Mutfak Çalışanlarının İş Motivasyonu ve Hijyen Davranışı Üzerine Bir Çalışma (A Study on Work Motivation and Hygiene Behaviour of Kitchen Workers)

*Mehmet ŞİMŞEK a, Mehmet Akif ŞEN a

a Giresun University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinary Arts, Giresun/Turkey

Öz

Tüketici memnuniyeti ve bağlılığı açısından önemli olan hijyen ve sanitasyonun çalışanların iş motivasyonlarıyla ilişkili olduğu savunulmaktadır. Yiyecek içecek işletmelerinde hijyen ve sanitasyonun başlangıç noktasının mutfak olduğu gerçeğinden hareketle bu çalışmada mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ile hijyen davranış düzeyleri ve bu iki davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın verileri Türkiye Aşçılar ve Şefler Federasyonuna (TAŞFED) bağlı 12 dernek üyesi 466 mutfak çalışanından çevremiçi anket yoluyla elde edilmiştir. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranış düzeylerinin yüksek olduğu ve iki değişken arasında pozitif yönlü bir iliskinin olduğu tespit edilmiştir. Yine analiz sonuçlarına göre mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışları ortalamalarının eğitim ve cinsiyetlerine göre farklılaşması ancak yaşılarda göre farklılığı görülmüştür. Ote yandan mutfak çalışanlarının hijyen davranışını ise yaşılarda göre anlam bir farklılık göstermediği ancak cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre farklılaştığı ortaya kınmuştur. Çalışma doğrudan mutfak çalışanlarına yönelik yapılmış ve COVID-19 sürecinde gerçekleştirilmiş olması sebebiyle özgünlük bakımından önem arz etmektedir.

Keywords

Kitchen workers
Job motivation
Perception of hygiene
Hygiene behaviour

Abstract

It is argued that hygiene and sanitation, which are important for consumer satisfaction and loyalty, are related to the work motivation of employees. Based on the fact that the starting point of hygiene and sanitation in food and beverage establishments is the kitchen, the work motivation of kitchen workers and their hygiene behaviour levels and the relationship between these two behaviours were examined in this study. Data gathered from 466 kitchen staff members of the Turkey Cooks and Chefs Federation (TAŞFED) via online survey. In the study, work motivation scale and hygiene behaviour scale that adapted from the literature were used. According to the analysis results of the study, it was determined that the work motivation and hygiene behaviour levels of kitchen workers are high and there is a positive relationship between the two variables. Again, according to the analysis results, it was seen that the average work motivation of kitchen workers did not differ according to their education and gender, but they did differ according to their ages. On the other hand, it has been revealed that the hygiene behaviour of kitchen workers does not differ significantly according to their age, but varies according to their gender and education level. The study is important in terms of originality, since it was carried out for kitchen workers and was carried out during the COVID-19 process.

DOI: 10.21325/jotags.2020.730
GİRİŞ

Yiyecek içecek işletmelerinin en önemli bölümlerinden biri olan mutfaq, her türlü yiyeceğin hazırlığı ve pişirildiği ve baza de işletmenin yapısı ve hizmetlerine göre tüketildiği yer olarak tanımlanmaktadır (Değirmencioğlu & Çiçek, 2004). Yiyeceklerin önemli kısmı burada şekillenir, fiziksel kirlilik, zararlı mikroorganizmaların arındırılmakta ve çeşitli pişirme teknikleri kullanılarak yenilebilir hale getirilmektedir. Bütün bu süreçlerde mutfağın fiziksel konumu ve planlaması yanında, mutfaqta çalışan personelin (şef, aşçı, aşçı yamağı vb.) kişisel hijyenini, alet-edevat seçimi ve hijyeni son derece önem taşımaktadır (Yıldırım, 2014; Sökmen, 2003). Özellikle hasta veya taşıyıcı olan mutfaq çalışanlarının burun, ağız, deri ve elleriyle pek çok enfeksiyon ve mikroorganizmayı gıda direkt olarak taşıyabildiklerinden (Yücel, 2000) bu durumda çalışanların söz konusu durumları normale dönmeden mutfağa alınmamaları gerekmektedir.

Çalışanların işyerindeki çeşitli ihtiyaçlar ve beklenmeleri doğrultusunda şekillenen iş motivasyonu mal veya hizmet kalitesinde önemli bir başarı unsuru olarak görülmektedir (Mullins & Christy, 2010). Bir başka tanımlamayla; müşteri memnuniyetinin artırılması, hismetlerin hızlı ve düzenli bir şekilde yerine getirilmesi ve maliyetlerin azaltılması gibi konuların motivasyon düzeyleri ile yakından ilişkili olduğu dile getirilmektedir (Alkış ve Öztürk, 2009). Bu nedenle yiyecek içecek işletmelerinde arzu edilen hijyen ve hizmet kalitesinin sağlanabilmesi adına önemli ölçüde çalışanların iş motivasyonu ve iş tatmininin sağlanması gerektiği savunulmaktadır (Yıldırım, 2014). Çalışanları motive etmek için çeşitli yöntemlere odaklanan iş motivasyonu; organizasyonda kişinin çaba sevmini ve sebatını belirleyen psikolojik güçler olarak görülmektedir (Jones & George, 2008). Öte yandan iş motivasyonunun sağlanması halinde çalışanların performansının artıracağı kabul edilmektedir (Özdemir & Muradova, 2008).

