



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

\* Mehmet ŞİMŞEK<sup>a</sup> , Mehmet Akif ŞEN<sup>a</sup> 

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

### Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:28.09.2020

Kabul Tarihi:02.11.2020

### Anahtar Kelimeler

Mutfak çalışanları

İş motivasyonu

Hijyen algısı

Hijyen davranışı.

### 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 davranışı düzeyleri ve bu iki davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın verileri Türkiye Aşçılar ve Şefler Federasyonuna (TAŞFED) bağlı 12 dernek üyesi 466 mutfak çalışanlarından çevrimiçi anket yoluyla elde edilmiştir. Çalışmada literatürden uyarlanan 19 soruluk iş motivasyonu ölçeği ile 16 soruluk hijyen davranışı ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışı düzeylerinin yüksek olduğu ve iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yine analiz sonuçlarına göre mutfak çalışanlarının iş motivasyonları ortalamalarının eğitim ve cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı ancak yaşlarına göre farklılaştığı görülmüştür. Öte yandan mutfak çalışanlarının hijyen davranışının ise yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre farklılaştığı ortaya konmuştur. Çalışma doğrudan mutfak çalışanlarına yönelik yapılması 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 (TASFED) 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.

### Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

\* Sorumlu Yazar

E-posta: mehmet.simsek@giresun.edu.tr (M. Şimşek)

DOI: 10.21325/jotags.2020.750

## GİRİŞ

Yiyecek içecek işletmelerinin en önemli bölümlerinden biri olan mutfak, her türlü yiyeceğin hazırlandığı, pişirildiği ve bazen de işletmenin yapısı gereği tüketildiği yer olarak tanımlanmaktadır (Değirmencioğlu & Çiçek, 2004). Yiyeceklerin önemli kısmı burada şekil değiştirmekte, fiziksel kirlilikten, zararlı mikroorganizmalardan arındırılmakta ve çeşitli pişirme teknikleri kullanılarak yenilebilir hale getirilmektedir. Bütün bu süreçlerde mutfağın fiziksel konumu ve planlaması yanında, mutfakta çalışan personelin (şef, aşçı, aşçı yamağı vb.) kişisel hijyeni, alet-edevat seçimi ve hijyeni son derece önem taşımaktadır (Yıldırım, 2014; Sökmen, 2003). Özellikle hasta veya taşıyıcı olan mutfak çalışanlarının burun, ağız, deri ve elleriyle pek çok enfeksiyon ve mikroorganizmayı gıdaya direk olarak taşıyabildiklerinden (Yücel, 2000) bu durumdaki çalışanların söz konusu durumları normale dönmeden mutfaka alınmamaları gerekmektedir.

Çalışanların işyerindeki çeşitli ihtiyaçlar ve beklentileri doğrultusunda şekillenen iş motivasyonu mal veya hizmet kalitesinde önemli bir başarı unsuru olarak görülmektedir (Mullins & Christy, 2010). Bir başka tanımlamayla; müşteri memnuniyetinin artırılması, hizmetlerin hızlı ve düzenli bir şekilde yerine getirilmesi ve maliyetlerin azaltılması gibi konuların çalışanların 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 öncelikle çalışanların iş motivasyonu ve iş tatmininin sağlanması gerektiği savunulmaktadır (Yıldırım, 2014). Çalışanları motive etmek için çeşitli yöntemlere odaklanan iş motivasyonu; organizasyonda kişinin çaba seviyesini ve sebatını belirleyen psikolojik güçler olarak görülmektedir (Jones & George, 2008). Öte yandan iş motivasyonunun sağlanması halinde çalışanların performansının artıracığı kabul edilmektedir (Özdemir & Muradova, 2008).

Çalışma kapsamında yiyecek içecek işletmelerinin en önemli bölümlerinden olan mutfak çalışanlarının iş motivasyonları ile hijyen davranışı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çünkü; müşterilerin memnuniyeti ve sağlığı açısından gerek hizmet kalitesi gerekse hijyen düzeyinin son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmada ayrıca mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ile hijyen davranışı arasındaki ilişki incelenecektir. Çünkü iş motivasyonunun olumlu hijyen davranışını pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir. Öte yandan mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ile hijyen davranışının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenecektir. Çalışma sonucunda yiyecek içecek işletmeleri yönetici ve uygulayıcılarına yönelik öneriler geliştirilerek müşteri memnuniyeti ve sağlığına olumlu katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma ile iş motivasyonu ve hijyen davranışı literatürünün zenginleşmesine katkıda bulunulacağı düşünülmektedir. Çalışmayla ilgili öncelikle Giresun Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'na başvurulmuş, 44079388-38 sayılı, 11 Mayıs 2020 tarihli ve 2020-2 karar sayılı onayı alınmıştır.

