma, yeniliğin bastırılması, karar verme süresinin bozulması ve düşük moral, artan devamsızlık, artan işgören devri, yararlanılamayan potansiyel, organizasyonda tanımlanamayan maliyetler vb. unsurlar yaşanmaktadır (Yorgancı, 2016, s.24). Bu durum kuruma olan güvenin karşılıklı olarak sağlanması gerektiğine işaret etmektedir.

*İş Sağlığı* özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu edinen, çalışanların sağlığını, güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolla çalışanların gerek fiziksel, gerekse ruhsal ve sosyal açıdan iyi durumda olmaları için yapılan çalışmalardır (Kuleli, 2011: 1). Bu yapılan çalışmaların güvenlik amaçlı önlemleri çalışanlarında işteki verimini arttırıcı yöndedir. Dışarıdan gelebilecek her türlü iş kazalarına karşı alınabilecek tedbirlerde iş güvenliğinin önemine vurgu yapmaktadır. *İş Güvenliği* çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarını önlemeye yönelik faaliyetlerdir (Akgeyik vd., 2011: 245). Buna istinaden iş güvenliği tek başına yeterli olmayıp, güvenlik ile beraber çalışan sağlığında çıkabilecek problemlere karşı ortak çözüm bulunmalıdır. *Çalışan Sağlığı* iş ve işin meydana getirdiği bir takım zorluklar ile bu işi yapan ve zorluklarla baş eden çalışanların ilişkilerini inceleme olarak ifade edilmektedir (Demircioğlu, 1997, s.194). Çalışanların karşılıklarına çıkabilecek zorluklarla mücadele etmeleri için çalışan güvenliği son derece önem taşır. *Çalışan Güvenliği* sadece iş kazası ve meslek hastalıklarının tanı ve tedavisine yönelik faaliyetleri değil, çalışanın ruhsal ve bedensel sağlığına zarar veren her türlü yaralanma ve hastalığın önlenmesine yönelik faaliyetleri de içermektedir (Tayfur Ekmekci, 2014, s.355). İnsanı çevresi ile bir bütün olarak ele aldığımızda insanların içinde buldukları ortamlardan etkilendikleri gerçeği ortaya çıkmaktadır. Nitekim iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kavramları, çalışma yaşamının bireyler üzerinde oluşturduğu bedensel, ruhsal ve sosyal etkileri üzerine yapılan çalışmalar sonucu

doğmuş ve işgörenlerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik yapılan çalışmalar içerisinde önemli ve vazgeçilmez bir yer edinmiştir (Durdu, 2006, s.6). Bu bağlamda genel tanımlamalar neticesinde iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kavramı şeklinde yer almaktadır.

İş-çalışan sağlığı ve güvenliği denildiğinde karşımıza çok bilimli ve çok yönlü bir alan çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar ve yürütülen bilimsel çalışmalar, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açan etmenlerin sadece iş ortamından kaynaklanmadığını göstermektedir. Gelinen noktada hem işgörenlerin sağlığının hem de işletmenin, yani üretimin güvenliğinin sağlanması için çevrenin korunmasının da çok kritik bir öneme sahip olduğu anlaşılmıştır (Özen, 2016, s.27). Bu açıdan bakıldığında çalışma ortamının sağlıklı olması için hem işgören kuruma hem de işveren işgörene güven sağlayıcı unsurları oluşturması gerekmektedir. Bu da kuruma güvene çıkmaktadır. Örgüt yönetimine düşen görev kurum içerisinde etkin bir iletişim düzeyi oluşturmak ve işgörenleri düzenli olarak örgüt kültürü, politikası ve prosedürleri hakkında bilgilendirmektir. Çünkü kurum içerisinde işgörenler yeterince bilgi sahibi olmadıkları konular hakkında değerlendirme yaparken çoğu zaman ya önyargı ile hareket etmekte veya çevrelerinden edindikleri yetersiz bilgilerle söz konusu konuya karşı yanlış ya da olumsuz tutumlar sergileyebilmektedirler. Bu bağlamda bilinmeyen konulara karşı duyulan şüphe ve korku bireyin tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Dinç, 2007). Ayrıca, kuruma güvende temel unsur kurumdaki insan ilişkilerinden ziyade işgörene sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunulması, yemek, ısınma gibi ihtiyaçlarının tam ve zamanında karşılanması, kuralların net olarak ortaya konulması, ödül ceza süreçlerinin açık ve adil uygulanır durumda olmasını da kapsar (Yorgancı, 2016, s. 25).

İÇSG'nin konusunu, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda getirilen hükümler oluşturmaktadır. İÇSG, işin tüm süreçlerini etkileyen ve kapsayan bir konudur. Birçok disiplinden etkilenmekte (tıp, mühendislik vb.), birçok disiplin bu konuda çalışma yapmaktadır. İşyerinde iş sağlığını etkileyen her faktör bir kaza faktörü olabileceğinden, bilimsel araştırmalar ışığında kaza kaynaklarının belirlenmesi ve önlem alınması gerekmektedir. İşyerindeki makineler, üretim teknolojisi, teknik bakım, koruyucu donanımlar, risk değerlendirmesi, ergonomik koşullar, personelin eğitimi, hukuki düzenlemeler, organizasyon yapısı, sağlık organizasyonu, personelin yaş durumu, işe uygunluğu, işyerinin bulunduğu yerin coğrafi özellikleri, fiziksel ortam (gürültü, toz, ısı, aydınlatma, havalandırma vb.) insan kaynakları ve İÇSG politikası, ücretler, sosyal hizmetler, çalışma saatleri gibi sayısız unsur İÇSG'yi etkilemektedir (Özpınar, 2016, s.5). Bu bağlamda, örgütlerinde güvenin oluşmasını sağlayanda bu durumu değerlendirenlerde bireyler olduğundan dolayı, birey ve örgüte güven birbirleriyle ilişki kavramlar olup, bütün olarak örgütsel güveni oluşturmaktadır. İşgörenler yöneticileriyle ilişkilerine bakarak örgüte güvenme ya da güvenmeme kararı alabilirler. İşgörenler yöneticilerini örgütün önemli bir parçası olarak gördüğü için bu aldıkları karar örgütün tamamına yansır. Bu sebeple yöneticiye güven ve örgütsel güven birbirinden farklı ama birbiriyle ilişkisi olan kavramlar olarak kabul görmekte olup bütün olarak örgütsel güven olarak nitelendirilmektedir (Büte, 2011, ss.176-177). Buna bağlı olarak, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamında örgütün (yönetici ya da yönetici grupları) işgören için yaptığı her durum işletmeye bağlılığını olumlu/olumsuz etkilemektedir.