Çalışma kapsamında yiyecek içecek işletmelerinin en önemli bölümlerinden olan mutfaq çalışanlarının iş motivasyonları ile hijyen davranışları düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çünkü; müşterilerin memnuniyeti ve sağlığı açısından gerek hizmet kalitesi gerekse hijyen düzeyinin son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmada ayrıca mutfaq çalışanlarının iş motivasyonu ile hijyen davranış arasındaki ilişki incelenmektedir. Çünkü iş motivasyonunun olumlu hijyen davranışını pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Öte yandan mutfaq çalışanlarının iş motivasyonu ile hijyen davranışının demografik özelliklerine göre farklılaşmış olabileceği düşünülmektedir. Çalışma sonucunda yiyecek içecek işletmeleri yöneticileri ve uygulayıcılarına yönelik öneriler geliştirilerek müşteri memnuniyeti ve sağlığına olumlu katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma ile iş motivasyonu ve hijyen davranışları literatürünün zenginleşmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Çalışmaya ilgili öncelikle Giresun Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’na başvurulmuş, 44079388-38 sayılı, 11 Mayıs 2020 tarihi ve 2020-2 karar sayılı onaylı alınmıştır.

Literatür İncelemesi

Konuya yönelik yapılan literatür incelemesinde doğrudan mutfaq çalışanlarına yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu ve konunun daha çok konaklama işletmeleri ve/veya yiyecek içecek işletmeleri noktasında incelemenişti görülmemüştür. Yapılan inceleme sonucunda ulaşılan çalışanların bazıları aşağıda tarihsel sıralara göre ilerlemiş ve verilmiştir.

Özçelik (2020) tarafından yapılan bir çalışmada KOBİ niteliği yiyecek içecek işletmelerinden hizmet talep eden turistlerin gıda güvenliği bilgisinin tekrar ziyaret etme niyetine etkisi incelenmiştir. 437 yerli turistten elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre yerli turistlerin gıda güvenliği bilgilerinincrapz bulaşma, hijyen, kişisel hijyen,
temizlik ve personel sağlığı olmak üzere beş boyutta oluştuğu tespit edilmiştir. Yerli turistlerin tekrar ziyaret etme niyeti için ise tek boyut belirlenmiştir. Öte yandan, gıda güvenliği bilgisinin tekrar ziyaret etme niyetini olumlu olmaya etkilediğini tespit edilmiştir.

Ko ve Kang (2019) Kuzey Tayvan’da liderlik tarzi ve örgütSEL iklimin gıda güvenliği ve hijyen davranışları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın verileri 324 kurumsal yemek hizmeti çalışanlarından elde edilmiştir. Verilerde yeterli yapılan analiz sonuçlarına göre; liderlik tarzı ve örgütSEL iklim, çalışanların gıda güvenliği ve hijyen davranışlarını ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Yine aynı çalışmada işlemSEL ve dönüşümSEL liderliğin örgütSEL iklim üzerinde önemli ölçüde olumlu bir etkisi olduğu, organizasyonEL iklimin ise çalışanların gıda güvenliği ve hijyen davranışlarını üzerinde önemli ölçüde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Ayaz ve Aydın (2018) tarafından yiyen içecek işletmelerinde iş motivasyonunun hijyen davranışına etkisi konulu bir araştırma yapılmıştır. Çalışma kapsamında turizm işletme belgeli yiyen içecek işletmelerinde çalışan 250 iş gören işe veri toplanmıştır. Toplanan verilerin analizi sonucunda iş görenlerin iş motivasyonlarının; yöneticilerin yaklaşımları, iş güvenliği, iş ortamı ve kendini güçlendirme boyutlarında şekillendiği, hijyen davranışlarının ise gönlü hijyen davranış, hijyen bilgisi, zorunlu hijyen davranışı ve hijyen düşüncesi olarak boyutlandığı görülmüştür. Öte yandan iş görenlerin iş motivasyonu ile hijyen davranışını arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Harris, Murphy, DiPietro ve Line (2017) Restoran çalışanları için gıda güvenliği motivasyonlarının öncülleri ve sonuçları konulu bir çalışma yapmıştırlar. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki 755 restoran yöneticisi ve çalışanının katılımıyla yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre restoran çalışanlarının gıda güvenliği ve sanitasyon algılarının pozitif yönde geliştiği; bununla birlikte bu gelişimin çalışma süresiyle doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir.