## Literatür İncelemesi

Konuya yönelik yapılan literatür incelemesinde doğrudan mutfak çalışanlarına yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu ve konunun daha çok konaklama işletmeleri ve/veya yiyecek içecek işletmeleri noktasında incelendiği görülmüştür. Yapılan inceleme sonucunda ulaşılan çalışmaların bazıları aşağıda tarihsel sıra ile verilmiştir.

Özçelik (2020) tarafından yapılan bir çalışmada KOBİ nitelikli 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 bilgilerinin çapraz bulaşma, hijyen, kişisel hijyen,

temizlik ve personel sağlığı olmak üzere beş boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Yerli turistlerin tekrar ziyaret etme niyeti için ise tek boyut belirlenmiştir. Öte yandan, gıda güvenliği bilgisinin tekrar ziyaret etme niyetini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Ko ve Kang (2019) Kuzey Tayvan'da liderlik tarzı ve örgütsel iklimin gıda güvenliği ve hijyen davranışları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın verileri 324 kurumsal yemek hizmeti çalışanlarından elde edilmiştir. Verilere yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre; liderlik tarzı ve örgütsel iklimin, çalışanların gıda güvenliği ve hijyen davranışları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirlenmiştir. Yine aynı çalışmada işlemsel ve dönüşümsel liderliğin örgütsel iklim üzerinde önemli ölçüde olumlu bir etkisi olduğu, organizasyonel iklimin ise çalışanların gıda güvenliği ve hijyen davranışları üzerinde önemli ölçüde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Ayaz ve Aydın (2018) tarafından yiyecek içecek işletmelerinde iş motivasyonunun hijyen davranışına etkisi konulu bir araştırma yapılmıştır. Çalışma kapsamında turizm işletme belgeli yiyecek içecek işletmelerinde çalışan 250 iş görenden veri toplanmıştır. Toplanan verilerinin analizi sonucunda iş görenlerin iş motivasyonlarının; yönetici yaklaşımı, iş güvenliği, iş ortamı ve kendini gerçekleştirme boyutlarında şekillendiği, hijyen davranışlarının ise gönüllü hijyen davranışı, hijyen bilgisi, zorunlu hijyen davranışı ve hijyen düşüncesi olarak boyutlandığı görülmüştür. Öte yandan iş görenlerin iş motivasyonu ile hijyen davranışı 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 yapmışlardır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 755 restoran yöneticisi ve çalışanın katıldığı çalışmada beklenti teorisi kullanılarak, çalışanların belirtilen gıda güvenliği düzenlemelerine uyma motivasyonları ölçülmüştür. Yapılan ölçüm 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 Okurcalar Beldesi'nde faaliyet gösteren otellerdeki mutfak çalışanlarının gıda güvenliği konusundaki bilgi düzeylerini incelemişlerdir. Toplamda 140 çalışandan anket yoluyla elde edilen verilerin analizine göre; sezonluk çalışanlara kıyasla, tüm yıl çalışan personel içinde gıda güvenliği eğitimi alanların oranının daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışma yılının gıda güvenliği konusunda bilgi sahibi olma üzerinde etkisi olduğu görülmekle birlikte hala katılımcıların dörtte birinin HACCP kelimesini hiç duymadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Toth ve Bittsanzky (2014) Macaristan'daki okullarda servis ve yemek pişirme mutfaklarının hijyen standartlarını karşılaştırmışlardır. Toplamda 68 okulun mutfaklarında yapılan karşılaştırma sonucunda fiziksel çevre, personel, ekipman, depolama, servis ve temizlik kriterleri performanslarının %44 ile %91 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda söz konusu standartların geliştirilmesi için çalışanların konuya yönelik bilgi birikimi ve farkındalıklarının artırılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Ünlüöner ve Cömert (2013) yaptıkları çalışmayla otel işletmeleri mutfağında çalışanların personel hijyeni hakkındaki bilgi düzeylerini ve uygulamalarını incelemişlerdir. Ankara'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerin mutfağında çalışanlar 301 çalışandan anket yoluyla veri toplamışlardır. Araştırmaya katılan otel

çalışanlarının personel hijyeni algı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öte yandan çalışanların hijyen algı düzeylerinin görev, çalışma süresi ve eğitim aldıkları yere göre anlamlı 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 yoluyla belirlemeye çalışmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda katılımcılar gıda güvenliği ve hijyeni etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamışlardır; çalışma ortamı, yönetim ve iş arkadaşlarının gıda güvenliğine verdiği önem, güvenli yiyecek hazırlamayanlara verilen cezalar, gıda güvenliği eğitimleri ve dezenfektan kullanımı.

