



**Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa
Bilimleri Dergisi**
Usak University Journal of Science and Natural Sciences

<http://dergipark.gov.tr/usufedbid>
<https://doi.org/10.47137/usufedbid.816274>



Araştırma makalesi

Hazır Yemek Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Kadereci Bakış Açılarının Değerlendirilmesi

*Hakan Gezgel, Abdullah Dikici**

Gıda Mühendisliği Bölümü, Mühendislik Fakültesi, Uşak Üniversitesi, Uşak, Türkiye

Geliş: 27 Ekim 2020

Kabul: 27 Ocak 2021 / Received: 27 October 2020

Accepted: 27 January 2021

Abstract

In this study, the fatalistic perspectives of workers in the catering sector on occupational health and safety were investigated. Although the catering sector is an important area in terms of the food industry and the size of the number of employees, it is an area where occupational health and safety is not given sufficient importance due to the insufficient attention to occupational safety or the fact that the majority of occupational accidents that occur are simple injuries. This study was conducted as a survey with 160 people working in the catering sector in Ankara. As a result of the survey, it was concluded that the employees associate the accidents with the fatalism and this varies according to the gender and occupational health and safety knowledge level. In addition, it was observed that the participants were hesitant to provide information about the measures taken by the workplace within the scope of occupational health and safety. This study reveals that the fast food sector is underestimated in terms of occupational health and safety. It is considered that the result of the study will contribute to the development of occupational health and safety awareness in the sector and to reduce the fatalism understanding of the employees to an acceptable level.

Keywords: *Catering, occupational health and safety, mass feeding.*

Özet

Bu çalışmada hazır yemek sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine kadereci bakış açıları araştırılmıştır. Hazır yemek sektörü, gıda sanayi ve çalışan sayısının büyüklüğü açısından önemli bir alan olmakla birlikte iş güvenliğine yeterince önem verilmemesi veya meydana gelen iş kazalarının büyük çoğunluğunun bireysel basit yaralanma ağırlıklı olmasından kaynaklı önemsenmemesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli önemin vermediği bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma, Ankara ilinde hazır yemek sektöründe çalışan 160 kişiyle yüz yüze görüşülerek anket uygulanması şeklinde yürütülmüştür. Anket sonucunda çalışanların kazaları kaderecilik anlayışı ile örtüştürdüğü ve bu anlayışın cinsiyet ve iş sağlığı ve güvenliği bilgi seviyesine göre değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların iş yerinin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında aldığı tedbirlerle ilgili bilgi verme konusunda tereddüt ettiği görülmüştür. Yapılan bu çalışma, hazır yemek sektörünün iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterince önemsenmediğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesine ve çalışanların kaderecilik anlayışının kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

*Corresponding author: Abdullah Dikici

E-mail: a.dikici@usak.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-7302-8766

©2021 Usak University all rights reserved.

Anahtar Kelimeler: Hazır yemek, iş sağlığı ve güvenliği, toplu beslenme.

©2021 Usak University all rights reserved.

1. Giriş

İş Sağlığı ve güvenliği, ülkemizde özellikle son yıllarda önemsenmeye başlayan ve önemi günden güne giderek artan bir kavramdır. Kavramın önemi, Avrupa Birliği uyum yasalarının yanı sıra yaşanan kazalar ve bu kazalardan kaynaklı mal ve can kayıpları ile bu kayıplardan kaynaklı tazminatlar nedeniyle de ön plana çıkmaktadır. Kavramın tanımına baktığımızda ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre iş sağlığı ve güvenliği; "İş Sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanması ve her insanın işine adapte edilmesini amaçlar" şeklindedir [1].

İş sağlığı ve güvenliği, henüz bir tehlikeyle karşı karşıya kalınmamışken, bir işletmede ortaya çıkabilecek risk ve tehlikelerin önlenmesine veya kabul edilebilir seviyeye indirilmesine yönelik çalışmaları kapsayan bir kavramdır [2]. Yapılan araştırmalar iş kazalarının büyük kısmının çalışanların eğitimsiz ve güvensiz davranışları nedeniyle ortaya çıktığını göstermektedir. Bu nedendir ki -yapılan işin niteliğine göre değişmekle birlikte- insan faktörü iş kazaları açısından en önemli olanıdır. Çalışanın ruh hali ve psikolojisi, çalışma arkadaşları ile arasındaki diyalog, ihmalkâr ve hatalı davranışlar, istem dışı davranışlar, bilgi ve tecrübe eksikliği, unutkanlık gibi faktörler örnek olarak gösterilebilmektedir. Ayrıca insanla ilgili sayılan bu faktörler her gün veya günden güne değişkenlik göstermektedir ve her bir çalışan için bireysel olarak değerlendirilmelidir. Gelişen teknoloji ve yürütülen bilimsel çalışmalar neticesinde iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesi veya kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi mümkündür [2], [3]

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenleme 2003 yılında çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu ile başlamış ve 2012 yılında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle devam etmiş ve bu tarihten itibaren bu kanun kapsamında çıkarılan tebliğ, yönetmelikler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yürütülmektedir [4], [5].