Eren, Nebioğlu ve Şık (2017) Alanya’nın Okcular Beldesi’nde faaliyet gösteren otellerdeki mutfaK çalışanlarının gıda güvenliği konusundaki bilgi düzeyleri, ebeveyn edinilmişlerdir. Toplam 140 çalışandan anket yoluyla elde edilen verilerin analizine göre; sezonluk çalışanlara kıyasla, tüm yıl çalışan personel içinde gıda güvenliği eğitimleri alanların oranı daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışma yılının gıda güvenliği konusunda bilgi sahibi olmaétablissementinde etkisi olduğu görülmekle birlikte hala katılım oranının HACCP kelimesini hiç duymadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Toth ve Bittanszky (2014) Macaristan’ın okullarında servis ve yemek pişirmeye mutfaK çalışanlarının gıda güvenliği konusundaki bilgi düzeylerini incelemiştirler. ToplaMda 68 okulun mutfaKlarında yapılan karşılaştırma sonucunda fiziksel çevre, personel, ekipman, depolama, servis ve temizlik kriterlerinin performanslarının %44 ile %91 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda söz konusu standartların oluşturulması için çalışanların konuya yönelik bilgi birikimi ve farkındalıkların artırılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Ünlüönen ve Cômert (2013) yaptıkları çalışmaya otel işletmeleri mutfaKında çalışanların personel hijyen hakındaki bilgi düzeylerini ve uygulamalarını incelemiştirler. Ankara’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerin mutfaKında çalışanlar 301 çalışan anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda katılan otel
çalışanların personel hijyen algı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan çalışanların hijyen algı düzeylerinin görev, çalışma süresi ve eğitim aldıkları yere göre anlamli bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Green ve Selman (2005) tarafından yapılan bir çalışmada gıdan güvenliği ve gıda hijyeni uygulamalarını etkileyen faktörlerin neler olabileceğini odak grup görüşmesi yoluya belirlenmeye çalışılmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda katılmocular gıda güvenliği ve hijyen etkileyen faktörleri şu şekilde sıralanmıştır; çalışma ortamı, yönetim ve iş arkadaşlarının gıda güvenliğine verdiği öneme, güvenli yiyecek hazırlamayı verilen cezalar, gıda güvenliği eğitimleri ve dezenfektan kullanımı.

Değirmencioğlu ve Çiçek (2004) otel işletmelerinin mutfağında personel hijyenini ve HACCP uygulamaları konulu bir araştırma gerçekleştirmiştirler. Yapılan çalışmada, HACCP sisteminin personel hijyenine uygulanması ve otel işletmelerinin mutfak ve servis bölümlerinde uygulanacak kurallara yönelik saptamalar bulunmaktadır. Bu saptamalarla göre öncelikle; mutfak ve servis bölümlerinde hijyenin yaşamsal öneme sahip olduğu, özellikle servis ve mutfakta çalışan personele bu anlamda büyük sorumluluk yüklediği belirtilmiştir. Bu anlamda söz konusu personelin hijyen ve sanitasyon konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olması ve bu konuda eğitilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Öte yandan Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından personel hijyenini konusunda yapılan önerilerin hayati önem taşıdığı da belirtilmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda dikkat çeken noktalardan bir tanesi tüketicilerin hijyen, temizlik, kişisel hijyen ve çalışsa sağlığı algılarının tekrar ziyaret etme niyetlerini pozitif yönde etkilediği (Özçelik, 2020). Çalışmalarda dikkat çeken ikinci nokta ise hijyen algısı ve veya hijyen davranış ile örgütsel iklim koşulları (Ko ve Kang, 2019; Green ve Selman, 2005) ve iş motivasyonu (Ayaz ve Aydn, 2018) arasında pozitif yönlü bir ilişkiyi belirtmiştir. Çalışmalarda dikkat çeken son nokta ise çalışanların gıda güvenliği, sanitasyon ve hijyen algı düzeylerinin onların çalışma süreçleriyle doğru orantılı olduğu (Harris vd., 2017; Ünlüönen & Cömert, 2013). Ancak çalışanların gıda güvenliği uygulamalarından biri olan HACCP hakkında yeterli bilgi ve bilinç düzeyinde olmadıklarını (Eren vd., 2017; Değirmencioğlu & Çiçek, 2004). Bu bilgilerden hareketle oluşturuldu ve çalışma kapsamında yanlarını aranacak araştırma sorusunu ve hipotezler şu şekildeki; 

AS1: Mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışı algı düzeyleri nasıl? 

H1: Mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 

H2: Mutfak çalışanlarının iş motivasyonu demografik özelliklerine göre farklılaşanmaktadır. 

H3: Mutfak çalışanlarının hijyen davranışı demografik özelliklerine göre farklılaşanmaktadır. 

Yukarıda bahsedildiği üzere önceki çalışmalar doğrudan mutfak çalışanları yerine daha çok konaklama ve veya yiyecek içecek çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Bu nedenle bu çalışmanın doğrudan mutfak çalışanlarına yönelik olması çalışanın özgünliğini bakımından önemlidir. Öte yandan çalışanın COVID-19 sürecinde yapılmış olması çalışanların bu belirsiz ve sıkıntı bölümlerini belirleme açısından da önem arz etmektedir.
Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı, mutafak çalışanlarının iş motivasyonu ile hijyen davranış düzeylerini ve bu iki davranış arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Çalışmanın bir diğer amacı ise mutafak çalışanlarının iş motivasyonları ile hijyen davranışlarının onların demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de yiyecek içecek işletmelerinin mutafak bölümlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Bu sebeple araştırında örneklem büyükliği 384 ve üzeri kişi olarak belirlenmiştir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2007).