Değirmencioğlu ve Çiçek (2004) otel işletmelerinin mutfağında personel hijyeni ve HACPP uygulamaları konulu bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan çalışmada, HACCP sisteminin personel hijyenine uygulanması ve otel işletmelerinin mutfak ve servis bölümlerinde uygulanacak kurallara yönelik saptamalarda bulunmuşlardır. Bu saptamalara 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 hijyeni konusunda yapılan önerilerin hayati önem taşıdığı da belirtilmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda dikkat çeken noktalardan bir tanesi tüketicilerin hijyen, temizlik, kişisel hijyen ve çalışan sağlığı algılarının tekrar ziyaret etme niyetlerini pozitif yönde etkilediğidir (Özçelik, 2020). Çalışmalarda dikkat çeken ikinci nokta ise hijyen algısı ve/veya hijyen davranışı ile örgütsel iklim (Ko ve Kang, 2019; Green ve Selman, 2005) ve iş motivasyonu (Ayaz ve Aydın, 2018) arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu gerçeğidir. Çalışmalarda dikkat çeken son nokta ise çalışanların gıda güvenliği, sanitasyon ve hijyen algı düzeylerinin onların çalışma süreleriyle doğru orantılı olduğu (Harris vd., 2017; Ünlüönen & Cömert, 2013). Ancak çalışanların gıda güvenliği uygulamalarından biri olan HACCP hakkında yeterli bilgi ve bilinç düzeyinde olmadıklarıdır (Eren vd., 2017; Değirmencioğlu & Çiçek, 2004). Bu bilgilerden hareketle oluşturulan ve çalışma kapsamında yanıtları aranacak araştırma sorusu ve hipotezler şu şekildedir;

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

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

H2: Mutfak çalışanlarının iş motivasyonu demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H3: Mutfak çalışanlarının hijyen davranışı demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

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 çalışmanın özgünlüğü bakımından önemlidir. Öte yandan çalışmanın COVID-19 sürecinde yapılmış olması çalışanların bu belirsiz ve sıkıntılı süreçteki (*işini kaybetme, maaşını alamama, COVID-19'a yakalanma veya bulaştırma vb.*) iş motivasyonu ve hijyen davranışı düzeylerini belirleme açısından da önem arz etmektedir.

## Yöntem

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

Araştırmada örneklem yöntemi olarak tesadüfi örneklem yöntemi ve veri toplama aracı olarak online anket kullanılmıştır. Anket iki aşamadan oluşmakta olup ilk aşamada katılımcıların iş motivasyonlarına ve hijyen davranışlarına yönelik 35 soru sorulmuştur. Sorulardan ilk 19’u iş motivasyonuna yönelik, sonraki 16’sı ise hijyen davranışına yönelik sorulardır. 19 soruluk iş motivasyonu ölçeği Smerek ve Peterson (2007) tarafından geliştirilmiş, Çetiner (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek Ayaz ve Aydın’ın (2018) çalışmasından alınarak aynen kullanılmıştır. Hijyen davranışı ölçeği yine Ayaz ve Aydın’ın (2018) çalışmasından alınarak mutfak 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 katılıyorum, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Katılımcılar anketleri Temmuz 2020 ile Ağustos 2020 tarihleri arasında internetten online olarak doldurmuşlardır.

Çalışma kapsamında Giresun Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun, 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 mutfak çalışanlarından 466’sına ulaşılmış, bu 466 kişiden elde edilen anketler bilgisayar ortamına aktarılarak analizler bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini kontrol etmek için Cronbach Alpha testi uygulanmıştır (Ural & Kılıç, 2005, s. 258). İş motivasyonu ölçeği değiştirilmeden aynen kullanıldığından yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2010, s. 175). Hijyen davranışı ölçeği mutfak çalışanlarına göre uyarlandığı ve bu nedenle ölçek madde sayısı 16’ya düşürüldüğünden yapı geçerliliği testi için bu kez açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır (Çokluk vd., 2010, s. 278). Her iki ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak için uzman görüşüne başvurulmuştur. Katılımcıların iş motivasyonları ile hijyen davranışlarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testlerinden yararlanılmıştır (Büyüköztürk, 2010, s. 91).