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne göre, dünyada toplam 3 milyar çalışanın %80'inden fazlası temel iş sağlığı hizmetlerinden yoksundur. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün yaptığı açıklamalara göre dünyada her yıl ortalama 317 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Ayrıca her 15 saniyede bir çalışan iş kazası sonucu yaralanmakta ve her gün 6300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir [3]. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2018 yılı istatistiklerine göre 22.487'si iş kazası Yiyecek ve İçecek Hizmeti faaliyetleri sektöründe olmak üzere toplam 430.985 iş kazası meydana gelmiştir. Meydana gelen iş kazaları sonucunda 21 kişi Yiyecek ve İçecek Hizmeti faaliyetleri sektöründe olmak üzere toplam 1541 kişi iş kazaları meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmiştir [6].

Hazır yemek sektörü, gıda sanayi ile ilgili imalatların birçoğu gibi İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre "Az Tehlikeli" sınıfta yer almakta ve NACE kod sınıflandırılmasına göre 56- Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri ana başlığı altında

sınıflandırılmaktadır. Tehlike sınıfları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürütülecek faaliyetler açısından temel kriter olmakla birlikte, hazır yemek sektöründe faaliyet gösteren işletme sayısı ve çalışan sayısının fazla olması, esnek çalışma saatleri, hafta sonu ve gece çalışma zorunluluğu gibi sektörün kendine has yapısı nedeniyle tehlike sınıfından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekmektedir [7], [8]. Türkiye genelinde 2015 yılı itibarıyla 4 bine yakın hazır yemek firması bulunmaktadır. Ayrıca sektör yıllık 6,5 milyar dolarlık iş hacmine sahiptir ve 400 bin kişiye doğrudan olmak üzere toplamda 1,5 milyon kişiye de istihdam sağlamaktadır [9].

İş kazaları çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların önemli bir etken olmasının yanı sıra çalışanın iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı ve güvenlik algısı da önem arz etmektedir. Bu çalışmada çalışanların kadercilik anlayışlarının iş sağlığı ve güvenliğine etkileri incelenmektedir. Kadercilik kavramı, ileride yaşanacakların önceden belirli olduğuna inanma, yaşananların kayıtsız kabulü ve öğrenilmiş çaresizlik olarak tanımlanmaktadır [10]. Kadercilik anlayışı, kişilerin hayatının ve toplumsal düzenin insanüstü bir güç tarafından önceden belirlendiği ve değiştirilmesinin mümkün olmadığı şeklinde tanımlanabilir [11].

Kader inancı ve kadercilik anlayışı neredeyse tüm inanç sistemlerinde var olmuştur [11]. Bireyler toplumsal yaşantılarında sahip oldukları kader anlayışı doğrultusunda tutum ve davranış sergilemektedirler. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ise kişilerin risk ve önlem almadaki tutum ve davranışlarında kader anlayışının etkisi önemli bir yere sahiptir [11]. Yüksek düzeyde kader anlayışının risk almayı artırdığı, önlem almayı ise azalttığı görülmüştür [11]. Çalışanların işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ne yaparlarsa yapsınlar iş kazalarına engel olamayacakları algısı, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işyerine ait iş sağlığı ve güvenliği kültürünü olumsuz etkileyeceği söylenilebilir [10]. Türk toplumunun kadercilik anlayışı bakımından değerlendirilmesine yönelik yapılan bir çalışmada toplumun yaklaşık yarısı tarafından hayatın büyük çoğunluğunun kader ve doğaüstü güçler tarafından belirlendiği ve değiştirilemeyeceği sadece % 28'lik bir kısmının ise hayatını değiştirebileceğine inandığı tespit edilmiştir [11].

Bu çalışmada hazır yemek sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine kadercilik bakış açılarının bazı demografik özelliklere ve çeşitli değişkenlere göre tespit edilmesi amaçlanmıştır.

2. Materyal ve Metot

2.1. Materyal

Bu araştırma Ankara ilinde faaliyet gösteren hazır yemek şirketlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine kadercilik bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla yürütüldü. Ankara ilinde hazır yemek sektöründe çalışanlar bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise sektörde çalışanlardan tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 8 farklı işletmede çalışan 160 kişi oluşturmaktadır.

2.2. Metot

Anket formu 3 bölüm ve 46 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgileri ve çalışma hayatına ait bilgiler; ikinci bölümde 3'lü Likert Ölçeği (Katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum) kullanılarak çalışanın ve işyerinin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısının ölçülmesine yönelik önermeler; 3'ncü bölümde ise çalışanın iş sağlığı ve

güvenliği konusundaki bilgi düzeyinin ölçülmesine yönelik 15 soru bulunmaktadır.

2.3. İstatistiksel analiz

Araştırma anketiyle elde edilen veriler SPSS v.22.0 istatistik paket programı ile analiz edilerek tablolar halinde yorumlandı. Katılımcılara ait demografik veriler frekans ve yüzde dağılımlarıyla birlikte tablolar halinde verildi. Çalışanların kadercilik anlayışı ile bazı demografik özellikleri ve çeşitli değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını "Ki-kare Bağımsızlık Testi" ile yapıldı.

3. Bulgular

Çalışmada, katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo-1'de gösterilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların % 63,1'inin erkek, % 36,9'unun kadın olduğu belirlenmiştir. Yaş dağılımı itibarıyla bakıldığında ise 26-40 yaş ve 41 yaşından büyük olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğunun lise mezunu olduğu görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların ortalama mesleki deneyimine bakıldığında en az 1 yıl en fazla 40 yıl olmak üzere ortalama 11 yıl tecrübeye sahip oldukları tespit edilmiştir. Son işyerindeki çalışma süresine bakıldığında en az 1 yıl en fazla 25 yıl olmak üzere ortalama çalışma süresinin 4 yıl olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan araştırmaya katılanların % 5'inin iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir.