İşyerindeki çalışma ortamları, yapılan işlemlerden ve üretilen maddelerden kaynaklanarak, işgörenlerin kişisel sağlık ve güvenlik risklerini oluşturan çeşitli birçok faktörü içinde barındırmaktadır. Günlük yaşantımızın birçok zamanını işyerinde

geçirdiğimiz için iş ortamının sağlıklı ve güvenli olması için alınması gereken tedbirlerde hem işgörenin hem de yöneticinin sorumlulukları bulunmaktadır. Asunakutlu (2006) örgütsel faaliyetlerin yürütüldüğü ortamda; işgörelere sağlanan fiziki olanaklar, iş yoğunluğu, çalışma ortamının sağlık açısından uygunluğu, çalışma kurallarının etkinlik ve güvenilirliği ile işgörelenin kurallara uyum derecesi gibi faktörlerin çalışma koşullarını ifade ettiğini ayrıca bu faktörlerden her birinin örgütsel güven üzerinde olumlu/olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Asunakutlu, 2006, s.30).

İnsan her kurumun en önemli değeridir. Çalışanların yaşam hakkını gözetecek ve iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek bir kültürün oluşturulması tüm iş dünyasının sorumluluğundadır (SKD/İSG, 2015, s.6). İşyerinde işgörelenin korunmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu ortaya çıkan iş yükü ve iş günü kayıpları azalacak, dolayısı ile üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işgörelene verdiği güvenle iş veriminde artış sağlanacaktır (Yiğit, 2015). Karamık ve Şeker (2015, s.575) yapmış oldukları çalışmada, işletmelerde iş güvenliği faktörünün verimlilik üzerindeki etkilerini ortaya koymuşlardır. Yapılan değerlendirmelerde, işletmelerin üretim planlaması esnasında üretime etki eden faktörleri ve işçi sağlığı ve güvenliği kısıtlarıyla birlikte ele almalarının verimliliği artırabileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Pelit, Gülen ve Demirdağ (2016, s.56) çalışmalarında, Türkiye'nin en önemli termal turizm destinasyonlarından olan Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde koruma ve geliştirme kapsamındaki uygulamaların ve sorunların belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırmaya ilişkin verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmış ve Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren tüm beş yıldızlı otel işletmelerinin insan kaynakları yöneticileri ile yüz yüze görüşülmüştür. Elde edilen bulgulara bakıldığında; özellikle otel işletmelerinde koruma ve geliştirme işlevi kapsamında, önemli sorunların (koruma ve geliştirme kapsamında verilen eğitimlerdeki birtakım eksiklikler, çoğu otelde teknik emniyetle ilgili politikaların olmaması, işgörelenin sağlık ve güvenlik konularında gereken önlemlere dikkat etmemesi, İş Kanunu'nun uygulanmasında çalışanların bilinçsizce hareket etmesi vb. gibi) yaşandığını ortaya çıkarmışlardır. Çavuş ve Kurar (2015, s.147) yapmış oldukları çalışmada ise; turizm sektöründe sendikası çalışanların sendikal haklarına ilişkin bilgilerinin yüksek olduğu ancak sosyal sigorta haklarına ilişkin bilgilerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle turizm çalışanlarının emeklilik işlemlerine ve haklarına ilişkin farkındalıklarının ise daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri ile İş Kanunu uygulamaları arasında anlamlı farklılıklar görüldüğünü bu bağlamda kadınların erkeklere oranla İş Kanunu uygulamalarına daha fazla önem verdiklerini belirtmişlerdir. Yukarıdaki çalışmalara bakıldığında departmanlar içinde bir takım sorunların (bel ve omurga ağrıları, yanıklar, mevzuata uyum sorunu vb.) yaşandığı görülmektedir.

İş-çalışan sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel olarak yapılan çalışmalar, daha çok tarım (Sakartepe, 2016; Şık, 2017; Aktuna, 2017), madencilik (Toygar, 2017), sanayi (Açıkalın, 2008; Güngör, 2008; Korkmaz, 2011; Eroğlu, 2015; Kıratlı, 2015 vb.) inşaat (Bostan, 2012; Şen, 2017; Yanık, 2017 vb.), sağlık (Haktanır, 2011; Ünaldı, 2017; Arıkan, 2017) vb. çeşitli sektörler üzerinde yapılmıştır. Turizm işletmelerinden biri olan otel işletmelerinde ise; hizmet sektörü olmasına rağmen çalışma koşullarının ağır oluşu, işgörelenin ücrette tatmin olamayışları vb. unsurlar yadsınamayacak kadar önem taşımaktadır. Buna rağmen söz konusu bu sektörde faaliyette bulunan işletmelerde

sanayi, üretim vb. sektörler kadar yapılan çalışmalar bulunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında otel işletmelerinde iş-çalışan sağlığı ve güvenliğinin işgörenlerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri/geliştirecekleri önemli tutum/davranışlardan olan örgüte güven düzeylerine nasıl bir etki yaratacağının, araştırılması gereken önemli bir konu olduğunu belirtmek olasıdır. Genel olarak bakıldığında, otel işletmeleri az tehlikeli sınıfta yer almasından dolayı diğer mesleklere göre daha ağır koşullar taşısa da yapılan çalışmalar literatür ağırlıklı yazılmış olup, uygulama kısmına yer verilmemiştir. Bu kapsamda bu çalışmada, elde edilecek araştırma sonuçlarıyla birlikte; sektöre, işletmelere, yöneticilere, işgörelere, ilgili literatüre, araştırmacılara önemli ölçüde fayda sağlanması hedeflenmektedir. Bu kapsamda araştırmaya ilişkin yukarıda oluşturulan kuramsal çerçeve doğrultusunda araştırmanın hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir;

**Hipotez:** Otel işletmelerinde iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların, işgörenlerin kuruma olan güvenleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

## 2. Yöntem

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. İlgili anket, 3 bölümden oluşmakta olup ilk bölümde işgörenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan 9 kapalı uçlu soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Afyonkarahisar’da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgüte duydukları güveni belirlemeye yönelik Börü, İslamoğlu ve Birsal (2007)’in çalışmalarında geliştirilen ilgili araştırmada yapılan faktör analizi neticesinde 36 madde olarak belirlenen kuruma güven ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde beş yıldızlı otel işletmelerinin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamalarının işgörenler tarafından değerlendirilmesi ölçeği kullanılmış olup, söz konusu ölçek konuyla ilgili yapılmış çalışmalardan (Hatipoğlu, 2006; Bayazıt Hayta, 2007; Vayisoğlu Zorlu, 2008; Güngör, 2008; Kılıç ve Selvi, 2009; Aydın, 2015 vb.) ve uzman kişilerden yararlanmak suretiyle dört boyuttan (iş sağlığı, iş güvenliği, çalışan sağlığı, çalışan güvenliği) ve toplam 38 ifadeden oluşan iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan ve işgörelere uygulanan ölçekler 5’li Likert ölçeği doğrultusunda (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Az Katılıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Çok Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) değerlendirilmiştir.

Çalışmanın evrenini Afyonkarahisar ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmada; hata payı, güvenilirlik düzeyi ve geri dönmeyecek ya da eksik kodlama vb. gibi değerlendirmeye alınmayacak derecede eksik ve hatalı veriler içeren anketlerin olabileceği ve aynı zamanda araştırmacının hedef kitleye ulaşma olanakları da dikkate alınarak, örneklemin daha üst düzeyde evreni temsil edebilmesini sağlayabilmek için veri toplamada sınır değerinde anket uygulanmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak araştırmacının olanakları dâhilinde otel işletmelerine 700 adet anket dağıtılmış, buna istinaden geri dönen anket sayısı 550 olup bunların 515’i geçerli sayılarak, değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlerin hepsi Afyonkarahisar il merkezinde bulunan 7 adet beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılmıştır. Sandıklı ilçesinde bulunan 3 otel işletmeleri ise anket uygulamasına izin vermedikleri için araştırma evreninden çıkarılmıştır.