## Analizler ve Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini kontrol etmek amacıyla her iki ölçeğe de ayrı ayrı Cronbach Alpha testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre iş motivasyonu ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ,933 ve hijyen davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise ,844 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara her iki ölçeğinde güvenilirlik koşullarını sağladığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2010, s. 168).

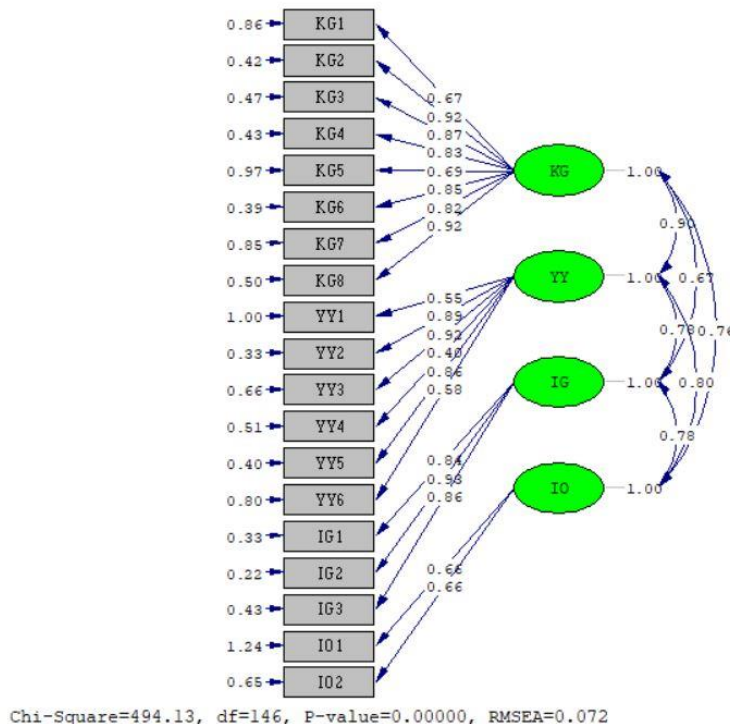
Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik yapılan frekans analizi verileri aşağıda Tablo 1’de verilmektedir. Tabloda görüleceği üzere katılımcıların büyük çoğunluğu (%89,3) 18-50 yaş aralığında, erkek (%60,3), lise ve üzeri (%67,1) eğitime sahip kişilerden oluşmaktadır.

**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 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre modelin kabul edilebilir uyum gösterdiği söylenebilir.

DFA analizine ilişkin standart çözümlerin yer aldığı yol diyagramı ise aşağıda 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 davranışı ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmeye yönelik yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları aşağıda Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2:** Hijyen davranışı ölçeğine yönelik yapılan AFA sonuçlarını gösterir tablo