Tablo 1. Ankete katılan çalışanların demografik özellikleri

Özellik	Sayı	Yüzdesi	Özellik	Sayı	Yüzdesi
<i>Cinsiyet</i>			<i>Görev alanı</i>		
Kadın	59	36,9	Üretim sorumlusu	5	3,1
Erkek	101	63,1	Servis sorumlusu	6	3,8
<i>Yaş</i>			Aşçı&Aşçı yardımcısı	46	28,7
25 yaş altı	10	6,3	Kasap&Tatlıcı&Hamur ustası	5	3,1
26-40 yaş arası	72	45,0	Bulaşıkçı&Temizlikçi	31	19,4
41 yaşından büyük	78	48,8	Garson&Komi&Servis Elemanı	40	25,0
<i>Medeni durum</i>			İdari Personel	18	11,3
Evli	115	71,9	Şoför	5	3,1
Bekâr	26	16,3	Diğer	4	2,5
Diğer	19	11,9	<i>Son İşyerindeki Çalışma Süresi</i>		
Eğitim Durumu			1-5 yıl	127	79,4
İlkokul	44	27,5	6-10 yıl	19	11,9
Ortaokul	38	23,8	11-15 yıl	5	3,1
Lise	48	30,0	16 yıldan fazla	9	5,6
Ön lisans	8	5,0	<i>İş Kazası Geçirme Durumu</i>		
Lisans	17	10,6	Evet	8	5,0
Yüksek lisans ve üstü	5	3,1	Hayır	152	95,0
<i>Toplam Mesleki Deneyim</i>			<i>Son İşyerinde İş Kazası Geçirme Durumu</i>		
1-5 yıl	59	36,9	Evet	3	1,9
6-10 yıl	40	25,0	Hayır	157	98,1
11-15 yıl	30	18,8			
16 yıldan fazla	31	19,4			

Katılımcılara anketin 2'nci bölümünde "Ne yaparsam yapayım iş kazasını engelleyemem" şeklinde bir önerme yöneltilmiş ve bu önermeye "Katılıyorum" şeklinde cevap verenlerin Kadercilik anlayışının pozitif, "Katılmıyorum" şeklinde cevap verenlerin ise negatif olduğu değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların %45,6'sı "Katılmıyorum", % 31,9'u ise "Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir. Katılımcıların % 22,5'i "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir. Tablo-2 demografik özellikler ve bazı çeşitli değişkenler ile çalışanların kadercilik anlayışları arasındaki ilişkileri açıklamaktadır.

Tablo 2. Demografik özellikler ve çeşitli değişkenler ile kadercilik anlayışı arasındaki ilişkiler

		1	2	3			1	2	3		
Cinsiyet X ² =5,629 df=2 p=0,060	Kadın	n	25	9	25	Görev alanı X ² =5,271 df= 4 p=0,261	Temizlik ve Servis personeli	n	28	14	29
		%	42,4	15,3	42,4		%	39,4	19,7	40,8	
	Erkek	n	26	27	48		Üretim Personeli	n	16	17	21
		%	25,7	26,7	47,5		%	26,7	28,3	45,0	
Yaş Grubu X ² =0,645 df= 2 p=0,724	40 yaşından küçük	n	27	20	35	Güvenlik anlayışı X ² =36,434 df= 4 p=0,000	Katılıyorum	n	37	23	28
		%	32,9	24,4	42,7		%	42	26,1	31,8	
	41 yaşından büyük	n	24	16	38		Kararsızım	n	6	9	4
		%	30,8	20,5	48,7		%	31,6	47,4	21,1	
Medeni Durum X ² =4,730 df= 2 p=0,316	Evlili	n	38	30	47	Risk alma tercihi X ² =47,534 df= 4 p=0,000	Katılıyorum	n	26	12	19
		%	33,0	26,1	40,9		%	45,6	21,1	33,3	
	Bekar	n	7	4	15		Kararsızım	n	5	18	5
		%	26,9	15,4	57,7		%	17,9	64,3	17,9	
Eğitim durumu X ² =4,714 df= 8 p=0,788	Diğer	n	6	2	11	Bilgi düzeyi yeterliliği X ² =12,422 df= 4 p=0,002	Katılıyorum	n	8	11	4
		%	31,6	10,5	57,9		%	34,8	47,8	17,4	
	İlkokul	n	13	13	18			n	43	25	69
		%	29,5	29,5	40		%	31,4	18,2	50,4	
Toplam Mesleki Deneyim X ² =11,801 df= 6 p=0,067	Ortaokul	n	16	5	17	İş kazalarına yaklaşım X ² =36,467 df= 4 p=0,000	Katılıyorum	n	20	9	12
		%	42,1	13,2	44,7		%	48,8	22	29,3	
	Lise	n	13	11	24			n	7	16	5
		%	27,1	22,9	50		%	25	57,1	17,9	
Ön lisans	Lisans ve üzeri	n	2	2	4	İş kazalarına yaklaşım X ² =36,467 df= 4 p=0,000	Katılıyorum	n	24	11	56
		%	25	25	50		%	26,4	12,1	61,5	
	Lisans ve üzeri	n	7	5	10			n	24	11	56
		%	31,8	22,5	45,6		%	26,4	12,1	61,5	
Toplam Mesleki Deneyim X ² =11,801 df= 6 p=0,067	1-5 yıl	n	25	10	24	İş kazalarına yaklaşım X ² =36,467 df= 4 p=0,000	Katılıyorum	n	20	9	12
		%	42,4	16,9	40,7		%	48,8	22	29,3	
	6-10 yıl	n	10	9	21			n	7	16	5
		%	25	22,5	52,5		%	25	57,1	17,9	
Ön lisans	11-15 yıl	n	10	11	9	İş kazalarına yaklaşım X ² =36,467 df= 4 p=0,000	Katılıyorum	n	24	11	56
		%	33,3	36,7	30		%	26,4	12,1	61,5	
	16 yıldan fazla	n	6	6	19			n	24	11	56
		%	19,4	19,4	61,3		%	26,4	12,1	61,5	