Elde edilen verilerin istatistiksel analizi için; yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve geçerlilik/güvenirlik analizinden faydalanılmıştır. Diğer taraftan otel

işletmelerinin, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamalarına ilişkin işgören görüşleri ile işgörenlerin kuruma güven ilişkisinin belirlenmesine yönelik korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Bunun yanında otel işletmelerinin, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamalarına ilişkin işgören algılamalarının, işgörenlerin kuruma güvenlerine etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan kuruma güven (KG) ve iş-çalışan sağlığı ve güvenliği (İÇSG) ölçeklerine ilişkin faktör analizleri (eigenvalues, varyansı açıklama oranı) ve güvenilirlik analizleri (Cronbach's Alpha) sonuçları da gerçekleştirilmiştir.

### 3. Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya katılan toplam 511 işgörenin %52,6'sı kadın, %47,4'ü erkektir. İşgörenlerin yaş gruplarına bakıldığında ise 26-30 yaş aralığı (%32,0) ile 31-35 yaş aralığını (%23,3) oluşturmaktadır. Katılımcılar içerisinde yaş grubuna göre en küçük payı 20 ve altı (%1,9) yaş gurubu oluşturmuştur. İşgörenlerin medeni durumu incelendiğinde evli katılımcıların çoğunluğunu (%62,7) oluştururken, bekâr katılımcılar ise %37,3'ünü oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların eğitim durumları ise yoğunluğun en yüksek olduğu aralık ortaöğretim(lise) (%47,2) oluştururken, katılımcıların %0,8'i lisansüstü düzeyinde eğitim durumuna sahiptir. Katılımcıların turizm eğitimi alıp almadıklarına bakıldığında yoğunluğun almadım (%56,9) devamında diğer/kurslar, seminerler vb. (%20,6) olarak belirtilmiştir. Katılımcıların çalıştığı departmanlara göre yüzde dağılımı en yüksek oranı yiyecek-içecek (%37,1) departmanı oluştururken, yoğunluğun en düşük olduğu departman ise insan kaynakları (%2,3) departmanı olduğu görülmektedir. Katılımcıların sektörde çalışma sürelerine bakıldığında ise yoğunluk olarak 2-4 yıl aralığını oluşturan (% 29,5) bir topluluk ağırlıktadır. Ayrıca, katılımcıların sadece %10,9'u 8-10 yıl aralığı çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların şuan bağlı oldukları işletmede çalışma süreleri ise 1 yıl ve/veya daha az aralığında çalışan yüzdesi %54,8 iken, 8-10 yıl aralığında buldukları işletmede çalışanların oranı ise %6,8 olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların gelir düzeylerinin sınıflandırılmasına bakıldığında ise; 1401-1900 TL aralığında %72,2 oranında bir yoğunluğun olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların sadece %1,2'si 2051-3100 TL gelir elde ettikleri saptanmıştır.

Tablo 1'de araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi sonuçları, güvenilirlik katsayıları ve ölçeklere ilişkin boyutlar ve genel bazda aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Kuruma güven ölçeği için yapılan faktör analizinde KMO değeri örneklem yeterliliğini göstermekte olup (KMO=0,923), Bartlett's testi sonucu ise faktör analizinin uygulanabilirliğini ortaya koymuştur ( $\chi^2=18214,195$ ;  $p<0,001$ ). Uygulanan faktör analizi sonucunda, kuruma güven ölçeğinin özdeğeri 4,345 ile 1,428 arasında değişmektedir. Söz konusu on faktör toplam varyansın %81,585'ini açıklamaktadır. Kuruma güven ölçeğinin "objektif performans değerlendirmesi yapan" faktörü toplam varyansın %12,06'sını açıklarken, "mali güce sahip" faktörü %3,96'sını açıklamaktadır. Diğer taraftan, kuruma güven ölçeğinin alt ölçeklerine ilişkin Cronbach's Alpha değerleri 0,648 ile 0,871 arasında değişmektedir. Bunun yanında kuruma güven ölçeğinin genel Cronbach's Alpha değeri 0,968 olarak bulunmuştur.

İş-çalışan sağlığı ve güvenliği ölçeği için yapılan faktör analizinde KMO değeri örneklem yeterliliğini göstermekte olup (KMO=0,914), Bartlett's testi sonucu ise faktör analizinin uygulanabilirliğini ortaya koymuştur ( $\chi^2=22042,042$ ;  $p<0,001$ ). Uygulanan faktör analizi sonucunda iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ölçeğinin özdeğeri 18,728 ile

1,656 arasında değişmektedir. Söz konusu dört faktör toplam varyansın %68,485’ini açıklamaktadır. İş-çalışan sağlığı ve güvenliği ölçeğinin “iş sağlığı” faktörü toplam varyansın %49,28’ini açıklarken, “çalışan güvenliği” faktörü %4,35’ini açıklamaktadır. Ayrıca, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt ölçeklerine ilişkin Cronbach’s Alpha değerleri 0,886 ile 0,951 arasında değişmektedir. Bunun yanında iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ölçeğinin genel Cronbach’s Alpha değeri 0,972 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 1. İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği ve Kuruma Güvene İlişkin Geçerlilik/Güvenirlilik Analizi ve Aritmetik-Standart Sapma Değerleri**

Ölçekler	Alt Ölçekler (Boyutlar)	Madde Sayısı	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif Varyans	Cronbach’s Alpha	$\bar{X}$	s.s.
Kuruma Güven	Objektif Performans Değerlendirmesi Yapan	3	4,345	12,069	12,069	0,810	<b>3,25</b>	<b>1,16</b>
	Bağlılık Yaratan	4	4,318	11,995	24,064	0,830	3,62	0,93
	Uzun Süreli İstihdam Sağlayan	2	3,570	9,918	33,982	0,805	3,78	0,97
	Dürüst ve Hakkaniyetli İşleyişe Sahip	5	3,329	9,247	43,229	0,773	3,78	0,84
	Çalışanlarına İlgili ve Saygılı	3	3,287	9,132	52,360	0,648	3,55	0,88
	Çalışanların İhtiyaçlarını Dikkate Alan	2	2,457	6,824	59,184	0,771	3,53	1,00
	İşe Alım ve Oryantasyonu Önemseyen	4	2,422	6,727	65,911	0,874	3,65	0,91
	Huzurlu ve Adil Bir Ortama Sahip	4	2,369	6,579	72,491	0,868	3,66	0,99
	Pozitif İmaja Sahip	4	1,846	5,129	77,619	0,871	3,82	1,04
	Mali Güce Sahip	5	1,428	3,966	81,585	0,869	<b>3,92</b>	<b>0,86</b>
	<b>Genel</b>	<b>36</b>	-	-	-	<b>0,968</b>	<b>3,68</b>	<b>0,79</b>
İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	İş Sağlığı	7	18,728	49,283	49,283	0,933	<b>3,81</b>	0,90
	İş Güvenliği	15	3,525	9,278	58,561	0,951	3,59	0,85
	Çalışan Sağlığı	7	2,115	5,566	64,127	0,908	<b>3,40</b>	0,96
	Çalışan Güvenliği	9	1,656	4,358	68,485	0,886	3,48	0,82
	<b>Genel</b>	<b>38</b>	-	-	-	<b>0,972</b>	<b>3,57</b>	<b>0,78</b>