Araştırımda örneklem yöntemi olarak tasarladığı örneklem yöntemi ve veri toplama aracı olarak online anket kullanılmıştır. Ancak iki aşamadan oluşmakta olup ilk aşamada katılımcıların iş motivasyonlarına ve hijyen davranışlarına yönelik 35 soru sorulmuştur. Sorulardan ilk 19’u iş motivasyonuna yönelik, sonrakı 16’sı ise hijyen davranışına yönelik sorulardır. 19 soruluk iş motivasyonu ölçeği Smerek ve Peterson (2007) tarafından geliştirilmiş, Çetiner (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek Ayaz ve Aydın’ın (2018) çalışmasından alınarak aynı kullanılmıştır. Hijyen davranış ölçeği yine Ayaz ve Aydın’ın (2018) çalışmasından alınarak mutafak çalışanlarına göre düzenlenmiştir. Bu süreçte alanında uzman akademisyenlerin görüşü alınarak orijinalinde 19 sorudan oluşan ölçek 16 soru olarak düzenlenmiştir. Anketin devamında ise katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 3 soru yer almaktadır. Ankette yer alan her iki ölçek sorularının tepki kategorileri 1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katıyorum, 4: katılyorum ve 5: kesinlikle katılmıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Katılımcıların anketleri Temmuz 2020 ile Ağustos 2020 tarihleri arasında internetten online olarak doldurulmuştur.

Çalışma kapsamında Giresun Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun, 44079388-38 sayılı, 11 mayıs 2020 tarihli ve 2020-2 karar sayılı onayı ile Türkiye Aşçılar ve Şefler Federasyonuna (TAŞFED) bağlı 12 derneğin üyeleri olan mutafak çalışanlarının 466’sına ulaşılmış, bu 466 kişi den elde edilen anketler bilgisayar ortamına aktarılırak analizler bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenirliğini kontrol etmek için Cronbach Alpha testi uygulanmıştır (Ural & Kılıç, 2005, s. 258). İş motivasyonu ölçeği değiştirilmeden aynı kullanılanlık olduğundan yapı geçerliliğini test etmek için dohrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır (Çokluk, Şekerioğlu & Büyüköztürk, 2010, s. 175). Hijyen davranış ölçeği mutafak çalışanlarına göre uyarlanıldığı ve bu nedenle ölçek madde sayısı 16’ya düşürülüğünden yapı geçerliliği testi için bu kez açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır (Çokluk vd., 2010, s. 278). Her iki ölçegin kapsamlı geçerliliğini sağlamak için uzman görüşüne başvurulmuştur. Katılımcıların iş motivasyonları ile hijyen davranışlarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleme amaçlarıyla bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testlerinden yararlanılmıştır (Büyüköztürk, 2010, s. 91).

Analizler ve Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirliği kontrol etmek amacıyla her iki ölçüde de ayrı ayrı Cronbach Alpha testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu göre iş motivasyonu ölçeginin Cronbach Alpha değeri .933 ve hijyen davranış ölçeginin Cronbach Alpha değeri ise .844 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara her iki ölçüde güvenirlik koşullarını sağlamış söylenebilir (Büyüköztürk, 2010, s. 168).
Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik yapılan frekans analizi verileri aşağıdaki Tablo 1’de verilmektedir. Tabloda görüleceği üzere katılımın büyük çoğunluğu (%89,3) 18-50 yaş aralığında, erkek (%60,3), lise ve üzeri (%67,1) eğitime sahip kişilerden oluşmaktadır.

**Tablo 1:**Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımlarını Gösterir Tablo

| Demografik Özellik | Dağılım | Yüzde(%) | Toplam Yüzde(%) |
|--------------------|---------|----------|-----------------|
| **Yaş**            |         |          |                 |
| 18-35 yaş arası    | 216     | 46,4     | 46,4            |
| 36-50 yaş arası    | 200     | 42,9     | 89,3            |
| 50 yaş üzeri       | 50      | 10,7     | 100,0           |
| Toplam             | 466     | 100,0    |                 |
| **Cinsiyet**       |         |          |                 |
| Erkek              | 281     | 60,3     | 60,3            |
| Kadın              | 185     | 39,7     | 100,0           |
| Toplam             | 466     | 100,0    |                 |
| **Eğitim**         |         |          |                 |
| Ortaöğretim       | 153     | 32,8     | 32,8            |
| Lise               | 139     | 29,8     | 62,7            |
| Üniversite         | 174     | 37,3     | 100,0           |
| Toplam             | 466     | 100,0    |                 |

İş motivasyonu ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır (Çokluk vd., 2010, s. 175). Yapılan DFA analiz sonucunda uyum indekslerine yönelik değerlerin $\chi^2=494,88$, sd=146, $p<0.000$, RMSEA=0,072, RMR=0,056, GFI=0,90, AGFI=0,87, NFI=0,97, NNFI=0,98 şeklinde görülmüştür. Bu sonuçlara göre modelin kabul edilebilir uyum gösterdiği söylenebilir.

DFA anlayazine ilişkin standart çözümlerin yer aldığı yol diyagramı ise aşağıdaki Şekil 1’de görülmektedir. Şekil 1’de verilen gizil değişkenlerden ilk 8’i KG=Kendini gerçekleştirme, sonraki 6 değişken YY=Yönetici Yaklaşımı ve sonraki 3 değişken ise IG=İş Güvenliği Gözlenen değişkenleriyle ilgilidir. Şekilde verilen son iki gizil değişken ise IO=İş Ortamı gözlenen değişkeniyle bağlantılıdır. Şekilde görüleceği üzere maddelerin t değerlerinin 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda iş motivasyonu ölçeğinin geçerlik sonuçlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Çokluk vd., 2010).