1= Katılıyorum, 2 = Kararsızım, 3 = Katılmıyorum, n= sayı, %= yüzde oranı

Çalışanların demografik özellikleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ki-kare analizi yapılmıştır. Yapılan 10 adet ki-kare testi sonucunda 4 ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), 2 ilişkinin istatistiksel olarak sınırda anlamlı ($0,05 < p < 0,10$) ve 4 ilişkinin ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu ($p > 0,10$) tespit edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak sınırlı anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ($p = 0,060$). Cinsiyet değişkeni ile kadercilik anlayışının istatistiksel olarak anlamlılık eğiliminde olduğu ve katılımcı sayısının artırılması ile istatistiksel olarak anlamlılığın elde edileceği değerlendirilmektedir. Kadın katılımcılarda kadercilik pozitif anlayışı % 42,4 iken erkeklerde % 25,7'dir. Bu nedenle kadınların erkeklere oranla daha kaderciler bir yaklaşım sergilediği değerlendirilebilir. Erkek katılımcıların "kararsızım" şeklinde verdikleri cevabın % 26,7 oranında olması

önermeye cevap vermek istemedikleri şeklinde yorumlanmıştır. Bu oranın yüksek olmasının ilişki analizinin sınırlı anlamlı çıkmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

Toplam mesleki deneyim ile kadercilik anlayışı arasındaki ilişki istatistiksel olarak sınırlı anlamlı bulunmuştur ($p=0,067$). Mesleki deneyim ile kadercilik anlayışının istatistiksel olarak sınırlı anlamlılık eğiliminde olduğu ve önermeye kararsızım şeklinde cevap verenlerin oranının yüksek olması nedeniyle bu sonuca ulaşıldığı değerlendirilmektedir.

Güvenlik anlayışı ile kadercilik anlayışı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı olarak tespit edilmiştir ($p=0,000$). Güvenlik anlayışının tespiti için çalışanlara Tablo-3'te bulunan "İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır" önermesi yöneltilmiştir. Önermede beklenen cevap "katılmıyorum" olmasına rağmen katılımcıların % 55'i "Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda kaderci yaklaşım sergileyenlerin % 72,5'inin güvenlik anlayışının negatif yönde olduğu tespit edilmiştir. Güvenlik anlayışı negatif olanların %63,9'u kaderci yaklaşım önermesinde "Kararsızım" şeklinde cevap vermiştir.

Risk alma tercihinin belirlenmesi amacıyla Tablo-3'te bulunan "İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam" önermesi yöneltilmiştir. Önermede beklenen cevap "Katılmıyorum"dur ve katılımcıların % 46,9'u beklenen cevabı vermiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda Risk alma tercihi ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$).

Katılımcılara anketin üçüncü bölümünde iş sağlığı ve güvenliği temel bilgi düzeylerinin ölçülmesi amacıyla 15 soru yöneltilmiş ve vermiş oldukları doğru cevap sayılarına 0-100 puan aralığında derecelendirilmiştir. Katılımcıların bilgi seviyeleri çok zayıf (0,00-39,99), zayıf (40,00-59,99), orta (60,00 - 74,99), iyi (75,00-89,99) ve çok iyi (90,00-100,00) olarak gruplandırılmıştır. Anket sonucunda katılımcıların bilgi seviyelerinin % 43,1'i orta, % 33,1'i iyi, % 12,5'i zayıf, %9,4'ü çok iyi ve % 1,9'u çok zayıf şeklinde olmak üzere ortalama seviyenin orta olduğu tespit edilmiştir. Bilgi seviyesi çok zayıf ve zayıf olanların bilgi düzeyi yetersiz, orta, iyi ve çok iyi olanların ise bilgi düzeyi yeterli olarak belirlenmiştir. Yapılan bu sınıflandırma sonucunda katılımcıların % 85,6'sının bilgi düzeyinin yeterli olduğu tespit edilmiştir. Kadercilik anlayışı ile bilgi düzeyi yeterliliği arasında ilişkinin yapılan ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=0,002$).