KG: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,923; Bartlett’s Testi:  $\chi^2= 18214,195$ ;  $P=0,000$

İÇŞSG: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,914; Bartlett’s Testi:  $\chi^2= 22042,042$ ;  $P=0,000$

Tablo 1’de yine ankete katılan işgörenlerin, İÇSG (İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği) uygulamalarına ilişkin değerlendirmelerine yönelik görüşlerinin (boyutlar bazında ve genel) aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Bu doğrultuda Tablo 1’e göre katılımcıların İÇSG ölçeğinin geneline ilişkin cevaplarının aritmetik ortalaması 3,57 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, işgörenlerin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde tüm alt boyutlara ilişkin en yüksek aritmetik ortalama değere sahip olan ( $\bar{X}=3,81$ ) iş sağlığı alt boyutu olarak belirlenmiş olup, en düşük aritmetik ortalama değere sahip ( $\bar{X}=3,40$ ) çalışan sağlığı boyutu olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede konuyla ilgili olarak Aydın (2015) çalışmasında küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin uygulama düzeyini belirlemeye yönelik ifadeleri genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen



ortalama değerlerinin 4,32 ile 3,18 arasında dağıldığını sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen sonuca göre, iş kazası ve meslek hastalıklarının işyerinden kaynaklı olarak, güvensiz çalışma ortamı, tehlikeli istifleme, çalışma saatlerinin uygunsuzluğu, güvensiz ve sağlıklı çalışma ortamı nedeniyle meydana geldiğini ifade etmiştir. Bu da iş sağlığı ve güvenliği uygulama düzeylerinin orta düzey üzerinde olduğu ifade edilebilir. Çalışmada çıkan sonuçların ortalama düzeyi yeterli olsa da bu durum iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzenli olarak yapıldığını göstermemektedir.

İşgörenlerin, otel işletmelerinin iş-çalışan sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalarına yönelik görüşlerinin ortalama değer olan 3'ün üzerinde olması; işletmelerin veya yöneticilerin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli düzeyde olduğu ve denetimlerin yapıldığını göstermektedir. Ayrıca, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yeterli düzeyde olması ve denetimlerin yapılmasına rağmen konuyla ilgili yapılan çalışmaların çok az olmakla birlikte aynı zamanda ankette yer alan birçok maddelerde de (konaklama işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında iş sağlığı ve güvenliği davranışlarının güvenlik iklimi ve planlı davranış kuramı kapsamında incelenmesi; konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde işgörenlerin hukuki farkındalıkları; otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği risk faktörlerinin iş tatmini üzerine etkileri vb.) hala denetim ve uygulama açısından yeterli görünse de işgöreni tatmin edici durumda olmadığı da bilinmektedir.

Tablo 1'de yer alan otel işletmeleri işgörenlerinin KG ölçeğinin geneline ilişkin cevaplarının aritmetik ortalaması 3,68 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, işgörenlerin kuruma güven ölçeğine ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde tüm alt boyutlara ilişkin en yüksek aritmetik ortalama değere sahip ( $\bar{X}=3,92$ ) olan mali güce sahip alt boyutu olarak belirlenmiş olup, en düşük aritmetik ortalama değere sahip ( $\bar{X}=3,25$ ) objektif performans değerlendirmesi yapan boyut olarak ifade edilmiştir. Uysal (2014, s. 104) çalışmasında katılımcıların örgütsel güven puanları ( $\bar{X}=3,57$ ) ve alt boyutlarının, çalışanlara duyarlılık ( $\bar{X}=3,27$ ), yöneticiye güven ( $\bar{X}=3,83$ ), yeniliğe açıklık ( $\bar{X}=3,45$ ) ve iletişim ortamı ( $\bar{X}=3,75$ ) puanlarının yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Genel olarak ortalamalar dikkate alındığında, öğretmenlerin okullarında en çok okul yönetimine güvendikleri ifade edilebilir. Ayrıca, bazı araştırmalarda ise örgütsel güven algısının orta seviyede olduğuna dair bulgulara ulaşmışlardır (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Gider, 2010). Torun (2013, s. 86) çalışmasında ise kuruma güven algısını oluşturan boyutlara ait genel bir değerlendirme yaptığında araştırmaya katılanların sadece objektif performans değerlendirme ( $\bar{X}=3,24$ ) konusunda kendi kurumları ile ilgili düşük düzeyde katılım eğilimini sergilediğini ifade ederken, diğer tüm ifadelerle yüksek düzeyde katılım eğilimi sergilediğini belirtmiştir. En yüksek eğilim ise dürüst ve hakkaniyetli işleyen bir sisteme sahip olma ( $\bar{X}=3,99$ ) unsuru üzerinde olduğunu ifade etmiştir. Yapılan çalışmada en yüksek aritmetik ortalama değere sahip olan mali güce sahip alt boyutu iken, Torun'un çalışmasında ise dürüst ve hakkaniyetli işleyen bir sisteme sahip olma alt boyutu yer almaktadır. En düşük ortalama ise hem yazarın çalışması hem de yapılan çalışma ile aynı sonuç ortaya çıkmıştır.

Araştırmada işgörenlerin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ile kuruma güven arasındaki ilişkiye yönelik uygulanan "Pearson Korelasyon" analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2'deki bulgulara göre, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ile kuruma güven arasındaki ilişki yüksektir ( $r=0,734$ ). Bu bağlamda iş-çalışan sağlığı ve güvenliği arttıkça kuruma güvende artmaktadır. Hatipoğlu (2006), araştırmasında

firmanın iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına sahip olma düzeyi ile viziteye çıkan çalışan oranı ve devamsızlık gün sayısı arasında düşük ancak anlamlı düzeyde negatif yönde ilişki olduğunu ifade etmiştir. Güven (2014), çalışmasında iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iş güvenliği ve işgören sağlığı kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin tüm boyutları (diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler görüldüğünü vurgulamıştır.