**Şekil 1:** DFA analizine ilişkin yol diyagramı
Hijyen davranış ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmeye yönelik yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları aşağıdaki Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Hijyen davranışa yönelik yapılan AFA sonuçlarını gösterir tablo

| Hijyen davranış Ölçeği (16 Madde) | Eş Kökenlik | Faktör Yükü | Öz değer | Araçlanan Varyans | Ortalama | Alfa |
|-----------------------------------|-------------|------------|----------|-------------------|---------|------|
| **Faktör 1. Hijyen Bilgisi (6 madde)** |            |            |          |                   |         |      |
| Soğuk depolarda sıcaklık kaç derece olması gerektiği konusunda bilgi sahibiyim. | .792 | .770 | 5,860 | 36,625 | 4,289 | .902 |
| Kuru depolarda sıcaklık kaç derece olması gerektiği konusunda bilgi sahibiyim. | .765 | .770 |          |             |         |      |
| Mikroorrganizma bulasım potansiyeli en yüksek olan besinleri bilirim. | .705 | .750 |
| 22. Satışa sunulmak için hazırlanmış bir yiyeceğin buzdolabında ne kadar bekletileceği konusunda bilgi sahibiyim. | .747 | .737 |
| İşletmede kullanılan kesme tahtalarının ne kadar sürede temizlenmesi gerektiğini konusunda bilgi sahibiyim. | .661 | .708 |
| Çapraz kontaminasyon olmasa için yiyeceklerin hazırlanmasında farklı tezgâhların kullanılması gerektiğini düşünmekteyim. | .416 | .638 |
| **Faktör 2. Hijyen Davranışı (6 madde)** |            |            |          |                   |         |      |
| Yere düşen araç ve gereçlerin (kepçe, kevgir, kaşık, vb.) yıkanmasını önemserim. | .807 | .880 | 2,383 | 14,895 | 4,730 | .820 |
| İş yerinde işe başlanmadan önce ellerimi yıkmayı önemserim. | .750 | .837 |
| İş yerinde tuvaletten çıkınca ellerimi yıkmayı önemserim. | .672 | .808 |
| İş yerinde çalışırken önlük takmayı önemserim. | .478 | .733 |
| İş yerinde çalışırken bone takmayı önemserim. | .457 | .588 |
| İş yerinde çalışırken maske takmayı önemserim. | .591 | .482 |
| **Faktör 3. Hijyen Düşüncesi (4 madde)** |            |            |          |                   |         |      |
| Çatlak ve kırık tabak ve bardakların serviste kullanılabileceği düşünmekteyim. | .788 | .885 | 1,836 | 11,473 | 4,730 | .820 |
| Yiyeceklere hazırlanırken sakız çiğnenebileceği düşünmekteyim. | .703 | .837 |
| Pişmiş ve servise hazır yiyeceklere çıplak elle dokunulabileceğine düşünmekteyim. | .593 | .769 |
| Grip vb. hastalıklar durumda işe gidilebilir mi düşünmekteyim. | .355 | .585 |

Varimax Rotasyonolu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: % 62,993  
KMO Örneklem Yeterliliği: .745 – Bartlett Küresellik Testi: X²: 4330,400 s.d.: 15 p<0,001  
Genel Ortalama: 4,469 – Ölçügen Tamamı için Alfa: .844

Yanıt kategorileri: 1:Hiç Katılmıyorum 2:Katılmıyorum 3:Kısmen Katılıyorum 4:Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 2’de görüldüğü üzere hijyen davranış ölçeği hijyen bilgisi, hijyen davranış ve hijyen düşünceyi olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. AFA analizinde KMO Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği katsayısı 0,745, Bartlett’s Küresellik Testi anlamlı olup 0,000, varyans açıklama oranı; 62,993 ve toplam güvenilirlik kat sayısı; 0,844 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin yapısı geçerliliğini sağladığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2010, s. 123).

Katıımçılardın iş motivasyonu ile hijyen davranış arasındaki ilişiye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te verilmektedir.
Tablo 3. İş motivasyonu ve hijyen davranış arasındaki ilişkini gösterir korelasyon analizi tablosu

| İş MOTIVASYONU | İŞ MOTIVASYONU | HIJYEN DAVRANİŞ |
|----------------|----------------|-----------------|
| Pearson Correlation | 1 | ,572** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |
| N | 466 | 466 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabloda görüleceği üzere katılımcıların iş motivasyonları ile hijyen davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Katılımcıların iş motivasyonu ve hijyen davranışlarının cinsiyetlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan t testi sonuçları aşağıdaki Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: iş motivasyonu ve hijyen davranışının cinsiyete göre farklılığını gösterir T testi tablosu

| Değişken | Cinsiyet | N  | Ortalama | S. Sapma | t     | df  | p     |
|----------|----------|----|----------|----------|-------|-----|-------|
| İş Motivasyonu | Erkek    | 281 | 3,6479   | .76149   | 1,151 | 464 | .250  |
|           | Kadın    | 185 | 3,5678   | .69307   |       |     |       |
| Hijyen Davranışı | Erkek  | 281 | 4,4321   | .48414   | -2,122| 464 | .034  |
|           | Kadın    | 185 | 4,5266   | .44827   |       |     |       |