Katılımcılara anketin 2'nci bölümünde yöneltilen ve sonuçları Tablo-3'te bulunan önermeler incelendiğinde 5 önermenin 4'ünde beklenen cevapların anket sonucu gözlenen değerlerle örtüştüğü, bir önermede ise beklenen cevabın alınmadığı görülmektedir. "Ne yaparsam yapayım iş kazalarını engelleyemem" önermesiyle çalışanın kaderci yaklaşımı tespit edilirken, "İşyerim iş kazaları için doğal bir parçası olarak görülür ve hoş karşılanır" önermesiyle işletmenin kaderci yaklaşımı değerlendirilmiştir. Önermeye katılımcıların % 56,9'u beklendiği şekilde "Katılmıyorum" şeklinde cevap vermiştir. Çalışanın kaderci yaklaşımı ile işletmenin kaderci yaklaşımı arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan ki-kare testi sonucunda her iki kaderci yaklaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000$). Benzer şekilde "Tehlikeli durumlarda risk almamam yöneticilerim tarafından hoş karşılanır" önermesi yönetimin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yaklaşımını göstermektedir. Bu önermede çalışanların % 51,9'u "Katılıyorum" şeklinde cevap vererek beklenen cevabı vermişlerdir.

Tablo 3. Katılımcıların kadercilikle ilgili önermelere verdikleri cevapların dağılımı

Önerme	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi
Kadercilik yaklaşımı-Ne yaparsam yapayım iş kazalarını engelleyemem	51	31,9	36	22,5	73*	45,6**
Güvenlik anlayışı-İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır	88	55,0**	19	11,9	53*	33,1
Risk alma Tercihi-İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam	57	35,6	28	17,5	75*	46,9**
İş Kazalarına Yaklaşım-İşyerimde iş kazaları işin doğal bir parçası olarak görülür ve hoş karşılanır	41	25,6	28	17,5	91*	56,9**
İşletme Yaklaşımı-Tehlikeli durumlarda risk almamam yöneticilerim tarafından hoş karşılanır	83*	51,9**	32	20,0	45	28,1

* Beklenen cevap, **Gözlenen yüksek oran

Ayrıca yapılan ki-kare testi sonucunda kadercilik yaklaşımıyla, yaş grubu, medeni durum, eğitim durumu ve görev alanı arasında istatistiksel olarak anlamlılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların % 5,0'i (8 kişi) meslek hayatı boyunca iş kazası geçirmiş, % 5,6'sı (9 kişi) ramak kala olayla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. İş kazası geçirenlerin ve ramak olayı yaşayanların sayılarının istatistiksel analiz yapılmasına yeterli olmaması nedeniyle ki-kare testi uygulanmamıştır. İş kazası geçiren 8 kişiden 2'si son çalıştığı işyerinde iş kazası geçirmiş ve iş kazası sonucu çalışanların işten ayrı kalma süreleri en az 1 gün, en fazla 60 gün ve ortalama 23 gündür. İş kazası geçirenler demografik verilerine göre incelendiğinde; cinsiyetlerine göre 6'sı erkek, 2'si kadın çalışan, eğitim durumlarına göre; 1'i ilköğretim, 2'si ortaokul ve 5'i lise mezunu, görev alanlarına göre ise; 2'si üretim Aşçı&Aşçı yardımcısı, 1'i bulaşıkçı&temizlikçi, 2'si garson&komi&servis elemanı ve 3'ü ise şoför ve idari personeldir. Ramak kala olayı yaşayan 9 çalışandan 1 kişinin daha önce iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir.

4. Tartışma

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki önceki çalışmaların inşaat, maden gibi riskli alanlar başta olmak üzere birçok alanda yapıldığı görülmektedir. Sektör bazında hazır yemek alanında çeşitli çalışmalar bulunmasına rağmen sektörde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine kadercilik bakış açılarına yönelik bir araştırmaya rastlanılmamıştır. İnsanların ileride karşılaşılabileceği olayları değiştiremeyeceğine inanması kadercilik iken işyerinde karşılaşılabileceği risklerden kaynaklı kazaların kaçınılmaz olduğuna inanması ise çalışma ortamında kadercilik yaklaşımı olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu (% 63,1) erkektir. Jeong (2015) [12], Eren ve ark. (2017) [13], Üner (2019) [14] ve Demirel (2009) [15] tarafından yapılan çalışmalarda da erkek çalışanların çoğunlukta olması (sırasıyla % 80, % 88,6, % 58 ve %69) hazır yemek sektöründe erkek egemen bir çalışma ortamının bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca SGK 2017 ve 2018 yılları verilerine göre tüm sektörlerde çalışanların % 70'ini erkekler oluşturmaktadır [6]. Yapılan ki-kare testi sonucunda kadın çalışanların kadercilik anlayışlarının (% 42,4) erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Atan ve ark. (2017) [1] ve Dursun (2011) [16] tarafından yapılan çalışma sonucunda da kadınların erkeklere oranla kadercilik yaklaşım sergilediği belirlenmiş olup kadınların kadercilik anlayışlarının yüksek oluşu her iki çalışma neticesinde ortaya konulmuştur. Kadın çalışanların kadercilik anlayışlarının yüksek olması verilecek olan eğitimlerde sektörde sayıca az olan kadınların kadercilik bakış

açılarını değiştirebilecektir.

Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında en küçük çalışanın 18, en büyük çalışanın ise 63 olduğu ve çalışanların yaş ortalamasının 40,70 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların % 48,8'inin 41 yaşından büyük olduğu, % 45'inin ise 26-40 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Üner ve Ayberk (2019) [14] ve Eren ve ark. (2017) [13] tarafından yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar (sırasıyla, 31 yaş üzeri %60,5; 18-40 yaş arası çalışan % 95) elde edilmiştir. Yapılan ki-kare testinde çalışanların yaşları ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş olup sektör farkı olmasına rağmen Aydın ve Ceylan (2020) [17]'da benzer şekilde anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu elde etmiştir. Atan ve ark. (2017) [1] tarafından yapılan çalışmada ise en yüksek kaderci olan yaş grubunun 35-54 yaş arası olduğu ve en düşük kaderci yaklaşım sergileyen yaş grubunun ise 18-24 yaş arası olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların % 71,9'u evli, % 16,3'ü ise bekârdır. Yapılan ki-kare testi sonucunda kaderci yaklaşım ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Acar ve Kılıç (2019) [18] yaptıkları çalışmada katılımcıların güvenlik iklimi ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak Yıldız ve Yılmaz (2017) [19] inşaat sektöründe yaptıkları araştırmada evli çalışanların kaderci yaklaşımlarının bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir.

Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında % 51,2'sinin ilköğretim, % 30'unun ise lise mezunu, yüksek okul ve üniversite mezunu olanların ise % 18,8 olduğu tespit edilmiştir. Görev alanlarına göre eğitim seviyelerinde ise Temizlik ve servis personelinin % 39,4'ü ilköğretim ve % 29,6'sı ortaokul olmak üzere % 69'unun ilköğretim mezunu, Üretim personelinin % 46,7'sinin lise mezunu ve yönetici ve idari personelin ise % 65,5'inin yüksek okul ve üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bindu ve Reddy (2015) [20], Üner (2019) [21], Eren ve ark. (2017) [13] ve Kabacık (2013) [22] tarafından yapılan çalışmalarda da çalışanların eğitim seviyeleri (sırasıyla; %55,5'i ilköğretim, %74,5'i ilköğretim, ortaokul, lise, %51,4'ünün ilköğretim, % 42,1'i lise mezunu ve % 32,6'sı ilköğretim, % 20,2'si ortaokul, % 43,5'i lise mezunu) benzer şekildedir.

Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği anlamında daha fazla tehlikeye maruz kalan çalışanların eğitim seviyesi de göz önüne alınarak verilen eğitimlerin güncellenmesi, özellikle düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlar tarafından da anlaşılır hale getirilmesi gerekmektedir. Yapılan ki-kare testi sonucunda eğitim durumu ile kaderci yaklaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Aydın ve Ceylan (2020) [17] tarafından orman ürünleri sanayinde çalışanların eğitim durumu ile kaderci yaklaşımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde Yıldız ve Yılmaz (2017) [19] inşaat sektöründe çalışanların eğitim seviyeleri ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Atan ve ark. (2017) [1] yaptıkları araştırma sonucunda en yüksek kaderci olan grubun eğitim seviyesi yüksek lisans/doktora olanlar olduğunu, en düşük kaderci olan grubun ise lise mezunu olanlar olduğunu tespit etmişlerdir.

Hazır yemek sektörü emek yoğun bir sektördür. Çalışanların yaptıkları işlere göre üretim personeli, servis ve temizlik personeli ve yönetici ve idari personel olarak 3 ana başlık altında toplamak mümkündür. Araştırmada katılımcıların % 44,4'ü temizlik ve servis personeli, % 37,5'i Üretim personeli olarak ve % 18,1'i yönetici ve idari personel olarak görev yapmaktadır. Yapılan ki-kare testi sonucunda görev alanı ile kadercilik yaklaşımı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Atan

ve ark. (2017) [1] yaptıkları çalışmada katılımcıları yönetici ve çalışan olarak gruplandırmış ve görev alanı ile kadercilik yaklaşımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcıların % 36,9'u (59 kişi) 1-5 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip olup 16 yıl ve üzerinde toplam mesleki tecrübesi olanların oranı % 19,4'tür (31 kişi). Aynı şekilde Eren ve ark. (2017) [1] tarafından yapılan çalışmada da 1-5 yıl arası tecrübeye sahip kişilerin çoğunlukta (% 37,1) olması hazır yemek sektöründe iş değiştirmenin sık yaşandığı göstermektedir. Ayrıca katılımcıların % 79,4'ünün son işyerindeki çalışma süresi 1-5 yıldır. Yaş gruplarına göre belirli bir tecrübeye ulaştığı ve daha az iş değişikliği yapması beklenen 41 yaş ve üzeri katılımcıların % 75,6'sının son işyerinde çalışma süresi 1-5 yıldır. Atan ve ark. (2017) [1] tarafından sektör farkı gözetmeksizin tüm Türkiye'yi temsil edecek şekilde 12 ilde 2018 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda son işyerinde çalışma süresi katılımcıların % 55'inde 5 yıldan az olarak tespit edilmiştir. Elde ettiğimiz sonuç diğer çalışmalarla benzerlik göstermekle birlikte hazır yemek sektöründe çalışanların sık iş değiştirme nedenleri arasında çalışan tecrübesinin mesleki ve maddi bir karşılığının olmaması bulunmaktadır. Aşçı, kasap, tatlı ustası gibi özellik arz eden görev alanı haricindeki görevler için mesleki tecrübenin işveren açısından önemi bulunmamakta ve tecrübeyle doğru orantılı olması beklenen maaş karşılığının çalışana sağlanmasından imtina edilmektedir. Çalışanlar tecrübe arttıkça beklenen maddi karşılığı elde edememeleri nedeniyle iş değişikliğine başvurumaktadırlar. Son işyerindeki çalışma süresinin kısa olmasının bir diğer nedeni ise hazır yemek hizmetinin özellikle üniversiteler, hastaneler ve Türk Silahlı Kuvvetleri gibi kamu kurumları, tarafından belirli bir süreyi kapsayacak şekilde sağlanmasıdır. İhale veya proje şeklinde yürütülen hazır yemek hizmetleri nedeniyle hazır yemek şirketlerin çalışan sayıları ihale ve proje bazlı olarak ciddi oranlarda değişmektedir. Bu nedenle de proje veya ihalenin el değiştirmesi durumunda çalışanlarında büyük çoğunluğu görev yeri ve görev alanı aynı kalmasına rağmen şirket değiştirmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle sektörde iş değişiklikleri çok sık yaşanmaktadır.