**Tablo 21. İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği ve Kuruma Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Katsayıları-Matrisi**

Değişkenler			İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	Kuruma Güven
İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği	İş Sağlığı	r	0,794	0,655
		p	0,000**	0,000**
	İş Güvenliği	r	0,956	0,740
		p	0,000**	0,000**
	Çalışan Sağlığı	r	0,888	0,600
		p	0,000**	0,000**
	Çalışan Güvenliği	r	0,897	0,578
		p	0,000**	0,000**
Genel	r	-	<b>0,734</b>	
	p	-	0,000**	
Kuruma Güven	Objektif Performans Değerlendirmesi Yapma	r	0,465	0,702
		p	0,000**	0,000**
	Bağlılık Yaratma	r	0,636	0,901
		p	0,000**	0,000**
	Uzun Süreli İstihdam Sağlama	r	0,670	0,793
		p	0,000**	0,000**
	Dürüst ve Hakkaniyetli İşleyişe Sahip	r	0,639	0,906
		p	0,000**	0,000**
	Çalışanlarına İlgili ve Saygılı	r	0,575	0,687
		p	0,000**	0,000**
	Çalışanların İhtiyaçlarını Dikkate Alma	r	0,630	0,799
		p	0,000**	0,000**
	İşe Alım ve Oryantasyonu Önemsene	r	0,559	0,866
		p	0,000**	0,000**
	Huzurlu ve Adil Bir Ortama Sahip	r	0,704	0,921
		p	0,000**	0,000**
	Pozitif İmaja Sahip	r	0,619	0,871
		p	0,000**	0,000**
Mali Güce Sahip	r	0,663	0,843	
	p	0,000**	0,000**	
Genel	r	<b>0,734</b>	-	
	p	0,000**	-	

\*\* : p<0,01; \* : p<0,05 r : pearson korelasyon katsayısı p : anlamlılık düzeyi

Öte taraftan otel işletmelerinin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin alt boyutlardan olan iş güvenliği boyutu çalışanların kuruma güven düzeyleri (r=0,740) ile en yüksek düzeyde pozitif ilişkiye sahip boyutu oluşturmaktadır. Yine aynı

tabloda yer alan kuruma güvene ilişkin alt boyutlarından olan huzurlu ve adil bir ortama sahip boyutu çalışanların iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamaların ( $r=0,704$ ) ile en yüksek düzeyde pozitif ilişkiye sahip boyutunu oluşturmaktadır.

Araştırmada otel işletmelerindeki iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin işgören görüşlerinin işgörenlerin kuruma güven düzeylerine etkisinin anlaşılabilmesi için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirmiş olup sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3'deki bulgulara göre, değişkenler arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F=599,362$ ;  $p<0,01$ ). Hesaplanan  $R^2$ : 0,539 değeri; modelin açıklanma oranının %53,9 olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifade ile işgörenlerin kuruma güvendeki değişimlerinin %53,9'u otel işletmelerinin iş-çalışan sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalarına ilişkin işgören algılamaları tarafından açıklanmaktadır. Buna göre regresyon modeli aşağıdaki gibi kurulabilir.

$$KG=1,022+0,745*İÇSG$$

**Tablo 3. İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği İle Kuruma Güven Arasındaki İlişkiye Ait Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	$b_j$	$S(b_j)$	t	p	$R^2$	ANOVA
Sabit	1,022	0,111	9,172	<b>0,000*</b>	0,539	F= 599,362 p=0,000*
İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği (İÇSG)	0,745	0,030	24,482	<b>0,000*</b>		

Bağımlı Değişken; Kuruma Güven \* $p<0,01$ ;  $b_j$ : Beta Katsayı;  $S(b_j)$ : Standart Hata;  $R^2$ : Belirlilik (Determinasyon) Katsayısı

Kurulan söz konusu model, iş-çalışan sağlığı ve güvenliğindeki 1 birimlik artışın, kuruma güvenin 0,745 değerinde bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle işletmelerde iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamalarına yönelik işgören görüşleri olumlu yönde arttıkça kuruma olan güvenleri de artmaktadır. Bu sonuç, “*otel işletmelerinde iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların, işgörenlerin kuruma olan güvenleri üzerinde anlamlı etkisi vardır*” şeklinde geliştirilen araştırmanın hipotezi desteklendiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Kalıpçı (2014) çalışmasında çalışanlararası güven düzeyinin insan kaynakları uygulamalarından personel güçlendirme, seçici işe alma, iş ve işçi güvenliği, etkin takım kullanımı ve eğitime etki ettiğini ve örgütsel güven düzeyinde ise iletişim, personel güçlendirme, kariyer planlaması, iş ve işçi güvenliği, şikâyet prosedürleri, seçici işe alma ve eğitimin etkisinin görüldüğünü ifade etmiştir. Bu bağlamda “insan” unsurunun önemi ve buna bağlı olarak yaşanacak olası fiziksel, psikolojik aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı yapılan iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işgörenler açısından kuruma güvenleri üzerinde etkisinin olduğunu kanıtlar niteliktedir. Kılıç ve Selvi (2009, s.916) çalışmalarında fiziksel, kimyasal, sosyo-psikolojik ve kimyasal risk faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ifade etmektedir.

## Sonuç ve Öneriler

İş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamalarına verilen önem sanayi devrimi sonrasında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybeden işgörenlerin sayısının artması ile birlikte daha da önemli hale gelmeye başlamıştır. Bu önem insanların zarar görmesini önlemenin yanında, sosyal ve ekonomik kayıpları önlediği için de önemsenmektedir. Çalışma ortamlarının sağlık ve güvenlik yönünden riskli durumda olması en başta işgörenleri etkilemiştir. Nitekim ülkelerin nüfusunun büyük bir kısmını oluşturan işgörenlerin sağlık açısından etkilenmesi, iş yerlerini ve beraberinde toplumu ekonomik ve sosyal yönden olumsuz etkilemiştir. İş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamaları işgörenlerin sağlık ve güvenlikleri ile ilgilidir. İşgörenleri, iş ortamında meydana gelebilecek olan risklere karşı korur, böylece işgörenlerin bedensel ve ruhsal olarak iyi hallerinin devam etmesini sağlar. Bedensel ve ruhsal olarak iyi durumda olan bir nitelikli işgörenlerde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmaya devam ederler (Güvercin, 2015, s.80). Çalışma hayatına ilişkin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği konuları bu çalışma alanları ve işkollarına göre çeşitli özellikler göstermektedir. Hizmet sektörü ve dolayısı ile turizm, sanayi sektörü ile kıyaslandığında genellikle “düşük riskli” bir sektör olarak nitelendirilmektedir. Ancak bu nitelendirme sektörün kendine has yapan nedeni ile çoğu kez gerçekçi olmamaktadır (Uca Özer, Tüzünkan ve Çavuşgil Köse, 2013, s.1136).