Tablo 4’teki görülüğü üzere katılımcıların iş motivasyonları cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık göstermezken, hijyen davranışları cinsiyetlere göre düşük oranda da olsa farklılaşmaktadır. Kadınların hijyen davranışı ortalamalarının 4,5266 iken erkeklerin hijyen davranışı ortalaması 4,4321 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5: iş motivasyonu ve hijyen davranışının yaş ve eğitime göre farklılığını gösterir Anova testi tablosu

| Değişken türü | Yaş | N  | Ortalama | ss  | F     | Sig. | Fark |
|---------------|-----|----|----------|-----|-------|------|------|
| İş Motivasyonu | 1)18-35 yaş arası* | 216 | 3,5358   | .82689 | 3,978 | .019 | 1<3  |
|               | 2)36-50 yaş arası | 200 | 3,6448   | .64976 |       |     |       |
|               | 3)51 yaş ve üzeri* | 50  | 3,8481   | .57853 |       |     |       |
| Hijyen Davranışı | 1)18-35 yaş arası | 216 | 4,4437   | .53784 | 1,394 | .249 | -    |
|               | 2)36-50 yaş arası | 200 | 4,5107   | .40481 |       |     |       |
|               | 3)51 yaş ve üzeri | 50  | 4,4172   | .40846 |       |     |       |
| Eğitim durumu | N  | Ortalama | ss  | F     | Sig. | Fark |
| İş Motivasyonu | 1)Ortaöğretim | 153 | 3,6943   | .65486 | 1,705 | .183 | -    |
|               | 2)Lise       | 139 | 3,6201   | .76717 |       |     |       |
|               | 3)Üniversite  | 174 | 3,5442   | .77244 |       |     |       |
| Hijyen Davranışı | 1)Ortaöğretim | 153 | 4,4218   | .44585 | 7,907 | .001 | 2<3  |
|               | 2)Lise*      | 139 | 4,3853   | .53156 |       |     |       |
|               | 3)Üniversite* | 174 | 4,5790   | .42057 |       |     |       |

Tablo 5 katılımcıların motivasyonu ve hijyen davranışının yaş ve eğitimlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını göstermektedir. Tabloda görüleceği üzere katkıların iş motivasyonları yaşa göre farklılaşırken, hijyen davranışlarında herhangi bir farklılaşma gözleülmemektedir. Yaşa göre farklılaşmanın 18-35 yaş arasındaki 18-35 yaş
arasındaki farklılıklarla göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre ise iş motivasyonunda herhangi bir farklılık olmadığı ancak bu kez hijyen davranışında bir farklılık olduğu gözlemlenmektedir. Ortalamalara bakıldığında üniversite mezunlarının hijyen davranış ortalamalarının lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Sonuç ve Öneriler**

Analizlerde görüldüğü üzere mutfağın çalışanlarının iş motivasyonu genel ortalamaları 3,61 ve hijyen davranış genel ortalamaları ise 4,46 düzeyinde gerçekleşmektedir. Bu sonuçlar ölçek yanıt tepki kategorilerinden 4: katılıyorum tepki kategorisi içerisinde değerlendirilmektedir. Bu sonuçlar iş istikametinde Araştırma sorusunun (AS1) yanıtı verilmiş olup, mutfağın çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışu algı düzeylerinin pozitif olduğunu göstermektedir. Verilerin COVID-19 sürecinde elde edilmiş olması göz önünde bulundurulurak uygulayıcılarla araştırmacılarla sonraki süreçlerde de benzer çalışmalar yapıp sonuçları karşılaştırılmasını önermektedir.

Analiz ve bulgular başlığı altında verildiği gibi mutfağın çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışını arasında pozitif yönü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar literatürle paralellik göstermektedir (Green ve Selman, 2005; Ayaz ve Aydın, 2018; Ko ve Kang, 2019) araştırmının birinci hipotezi (H1: Mutfağın çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışını arasında pozitif yönelik bir ilişki vardır.) doğrulanmıştır. Bu sonuçlara göre yöneticilere çalışanların hijyen davranışını yükseltmeleri için onların iş motivasyonlarını yükseltmekte bir iş ortamı ve örgütsel iklimi oluşturmalardan önemlidir. Dünya seviyesi ve varlığı sürdürübilmelerinin müşteri memnuniyeti ve müşteri bağlılığına dayanıyor hareketle buna hedefleyen yöneticilerin öncelike olumlu iş ortamı ve örgütsel iklim oluşturulmalardan önemlidir. Araştırmaçılara ise çalışanların hijyen davranışını etkilemek için başka hangi faktörlerin olduğu veya iş motivasyonu ile hijyen davranışını ilişkisinde aracılık rolü olan başka değişkenlerin olup olmadığı konusunda çalışmalar yapabilecekleri önerilebilir.