Hijyen davranışı Ölçeği (16 Madde)	Eş Kökenlilik	Faktör Yüklü	Öz değer	Açıklanan Varyans	Ortalama	Alfa
<b>Faktör 1. Hijyen Bilgisi (6 madde)</b>						
Soğuk depolarda sıcaklığın kaç derece olması gerektiği konusunda bilgi sahibiyim.	,792	,770	5,860	36,625	4,289	,902
Kuru depolarda sıcaklığın kaç derece olması gerektiği konusunda bilgi sahibiyim.	,765	,770				
Mikroorganizma bulaşma 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 gerektiği konusunda bilgi sahibiyim.	,661	,708				
Çapraz kontaminasyon olmaması için yiyeceklerin hazırlanmasında farklı tezgâhların kullanılması gerektiğini düşünmekteyim.	,416	,638				
<b>Faktör 2. Hijyen Davranışı (6 madde)</b>						
Yere düşen araç ve gereçlerin (kepçe, kevgir, kaşık, vb.) yıkanmasını önemserim.	,807	,880	2,383	14,895	4,730	,820
İş yerimde işe başlamadan önce ellerimi yıkamayı önemserim.	,750	,837				
İş yerimde tuvaletten çıkınca ellerimi yıkamayı önemserim.	,672	,808				
İş yerimde çalışırken önlük takmayı önemserim.	,478	,733				
İş yerimde çalışırken bone takmayı önemserim.	,457	,588				
İş yerimde çalışırken maske takmayı önemserim.	,591	,482				
<b>Faktör 3. Hijyen Düşüncesi (4 madde)</b>						
Çatlak ve kırık tabak ve bardakların serviste kullanılabilceğini düşünmekteyim.	,788	,885	1,836	11,473	4,730	,820
Yiyecekler hazırlanırken sakız çiğnenebileceğini düşünmekteyim.	,703	,837				
Pişmiş ve servise hazır yiyeceklere çıplak elle dokunulabileceğini düşünmekteyim.	,593	,769				
Grip vb. hastalıklar durumunda işe gidilebileceğini düşünmekteyim.	,355	,585				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan toplam varyans: % 62,993 KMO Örneklem Yeterliliği: ,745 – Bartlett Küresellik Testi: X <sup>2</sup> : 4330,400 s.d.: 15 p<0.001 Genel Ortalama: 4,469 – Ölçeğin 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 davranışı ölçeği hijyen bilgisi, hijyen davranışı ve hijyen düşüncesi olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. AFA analizinde KMO Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği katsayısı 0,745, Bartlett’s Küresellik Testi anlamlılık düzeyi; p=0,000, varyans açıklama oranı; 62,993 ve toplam güvenilirlik kat sayısı; 0,844 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2010, s. 123).

Katımcıların iş motivasyonu ile hijyen davranışı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te verilmektedir.

**Tablo 3.** İş motivasyonu ve hijyen davranışı arasındaki ilişkiyi gösterir korelasyon analizi tablosu

		İŞ MOTİVASYONU	HIJYEN DAVRANIŞ
İŞ MOTİVASYONU	Pearson Correlation	1	,572**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	466	466
HIJYEN DAVRANIŞ	Pearson Correlation	,572**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	466	466

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

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

Katılımcıların iş motivasyonu ve hijyen davranışının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan t testi sonuçları aşağıda 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'te görüleceği üzere katılımcıların iş motivasyonları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, hijyen davranışları cinsiyetlerine göre düşük oranda da olsa farklılaşmaktadır. Kadınların hijyen davranışı ortalamalarının 4,5266 iken erkelerin 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	Ā	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	,64897			
	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			
Değişken türü	Eğitim durumu	N	Ā	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	,44858	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 eğitimlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını göstermektedir. Tabloda görüleceği üzere katılımcıların iş motivasyonları yaşa göre farklılaşırken, hijyen davranışlarında herhangi bir farklılaşma gözükmemektedir. Yaşa göre farklılaşmanın 18-35 yaş arasındakiler ile 51 yaş ve üzerindekiiler arasında olduğu, 51 yaş ve üzerindekiilerin iş motivasyonu ortalamalarının 18-35 yaş



arasındakilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre ise iş motivasyonunda herhangi bir farklılaşmanın olmadığı ancak bu kez hijyen davranışında bir farklılığın olduğu gözükmektedir. Ortalamalara bakıldığında üniversite mezunlarının hijyen davranışı ortalamalarının lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu gözükmektedir.

## Sonuç ve Öneriler

Analizlerde görüldüğü üzere mutfak çalışanlarının iş motivasyonu genel ortalamaları 3,61 ve hijyen davranışı genel ortalamaları ise 4,46 düzeyinde gerçekleşmektedir. Bu sonuçlar ölçek yanıt tepki kategorilerinden 4: *katılıyorum* tepki kategorisi içerisinde değerlendirilmektedir. Bu sonuçlar ışığında Araştırma sorusunun (AS1) yanıtı verilmiş olup, mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışı algı düzeylerinin pozitif olduğunu göstermektedir. Verilerin COVID-19 sürecinde elde edilmiş olması göz önünde bulundurularak uygulayıcılara ve araştırmacılara sonraki süreçlerde de benzer çalışmalar yapıp sonuçları karşılaştırmaları önerilmektedir.