Otel işletmelerindeki işgörenler arasında, güven olgusunun var olması işgörenlerin moral ve motivasyonunu artırarak işbirliğini, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı sağlayacaktır. Böylelikle, örgütler amaç ve hedeflere ulaşmada başarı elde edeceklerdir. Çünkü örgütlerin başarısı, örgütsel davranışı oluşturan güven, iş tatmini, adalet, bağlılık ve motivasyon gibi psikolojik faktörlere bağlıdır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Bu açıdan bakıldığında işgörenlerin işletmede buldukları süre içerisindeki çalışma koşulları ve buna bağlı olarak yaşanacak olası sonuçlar işgörenin moral ve motivasyon durumunun düşmesine neden olmakta, bu durum işgörenlerin iş kazası yaşamalarına sebebiyet vermektedir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin bireysel özellikleri ile ilgili bir değerlendirme yapıldığında; cinsiyetlerine göre katılımcıların durumunda kadın işgörenlerin erkek işgörenlerden daha çok olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada işgörenlerin medeni durumlarına bakıldığında evli olan işgörenlerin çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşlarına göre dağılımında ise; genç yaşta çalışanların otel işletmelerinde çoğunluğu oluşturmaktadır. Araştırmada işgörenlerin eğitim durumlarına bakıldığında çoğunluğu ortaöğretim (lise) eğitimi aldıklarını ve turizm eğitiminde ise yarısından fazlasının turizm eğitimi almadığını ve eğitim alanlarının diğer alanlardan (kurs, seminer vb.) olduğu ifade edilmiştir. Araştırmada işgörenlerin işletmede çalıştıkları departmanın da genel olarak çoğunluğunu yiyecek-içecek departmanını oluşturduğunu, bunu takip eden kat hizmetleri departmanı olduğu gözlenmiştir. Otel işletmelerinde işgörenlerin sektördeki çalışma süreleri incelendiğinde 2-4 yıl ile 5-7 yıl aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda turizm sektöründeki işgörenlerin sektörde çalışma sürelerinin daha az olduğunu ifade etmektedir. İşgörenlerin işletmedeki çalışma sürelerine bakıldığında işletmede daha kısa süre içerisinde çalıştıkları anlaşılmaktadır. İşgörenlerin gelir durumlarına göre dağılımına bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu asgari ücret düzeyinde gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu da işverenlerin departmanlardaki

alanlara göre ücretin değişebileceği çoğunlukla stajyer dışında askeri ücret ödendiği ifade edilebilir.

İş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve kuruma güven ölçeklerine uygulanan faktör analizi neticesinde KMO değerlerinin örneklem yeterliliğini gösterdiği anlaşılmaktadır. Daha önceki yapılan çalışmalarda faktör analizi sonuçları ile bu çalışmanın faktör analizi sonuçlarının birbirlerine yakınlık gösterdiği ifade edilebilir (İslamoğlu, Birsal ve Börü, 2007; Güvercin, 2015). Bunun yanında ölçeklere ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Yapılan araştırmada çalışanların iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ile kuruma güven arasındaki ilişkilerin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç işgörenlerin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği arttıkça kuruma güveninde arttığını ortaya koymaktadır. İş-çalışan sağlığı ve güvenliğinin kuruma güven üzerindeki etkinin tespitine yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regreasyon analizi sonuçlarına göre, değişkenler arasındaki doğrusal regreasyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,01$ ). Modelin açıklama oranının %54'üne yakın çıkması işgörenlerin kuruma güvendiği değişimlerinin açıklanan bu oranda otel işletmelerinin iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamalarına ilişkin işgören algılamalarının önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle işletmelerde iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamalarına yönelik işgören görüşleri olumlu yönde arttığında, kuruma olan güvenleri de artmaktadır. Bu da yapılan araştırmanın "*otel işletmelerinde iş-çalışan sağlığı ve güvenliği kapsamındaki uygulamaların, işgörenlerin kuruma olan güvenleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*" şeklinde geliştirilen hipotezinin desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Söz konusu araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, konuya ilişkin bazı öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

- ✓ Çalışanlar işe alım sürecinin başından itibaren çalıştıkları süre boyunca belli aralıklarla sağlık kontrollerinden geçirilmelidir (Her departmanın çalışma koşulları farklılık göstermektedir)
- ✓ Devletin çıkarttığı yasa, mevzuat ve yönetmelikler takip edilmeli ve güncel haliyle işgörelere brifing verilerek bilgilendirilmelidir.
- ✓ Günlük, shift değişimleri sırasında vardiyaya başlamadan önce makine-ekipman kontrolü yapılmalıdır.
- ✓ İşveren departman şefleri arasında görevlendirme yaparak denetimi kontrol altında tutmalıdır. Bu konuda özellikle İSGB/OSGB uzmanlarıyla da belli aralıklarla bir araya gelinerek takip edilmelidir.
- ✓ İşletmede mutlaka iş yeri hekimi ve hemşire bulundurulmalıdır. Bunun yanında yetkili kurumlarda eğitim almış sertifikalı bir ilk yardım ekibi kurulmalıdır.
- ✓ İÇSG ile ilgili tatbikatlar (uygulamalar) belirli aralıklarla işgörelere yaptırılmalıdır.
- ✓ Uzun süre çalışan işgörelere çalışma koşulları yapılandırılmalıdır.
- ✓ İşletme, işgörelere eğitim düzeyine (ilkokul, lise vb.) ilişkin ayırım yapmaksızın tümünü İÇSG eğitimine (OSGB/İSGB) tabi tutmalıdır.
- ✓ Özellikle otel işletmelerinde yapılmak yerine diğer turizm işletmelerine de iş-çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamaları yapılmalı ve diğer örgütsel davranış konularıyla ilgili araştırmalar yapılabilir.

Sonuç olarak Afyonkarahisar ilinde bulunan işgörenlerin, iş-çalışan sağlığı ve güvenliği ile kuruma güvene ilişkin görüşleri ortaya konulup birtakım öneriler getirilmiştir. Yukarıdaki araştırma önerilerine ek olarak şu hususun da belirtilmesinde fayda vardır. İşgörenlerin rahat ve güven içinde çalışmaları için işveren uygun çalışma koşullarını oluşturmalı ve mevcut koşulları iyileştirme yoluna gitmelidir. Bu sayede işgörenlerin işletmeye karşı güvenleri de üst düzeyde olacaktır. İşletmenin çalışma koşulları modern yönetim şartlarına uygun koşulların yapılandırıldığı takdirde işgörenin de İÇSG uygulamaları açısından daha duyarlılık göstereceği bilinmelidir. Günümüz şartlarının en önemli sorunu olan İÇSG uygulamaları işverenin bu uygulamaları işgörelere aktarması devletin ise denetimler yaptırarak kontrol altına alınması gerektiği yapılan çalışmalarda da belirtilmiştir. Konuyla ilgili literatürde İÇSG ile ilgili çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışma, sektör, işletmeler ve yöneticiler açısından önemli bir kaynak oluşturacak ve bu konuda farkındalık yaratacak sonuçları sunması bakımından önemlidir.