Analiz ve bulgular başlığı altında görüldüğü üzere çalışanların iş motivasyonunun onların cinsiyet ve eğitimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Tablo 4 ve Tablo 5) ancak yaşlarına göre (Tablo 5) farklılık göstermektedir. Bu farklılığın 18-35 yaş aralığı ile 51 yaş ve üzeri çalışanlar arasında olduğu ve yaşlı çalışanların iş motivasyonlarına gençlere oranı daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçla araştırmadaki ikinci hipotezinde (H2: Mutfağın çalışanlarının iş motivasyonu demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır) yanıtı verilmiş olmaktadır. Söz konusu bu farklılaşma literatürle paralellik göstermekte olup (Önlüönen ve Cömert, 2013; Harris vd., 2017) çalışma yıyla bağlılığı olabileceğini gibi küçük farklılıkların da olabildiği. Araştırmaçılara iş motivasyonu ile hizmet süresi ve/veya küçük farklılıkların arasında ilişkili olup olmadığını yönelik çalışmalar yapabilecekleri önerilebilir. Öte yandan yöneticilerin bu değerlendirme dikakte almaları ve özellikle genç çalışanların iş motivasyonlarını artırıcı plan ve program geliştirmeye ağırlık vermeleri önerilir.

Araştırmının üçüncü hipotezinin (H3: Mutfağın çalışanlarının hijyen davranış demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır) yanıtı yukarıda Tablo 4 ve Tablo 5’te verilmektedir. Tablolardaki analiz sonuçlarına göre çalışanların hijyen davranış yaşlarına göre değişmemektedir (Tablo 5) ancak cinayet (Tablo 4) ve eğitimlerine göre (Tablo 5) farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın cinayet anlamında kadınların yana, eğitim anlamında ise üniversite eğitimi alanlardan yana olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar göre kadınların ve eğitim düzeyi yüksek olanların hijyen
konusundaki hassasiyetlerinin daha yüksek olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Uygulayıcılar bu gerçeği göz önünde bulundurmaları, hijyen davranış gösterme programlarında erkeklere ve eğitim düzeyi düşük çalışanlara odaklanmaları, ayrıca çalışma ortamının imkan verdiği oranda işe almaları sürecinde bu gerçeği göz önünde bulundurmaları önerilir.

Çalışma içinde bulunduğuımız COVID-19’un yaratığı ekonomik, sosyal ve psikolojik sıkıntıların yaşandığı ve ne zaman biteceği kesilirilememeyen bir süreçte gerçekleştirilmiştir. Sonraki süreçlerde de benzer çalışmalar yapılarak sonuçların karşılaştırılması önerilmektedir. Böylece söz konusu sonuçların genellenebilirlichte katkı sağlanmış olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA
Alkış, H., & Öztürk, Y. (2009). Otel işletmelerinde motivasyon faktörleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 212-236.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamaları.* (Geliştirilmiş 5. bs.). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.

Ayaz, N., & Aydin, A. (2018). Yiyecek ve içecek işletmelerinde iş motivasyonunun hijyen davranışına etkisi: İşgörenler üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İletişimciliği Dergisi*, 15(2), 287-301.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. SPSS ve LISREL uygulamaları.* Ankara: Pegem Yayınları.

Çetiner, H. (2010). *Yiyecek-içecek işletmelerinde hijyen, sanitasyon ve personelin hijyen kurallarına ilişkin davranışlarında eğitim faktörü* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı.* (12. bs.). Ankara: Pegem Yayınları.

Değirmencioğlu, N., & Çiçek, D. (2004). Otel işletmelerinin mutfağında personel hijyeni ve HACCP uygulamaları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 21-35.

Eren, R., Nebioğlu, O., & Şık, A. (2017). Otel işletmeleri mutfak çalışanlarının gıda güvenliği konusunda bilgi düzeyleri: Alanya örneği. *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, 1(2), 47-64.

Green, L., & Selman, C. (2005). Factors impacting food workers and managers safe food preparation practices: A qualitative study. *Food Protection Trends*, 25(12), 981-990.

Harris, K., Murphy, K., DiPietro, R., & Line, N. (2017). The antecedents and outcomes of food safety motivators for restaurant workers: An expectancy framework. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 53-62.

Jones, G. R., & George, J. M. (2008). *Contemporary management.* (5th. ed.). Baston: McGraw Hill Irwin.

Ko, W.H., & Kang, H.. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science & Nutrition*, 7(4), 2131-2143.

Mullins, L. J., & Christy, G. (2010) *Management & organisational behaviour.* (9th ed.). England: Pearson Education Limited.
Özçelik, H. (2020). Kobi nitelikli yiyecek ve içecek işletmelerinde gıda güvenliği bilgisinin tekrar ziyaret etme niyetine etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.

Özdemir, S., & Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. Journal of Qafqaz University, 24, 146-153.

Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg’s theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. Research in Higher Education, 48(2), 229-250.

Sökmen, A. (2003). Ağırlama endüstrisinde yiyecek ve içecek yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Toth, A., & Bittsányszky, A. (2014). A comparison of hygiene standards of serving and cooking kitchens in schools in Hungary. Food Control, 46, 520-524.

Ural, A., & Kılıç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Ünlüönen, K., & Cömert, M. (2013). Otel işletmeleri mutfak çalışanlarının personel hijyeni bilgi düzeylerinin belirlenmesi. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 1(1), 3-12.