Analiz ve bulgular başlığı altında verildiği gibi mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar literatürle paralellik göstermekte olup (Green ve Selman, 2005; Ayaz ve Aydın, 2018; Ko ve Kang, 2019) araştırmanın birinci hipotezi (*H1: Mutfak çalışanlarının iş motivasyonu ve hijyen davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*) doğrulanmıştır. Bu sonuçlara göre yöneticilere çalışanların hijyen davranışını yükseltebilmeleri için onların iş motivasyonlarını yükseltecek bir iş ortamı ve örgütsel iklimi oluşturmaları önerilmektedir. Çünkü giriş bölümünde ve literatür incelemesinde vurgulandığı üzere tüketicilerin hijyen, temizlik, sanitasyon ve çalışan sağlığı algıları tekrar ziyaret etme niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir (Alkış & Öztürk, 2009; Yıldırım, 2014; Özçelik, 2020). İşletmelerin karlılığını ve varlığını sürdürebilmelerinin müşteri memnuniyeti ve müşteri bağlılığına dayandığı gerçeğinden hareketle bunu hedefleyen yöneticilerin öncelikle olumlu iş ortamı ve örgütsel iklim oluşturmaları önerilmektedir. Araştırmacılara ise çalışanların hijyen davranışını etkileyen başka hangi faktörlerin olduğu veya iş motivasyonu ile hijyen davranışı ilişkisinde aracılık rolü olan başka değişkenlerin olup olmadığı konusunda çalışmalar yapabilecekleri önerilebilir.

Analiz ve bulgular başlığı altında görüldüğü üzere çalışanların iş motivasyonu onların cinsiyet ve eğitimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte (*Tablo 4 ve Tablo 5*) ancak yaşlarına göre (*Tablo 5*) farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmanın 18-35 yaş aralığı ile 51 yaş ve üzeri çalışanlar arasında olduğu ve yaşlı çalışanların iş motivasyonlarının gençlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçla araştırmadaki ikinci hipotezinde (*H2: Mutfak çalışanlarının iş motivasyonu demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır*) yanıtı verilmiş olmaktadır. Söz konusu bu farklılaşma literatürle paralellik göstermekte olup (Ünlüönen ve Cömert, 2013; Harris vd., 2017) çalışma yılıyla bağlantılı olabileceği gibi kuşak farklılığından da olabilir. Araştırmacılara iş motivasyonu ile hizmet süresi ve/veya kuşak farklılığı arasında ilişki olup olmadığına yönelik çalışmalar yapabilecekleri önerilebilir. Öte yandan yöneticilerin bu gerçeği dikkate almaları ve özellikle genç çalışanların iş motivasyonlarını artırıcı plan ve program geliştirmeye ağırlık vermeleri önerilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezinin (*H3: Mutfak çalışanlarının hijyen davranışı demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır*) yanıtı yukarıda Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmektedir. Tablolardaki analiz sonuçlarına göre çalışanların hijyen davranışı yaşlarına göre değişmemekte (*Tablo 5*) ancak cinsiyet (*Tablo 4*) ve eğitimlerine göre (*Tablo 5*) farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın cinsiyet anlamında kadınlardan yana, eğitim anlamında ise üniversite eğitimi alanlardan yana oldu görülmektedir. Bu sonuçlara göre kadınların ve eğitim düzeyi yüksek olanların hijyen

konusundaki hassasiyetlerinin daha yüksek olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Uygulayıcılara bu gerçeği göz önünde bulundurmaları, hijyen davranışı geliştirme programlarında erkeklere ve eğitim düzeyi düşük çalışanlara odaklanmaları, ayrıca çalışma ortamının imkan verdiği oranda işe alım sürecinde bu gerçeği göz önünde bulundurmaları önerilir.

Çalışma içinde bulunduğumuz COVID-19'un yarattığı ekonomik, sosyal ve psikolojik sıkıntıların yaşandığı ve ne zaman biteceği kestirilemeyen bir süreçte gerçekleştirilmiştir. Sonraki süreçlerde de benzer çalışmalar yapılarak sonuçların karşılaştırılması önerilmektedir. Böylece söz konusu sonuçların genellenebilirliğine 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 uygulamalı*. (Geliştirilmiş 5. bs.). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Ayaz, N., & Aydın, A. (2018). Yiyecek ve içecek işletmelerinde iş motivasyonunun hijyen davranışına etkisi: İşgörenler üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(2), 287-301.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (12. bs.). 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 çok değişkenli istatistik. SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Değirmencioğlu, N., & Çiçek, D. (2004). Otel işletmelerinin mutfağında personel hijyeni ve HACPP 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.). Boston: 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., & Bittsánszky, 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.
- Ünlüöner, 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.