### Kaynakça

- Açıkalın, C. (2008). "Eskişehir-Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları ve Kişisel Koruyucu Malzeme Kullanımının Kazalar Üzerindeki Etkisi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.9, Sayı.1, 133-154.
- Aktuna, A. (2017). *Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçevesinde Bilgi, Tutum ve Algı Düzeyleri: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.
- Akar Şahingöz, S. ve Şık, A. (2015). Konaklama ve Beslenme İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Altınel, H. (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (3. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Arıkan, A. (2017). *Aydın Merkez, 2. ve 3. Basamak Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Geliştirme Önerileri*. (Tıpta Uzmanlık Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Asunakutlu, T. (2002). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.9, Sayı.1, 1-13.
- Asunakutlu, T. (2006). "Çalışanlar İle Yöneticiler Arasında Güven Duygusunun Araştırılması: Turizm Sektöründe Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.8, Sayı.4, 16-33.
- Aydın, T. Ş. (2015). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Uygulamalarının İş Kazalarının Önlenmesi Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Bayazıt Hayta, A. (2007). "Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.1, Sayı.1, 21-41.
- Boz, C. (2006). *Dünyada Turizm Endüstrisinde İstihdam ve Çalışma Şartları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Bostan, H. (2012). İnşaat Sektöründe İş Güvenliği: Yeni Nesil Öğrenim Tekniği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Büte, M. (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.25, Sayı.1, 171-192.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınc, A. Ç. (2012). “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.12, Sayı.23, 132 – 156.
- Çavuş, Ö. H. ve Kurar, İ. (2015). “Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.17, Sayı.2, 147-174.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eroğlu, E. (2015). *Bir Organize Sanayi Bölgesinde Plastik Mamül Üretimi Yapan İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Gider, Ö. (2010). “Eğitim Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, Cilt.21, Sayı.65, 81-105.
- Güngör, E. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Toplam Kalite Yönetimi Açısından İrdelenmesi ve Talaşlı Üretim Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güven, B. (2014). *İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Güvercin, A. (2015). *İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Haktanır, G. (2011). Prediction of Safety-Related Behaviour Among Turkish Nurses: An Application of Theory of Planned Behaviour and Effects of Safety Climate Perceptions. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Hatipoğlu, Ö. (2006). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Mevcut Durumu ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İslamoğlu, G., Birsnel, M. ve Börü D. (2007) Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü, İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- Karamık, S. ve Şeker, U. (2015). “İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi”, *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, Cilt.3, Sayı.4, 575-584.

- Kavurmacı, A. ve Demirdelen, D. (2015). Turizm Sektöründe İşçi Sağlığı ve Çalışan Güvenliği, 13 Aralık 2017, I. Eurasia International Tourism Congress: Current, Issues, Trends, and Indicators, 30 Kasım 2016, [https://www.academia.edu/25233386/Turizm\\_Sekt%C3%B6r%C3%BCnde%C4%B0%C5%9F%C3%A7i\\_Sa%C4%9Flu%C4%B1%C4%9F%C4%B1\\_ve\\_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan\\_G%C3%BCvenli%C4%9Fi](https://www.academia.edu/25233386/Turizm_Sekt%C3%B6r%C3%BCnde%C4%B0%C5%9F%C3%A7i_Sa%C4%9Flu%C4%B1%C4%9F%C4%B1_ve_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fan_G%C3%BCvenli%C4%9Fi).
- Kılıç, G. ve Selvi, M. S. (2009). “The Effects of Occupational Health and Safety Risk Factors on Job Satisfaction In Hotel Enterprises”, *Ege Academic Review*, Cilt.9, Sayı.3, 903-921.
- Kıratlı, N. (2015). *Döküm Sektöründe Çalışan İşçilerin İş Kazası Geçirme Durumu ve Etkileyen Risk Faktörleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.7, Sayı.1, 46-57.
- Korkmaz, O. (2011). Türkiye Kimya Sanayisinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı.14, 129-144.
- Özen, İ. (2016). *İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.
- Özpinar, Ö. (2016). *OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin İnşaat Sektöründe Uygulanması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Pehlivan, İ. (2016). *İnşaat Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gedik Kocatepe Üniversitesi, İstanbul.
- Pelit, E., Gülen, M. ve Demirdağ, Ş. A. (2016). “Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetim İşlevi Olarak Koruma ve Geliştirme Kapsamındaki Uygulamalar ve Sorunlar: Afyonkarahisar Örneği”, *3rd International Congress of Social Sciences, China to Adriatic/27-30 Ekim 2016*, 56-65.
- Pelit, E. ve Gülen, M. (2017). “İş-Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Termal Otel İşletmeleri Örneği”, *18. Ulusal Turizm Kongresi (18-22 Ekim 2017/Mardin)*, 389-396.
- Sakartepe, İ. A. (2016). *Seracılık Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Farkındalık ve Tutumlarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya
- SKD/İSG, (2015). İş Sağlığı ve Güvenliğini Doğru Anlamak ve Uygulamak, 27 Mayıs 2017, <http://www.skdturkiye.org/isgdokuman.pdf>.
- Şen, N. (2017). *İnşaatlarda Mesleki Eğitim İle İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.



- Şık, A. (2017). *Su Ürünleri Tesislerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Tayfur Ekmekci, Ö. (2014). *İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı*, (İçinde: İnsan Kaynakları Yönetimi, ss.353-386), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Torun, M. K. (2013). *Turizm Alanında Lisans ve Önlisans Eğitimi Veren Kurumlarda Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Toygar, Ş. A. (2017). *Maden İşyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarının Politika Haritalama Yöntemi İle Analiz Edilmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Uca Özer, S., Tüzüncan, D. ve Çavuşgil Köse, B. (2013). “Turizm Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Yönelik Tespitler ve Tedbirler”. *14. Ulusal Turizm Kongresi*, 1136-1149.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi (4. Baskı)*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uysal, E. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Alguları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ünaldı, S. (2017). *Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Vayısoğlu Zorlu, A. (2008). *İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yanık, S. (2017). *İnşaat Sektöründe Çalışan İşçilerin Profilleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Belirlenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Yiğit, A. (2015). *İş Güvenliği (4. Baskı)*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Yorgancı, A. E. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlilik Alguları İle Örgütsel Güven Algularının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

## **The Effect of Practices in Occupational - Employee Health and Safety on Employees' Organizational Trust: A Case on Five Star Hotels**

**Elbeyi PELİT**

Afyon Kocatepe University  
Afyonkarahisar, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-6418-801X](https://orcid.org/0000-0002-6418-801X)  
[elbeyipelit@aku.edu.tr](mailto:elbeyipelit@aku.edu.tr)

**Merve GÜLEN**

Afyon Kocatepe University  
Afyonkarahisar, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-9270-4755](https://orcid.org/0000-0002-9270-4755)  
[merve\\_bolu\\_@hotmail.com](mailto:merve_bolu_@hotmail.com)

### **Extensive Summary**

#### **Introduction**

The laws and regulations regarding the prevention of negative factors of health and safety issues are deterrent. At the same time they are important for the employer in terms of the protection of the work environment and hygiene conditions in production; for the employee they are important in terms of protection of mental and physical health, security in the organization, providing financial and moral support to the family and the continuation of social rights within the retirement period (Akar Şahingöz ve Şık, 2015, p.14). In the tourism sector, seasonal high workload, especially during the holidays and summer months, makes it easier to employ uninsured and unsecured employees at the weekend or at night when many of the workforce do not work, and this led to the workforce who are not well educated, could not protect themselves from occupational accidents and diseases, fear from losing their jobs and worry about social security. The increase in tourism organizations also supports the increase in employment and competition, and it causes the employees to face various risk factors in this sector. These reasons make the tourism sector more prominent in terms of occupational accidents and diseases (Kavurmacı and Demirdelen, 2015). On the other hand, long working hours, complexity of working time, inadequate rest in tourism industry negatively affect physical endurance, resilience, power and attention and causes accidents in organizations (Boz, 2006). In this study, occupational-employee health and safety and organizational trust topics were investigated. Improvement of irregular working conditions, regular training about occupational health and safety practices and adaptation of auditing conditions in organizations increase the employees' commitment to the organization.