Yıldırım, E. (2014). Konaklama işletmelerinde mutfak ve servis personelinin iş tatmini ile kişisel hijyen bilgi ve uygulamaları (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yücel, A. (2000). İşletme hijyeni (Düzeltilmiş 4. bs.). Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
A Study on Work Motivation and Hygiene Behaviour of Kitchen Workers

Mehmet ŞİMŞEK
Giresun University, Faculty of Tourism, Giresun /Turkey

Mehmet Akif ŞEN
Giresun University, Faculty of Tourism, Giresun /Turkey

Extensive Summary

Kitchen, one of the most important parts of food and beverage businesses, is defined as the place where all kinds of food are prepared, cooked and sometimes consumed due to the structure of the business. For this reason, besides the physical features and planning of the kitchen, the personal hygiene of the staff working in the kitchen, the selection of tools and their hygiene are extremely important. On the other hand, as emphasized in the literature, hygiene and sanitation are extremely important for consumer satisfaction and loyalty. Again, as stated in the literature, hygiene and sanitation are related to the work motivation of the employees.

In the examination of the studies conducted on the subject, it was observed that the studies directly aimed to kitchen workers were quite limited and the subject was mostly examined at the point of accommodation enterprises and / or food and beverage enterprises. Again, as a result of the literature review, one of the striking points is that consumers’ perceptions of hygiene, cleanliness, personal hygiene and employee health positively affect their intention to revisit. The second point that draws attention in the studies is the fact that there is a positive relationship between hygiene perception and / or hygiene behaviour and organizational climate and work motivation. The last point that draws attention in the studies is that the food safety, sanitation and hygiene perception levels of the employees are directly proportional to their working hours.

Based on this information in the literature, work motivation and hygiene behaviour levels of kitchen workers and the relationship between these two variables were examined in this study. It is important for the originality of the study that the study is aimed at directly to kitchen workers. On the other hand, the fact that the study was conducted during the COVID-19 process is also important in determining the work motivation and hygiene behaviour levels of the employees in this uncertain and troubled process.

Data gathered from 466 kitchen staff members of the Turkey Cooks and Chefs Federation (TASFED) via online survey. In the study, 19-items work motivation scale and 16-items hygiene behaviour scale, adapted from the literature, were used. Confirmatory factor analysis was used to test the construct validity since the work motivation scale was used exactly without changing it. Explanatory factor analysis was used for the construct validity test, since the hygiene behaviour scale was adapted according to the kitchen workers and therefore the number of items in the scale was reduced to 16. According to the factor analysis results for both, the scales provide high construct validity.

In order to check the reliability of the scales used in the study, Cronbach's Alpha test was applied separately to both scales. According to the analysis results, it can be said that both scales meet the reliability conditions. The general averages of both scales were taken into account to determine the work motivation and hygiene behaviour levels of the participants. Correlation test analysis was used to examine the relationship between work motivation and hygiene behaviour. Finally, independent samples t test and one-way analysis of variance (ANOVA) tests were
used to examine whether the participants' work motivations and hygiene behaviours differ according to their demographic characteristics.

According to the analysis results of the study, the work motivation average of kitchen workers is 3.61 and the general average of hygiene behaviour is 4.46. These results are evaluated within the 4: I agree response category, which is one of the scale response categories. These results show that kitchen workers have a positive perception of work motivation and hygiene behaviour. Considering that the data was obtained during the COVID-19 process, it is recommended that practitioners and researchers should conduct similar studies and compare the results in the following processes. On the other hand, it has been determined that there is a positive relationship between work motivation and hygiene behaviour of kitchen workers. According to these results, it is recommended that managers create a work environment and organizational climate that will increase their work motivation in order to increase the hygiene behaviour of employees. Because, as emphasized in the literature consumers perceptions of hygiene, cleanliness, sanitation and employee health positively affect their intention to revisit. Based on the fact that the survival of businesses depends on customer satisfaction and customer loyalty, it is recommended that the managers aiming this primarily create a positive business environment and organizational climate. On the other hand, it can be suggested to researchers to work on what other factors may affect employees' hygiene behaviour or whether there are other variables that mediate the relationship between work motivation and hygiene behaviour.

According to the analysis results of the study, it was observed that the average work motivation of kitchen workers did not differ according to their education or gender, but they did differ according to their ages. It is observed that this differentiation is between the age range of 18-35 and those aged 51 and over, and the work motivation of older employees is higher than young workers. This differentiation may be related to the working year or may be due to the generation difference. It can be suggested to the researchers that they can work on whether there is a relationship between job motivation and service time and / or generation difference. On the other hand, it is recommended that managers take this fact into account and focus on developing plans and programs that may increase the work motivation of young employees.

According to the findings, it was determined that the hygiene behaviour of the employees did not change according to their age, but differentiated according to their gender and education level. It is seen that differentiation favoured women in terms of gender and university education in terms of education. These results reveal the fact that women and those with a high level of education have higher sensitivity to hygiene. Practitioners are advised to take this fact into account, focus on men and low-educated employees in their hygiene behaviour development programs, and take this fact into account in the recruitment process as far as the working environment allows.