Studies on occupational health and safety were mainly focused on agriculture (Sakartepe, 2016; Şık, 2017; Aktuna, 2017), mining (Toygar, 2017), industry (Açıklalın, 2008; Güngör, 2008; Korkmaz, 2011; Eroğlu, 2015; Kıratlı, 2015 etc.), construction (Bostan, 2012; Şen, 2017; Yanık, 2017 etc.), health (Haktanır, 2011; Ünaldı, 2017; Arıkan, 2017). Although hotel enterprises are in the service sector, working conditions are heavy and wages are not satisfying etc. And these elements are so important that they cannot be ignored. In spite of this, in the tourism sector, there are not many studies done as in other sectors. From this point of view, it is possible to state that in hotel

enterprises the effect of occupational-employee health and safety practises on the levels of organizational trust is an important topic that should be studied. Even though the hotel establishments are in less dangerous class and they have more severe conditions than the other occupations, the studies conducted mainly with the literature review and importance to the practices was not given. In this context, in this study, it is aimed to provide significant benefits to the sector, enterprises, managers, employees, relevant literature and researchers. In this context, the hypothesis of the study was developed in the direction of the above-mentioned theoretical framework;

**Hypothesis:** Practices on occupational-employee health and safety in hotel enterprises have a significant effect on the trust of employees to the organization.

### **Method**

Survey technique was used as data collection method in the survey. The universe of the study covers employees in five star hotel enterprises operating in Afyonkarahisar province. In the study; factors like error margin, level of reliability, incomplete or false coding and reaching potentiality to the target group were taken into account and in order to represent the universe, more questionnaires than limit value were applied. As a result, within the possibilities of the researcher, 700 questionnaires were distributed to the hotel enterprises, and the number of returning inquiries was 550, of which 515 were considered to be valid. For the statistical analysis of obtained data; percentile, frequency, arithmetic mean, standard deviation and validity / reliability analysis were done. On the other hand, correlation analysis was used in order to determine the relationship between employees' views on occupation-employee health and safety and organizational trust. In addition, simple linear regression analysis was applied to determine the effect of employees' perceptions of occupational-employee health and safety practices on organizational trust.

### **Findings**

When the arithmetic mean and standard deviation values of 515 employees' responses were examined, the arithmetic average of opinions (dimensional and general) about OEHS (Occupational-Employee Health and Safety) practices were found 3,57. In addition, when the responses to the occupational-employee health and safety scale were examined, the occupational health sub-dimension having the highest arithmetic mean value in all the sub-dimensions was found as  $\bar{X}= 3.81$ , and the employee health dimension was found  $\bar{X} = 3.40$  with the lowest arithmetic average value. The arithmetic average of the organizational trust scale was found 3.68. In addition, when the responses in organizational trust scale were examined, the sub-dimension of financial power had the highest arithmetic average value as  $\bar{X} = 3.92$  and the objective performance evaluation dimension was found as  $\bar{X} = 3.25$  with lowest arithmetic mean value.

According to the findings; the relationship between occupational-employee health and safety and organizational trust is high ( $r = 0,734$ ). In other words, as occupational-employee health and safety increase, the organizational trust will increase. According to the results of simple linear regression analysis performed to determine the effect of occupational-employee health and safety on organizational trust, the linear regression model between the variables was found significant ( $p < 0,01$ ). Model's explanation rate was found nearly 54%, and this shows that changes in employees' organizational trust have an important effect on employees' occupational-employee health safety perceptions. In other words, when the views of employees towards the occupational-employee health and safety practices positively increase, organizational trust increases. This suggests that the hypothesis of "practices on occupational-employee health and safety in hotel enterprises have a significant effect on the trust of employees to the organization" was supported.

### **Discussion and Suggestions**

Occupational-employee health and safety practices has become more important after the industrial revolution, with the increase on the number of workers lost their lives as a result of work accidents and occupational diseases. This development is important because it prevents people from being harmed and prevents social and economic losses. Hazardous working environments primarily affect employees. In fact employees, who constitute a large part of the population of the countries, being negatively affected in terms of health, influence work places and the society negatively in the economic and social direction. Occupational-employee health and safety practices are concerned with employees' health and safety. It protects employees against the risks that may arise in the work environment thus it provides the employees to continue their physical and mental well-being. Employees with good physical and mental condition continue to work in a healthy and safe manner (Güvercin, 2015: 80). Work-related occupational-employee health and safety issues show various characteristics according to the working areas. The service sector, and therefore tourism, is often referred to as a "low risk" sector when compared to the industry sector. However, this qualification is often unrealistic (Uca Özer, Tüzünkan and Çavuşgil Köse, 2013: 1136).

The results of the research revealed that the relationship between occupational-employee health and safety and organizational trust is high. This result shows that organizational trust will increase if occupational-employee health and safety increases. The linear regression model between the variables was found significant ( $p < 0,01$ ). Model's explanation rate (54%) shows that changes in employees' organizational trust have important effect on employees' occupational-employee health safety perceptions. In other words, when the views of employees towards the occupational-employee health and safety practices increase, organizational trust increases. This suggests that the hypothesis of "practices on occupational-employee health and safety in hotel enterprises have a significant effect on the trust of employees to the organization" was supported.

When the findings obtained from this study were evaluated, some suggestions were developed. These suggestions are presented as follows:

- ✓ Employees should get periodic health check-ups from the beginning of the recruitment period (the working conditions of each department are different)
- ✓ The laws, legislation and regulations that the government has made should be followed and briefings should be given to employees.
- ✓ Daily machine-equipment checks must be performed prior to starting shifts during shift changes.
- ✓ The employer should assign department heads to conduct inspections. This issue should be followed up with ISGB (Workplace Health and Safety Agency) / OSGB (Mutual Health and Safety Agency) specialists at regular intervals.
- ✓ Workplace doctors and nurses must be available in the enterprise. In addition, a certified first aid team trained in the authorized institutions should be established.
- ✓ Practices related to OEHS should be carried out at regular intervals (Pelit and Gülen, 2017).
- ✓ Working conditions of employees with long working hours should be altered.
- ✓ The organization should give all the employees OEHS training (OSGB / ISGB) without discrimination regarding the level of education of the employees (primary school, high school, etc.).
- ✓ Occupational-employee health and safety practices should be implemented in other tourism enterprises, and other organizational behaviour issues may be studied.

As a result, the opinions of the employees in Afyonkarahisar province regarding occupational-employee health and safety and organizational trust were discussed and some suggestions were made. In addition to the above suggestions, the employer should establish appropriate working conditions and improve the existing conditions in order for the employees to work comfortably and confidently.