Yapılan ki-kare testi sonucunda mesleki deneyim ile kadercilik anlayışı arasında sınırda anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve yüksek oranda (% 42,4) kadercilik yaklaşım sergileyenlerin 1-5 yıl arasında tecrübeye sahip olanlar, en düşük ise (% 19,4) 16 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahip olanlarda olduğu tespit edilmiştir. 6-10 yıl tecrübeye sahip olanların % 25,0'i, 11-15 yıl arası tecrübeye sahip olanların ise % 33,3'ünün kadercilik yaklaşım sergilediği tespit edilmiştir. 11-15 yıl tecrübeye sahip çalışanlar haricinde, kadercilik yaklaşım mesleki tecrübe arttıkça azalır şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca 11-15 yıl tecrübeye sahip olan katılımcıların % 36,7'si "kararsızım" şeklinde cevaplayarak önermeyi cevaplamaktan kaçınmışlardır.

Çalışmada katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi belirlenmiş ve % 85,6'sının yeterli olduğu tespit edilmiştir. Sormaz ve ark. (2014) [3], yaptıkları çalışmada katılımcıların % 18,6'sının sorulan 10 sorudan 6 ve daha fazlasına doğru cevap verdiklerini tespit etmişlerdir. Katılımcıların bilgi düzeylerine göre kadercilik yaklaşımları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda bilgi düzeyi yeterli olan katılımcıların kadercilik yaklaşımlarının, bilgi düzeyi yetersiz olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bilgi düzeyi yetersiz olarak değerlendirilen katılımcıların % 47,8'i "kararsızım" şeklinde cevap vererek önermeyi cevaplamaktan kaçınmışlardır. Elde edilen sonuçlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilecek eğitimlerin önemini ortaya koymaktadır. İnsanların ileride karşılaşılabileceği olayları değiştiremeyeceğine inanması kadercilik iken işyerinde karşılaşılabileceği risklerden kaynaklı kazaların kaçınılmaz olduğuna inanması

ise çalışma ortamında kadercilik yaklaşımı olarak değerlendirilmiştir. Kaderciler yaklaşım kişilerin dini inançları, yetiştirilme tarzları gibi birçok nedenden kaynaklanabiliyor olmakla birlikte verilen eğitimle değiştirilebilir bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda çeşitli demografik veriyle ilişkisini incelediğimiz yaklaşımın çalışanın eğitilmesi ile değiştirilebilir olduğu ve çalışanlara verilecek eğitimlerin çalışanın cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum gibi özelliklerine göre dizayn edilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların demografik özellikleri dikkate alınarak içerik ve tekrar sıklığı belirlenmeli ve kadercilik yaklaşımının en aza indirilmesi hedeflenmelidir.

Katılımcıların % 5'i iş kazası geçirdiğini beyan etmiştir. İş kazası geçirenlerin 6'sı erkek, 2'si kadın olmak üzere toplam 8 kişidir. Atan ve ark. (2017) [1] yaptıkları çalışmada çalışanların % 84,7'sinin iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir. SGK 2018 yılına ait verilerde kadınların iş kazası geçirme oranı Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyeti sektöründe % 34,7 iken tüm sektörlerde bakıldığında % 17,8'dir [6]. Araştırma sonucunda Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyeti sektörüne yakın bir oran elde edilmiştir. İş kazaları sonucu işyerinden ayrı kalınan süreler incelendiğinde en az 1 gün, en fazla 60 gün olmak üzere çalışanların ortalama 23 gün işyerinden ayrı kaldığı tespit edilmiştir. Atan ve ark. (2017) [1] yapmış oldukları çalışmada iş kazası geçirenlerin % 71,4'ü işyerinden ayrı kalma süresini 30 günden az olarak belirtmişlerdir.

Araştırma sonucunda "İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır" şeklindeki önermeye katılımcıların % 55'inin "Katılıyorum" şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Bu önerme için beklenen cevap katılımcıların büyük çoğunluğundan alınmamıştır. Bilindiği üzere işlerin yapılmasında en kısa yol çoğu zaman en güvenli yol değildir. Aslında verilen bu cevapla çalışanlar, tembellik, iş çokluğu veya zaman yetersizliği gibi nedenleri gerekçe göstererek güvenli yolu terk ettiklerini ve işin yapılmasına odaklandıklarını beyan etmişlerdir. Çalışanlara verilen eğitimlerde bu konunun tekrar hatırlatılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Katılımcıların güvenlik anlayışları ile kaderciler yaklaşım arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda güvenlik anlayışı ile kaderciler yaklaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işin yapılması esnasında önceliklerinin güvenlik olduğu verilen eğitimlerde hatırlatılmalıdır. Ayrıca çalışanlar arasında kaderciler yaklaşımın azalmasının kişilerin güvenlik anlayışlarının değişmesinde de etkili olacağı değerlendirilmektedir.

"İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam" şeklindeki önermeye katılımcıların büyük çoğunluğu (% 46,9) beklendiği şekilde "Katılmıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. Katılımcıların risk alma tercihi ile kaderciler yaklaşımları arasındaki ilişkiye bakıldığında, yapılan ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların risk almaktan kaçınmama oranları iş kazalarının olasılıklarını veya ramak kala olay yaşama olasılıklarını artırmaktadır. Kaderciler yaklaşım sergileyen çalışanların risk alma konusunda da aynı yaklaşım içerisinde oldukları görülmektedir (% 45,6). Bu nedenle çalışanların kaderciler bakış açılarının değiştirilmesi ile yapmış oldukları işle ilgili risk almaktan kaçınacakları ve bunun doğal bir sonucu olarak iş kazalarının engellenebileceği veya azaltılabileceği değerlendirilmektedir.

Benzer şekilde "Tehlikeli durumlarda risk almamam yöneticilerim tarafından hoş karşılanır" ve "İşyerimde iş kazaları işin doğal bir parçası olarak görülür ve hoş karşılanır" önermeleri yönetimin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yaklaşımını göstermektedir. Bu önermelerde çalışanların çoğunluğundan beklenen cevap alınmıştır. İşletmede kazaların işin doğal bir parçası olarak görülmesi çalışanın kaderciler yaklaşımını

desteklemektedir. Çalışan tarafından tehlikeli durumlarda risk almaması ise kazaların önüne geçecektir ancak risk alınmayan durumlarda işlerin yapılma hızı etkilenecektir. Yöneticiler bu durumlarda çalışanların güvenliğinin işlerin yapılmasından önce geldiğini çalışanlara aktarabilmelidir. Çalışanın kadercı yaklaşımı işletmenin yaklaşımının göstergesidir ve işletme yaklaşımının değiştirilmesi ile çalışanın kadercı yaklaşımı değiştirilebilecektir. Bu nedenle işletmede iş kazaları olağan karşılanmamalı mümkünse kaza olmadan eğer mümkün değil ise kazadan sonra tekrarlanmaması için tedbirler alınmalıdır. Ayrıca önermelerde “kararsızım” şeklinde verilen cevapların yaklaşık % 20 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu şekilde cevap verilen önermeler incelendiğinde işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlem alıp almadığının sorgulandığı önermeler olduğu ve anket sonuçlarının ileride yönetim tarafından incelenmesi durumunda zor durumda kalınacağı endişesi ile bu şekilde işaretlendiği değerlendirilmektedir. Bu nedenle “Kararsızım” oranının yüksek olduğu sorularda istenmeyen durumun o işletmede veya çalışanda var olduğunu ancak beyan etmekten kaçındığını değerlendirmek mümkündür.

İş Sağlığı ve güvenliği, işyerinde meydana gelebilecek kaza ve olaylardan korunmayı hedeflemekle birlikte çalışanların fiziksel ve ruhsal yaşantılarını da etkilemektedir. Önlemlerin alındığı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratıldığı bir işletmede çalışmak çalışan açısından moral ve motivasyon kaynağı olacak ve bu bireylerin üretime olan katkıları artacaktır [3]. Hazır yemek sektörü insan gücü ağırlıklı bir sektördür [12]. Hazır yemek sektöründe üretimin yapıldığı alan mutfaktır ve mutfak en genel anlamıyla yiyeceklerin hazırlandığı, kısa süreli depolandığı ve pişirildiği alandır [23], [24]. Sektör “Az Tehlikeli” sınıfta olmasına rağmen gerek karşı karşıya kalınan riskler ve gerekse çalışan sayısının yüksek olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli önemin verilmesi gerekmektedir. Sektörde meydana gelen kaza sayısına göre ölüm oranı düşük olsa da sektörde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin gözden geçirilmesi ve alınacak tedbirlerin artırılmasına yönelik tehlike sınıfının yeniden gözden geçirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir [6].

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri cinsiyet, eğitim durumu, yaş, görev alanı ve mesleki tecrübe gibi değişkenlere göre tasarlanmalı ve eğitimlerin içerik ve sıklıklarında bu veriler dikkate alınmalıdır. İşyerinde karşı karşıya kalınan tehlikeye ait riskin büyüklüğüyle çalışanın kadercı yönelimi doğru orantılıdır. Çünkü tehlikeli durumlarda alınan önlemlerle işin tam olarak güvenli hale getirilemediği durumlarda çaresizlik duygusu nedeniyle kadercilik anlayışı öne çıkmaktadır [10]. Çalışanların iş kazalarının kaderden kaynaklandığı ve bu nedenle engellenemeyeceği algısının değiştirilmesinin eğitimle mümkün olduğu ve bu nedenle verilecek eğitimlerde bu konu üzerinde hassasiyetle durulması sektör çalışanlarının daha güvenli hale gelmesini sağlayacaktır.

Kaynaklar

1. Murat A, Erdem C, Elif Ç, Berna AY, Deniz EB. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği algısı. Ankara; 2017.
2. Bayraktaroğlu S, Aras M, Atay E. Çalışanlarda iş güvenliği ve iş kazası algısı: Mavi yakalılar üzerine bir araştırma. Uluslararası Yönetim ve Sos Araştırmalar Dergisi [Erişim tarihi: 21 Ekim 2018]. 20 Ocak 2018;5(9):1-15. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/uysad/issue/37764/436003>
3. Sormaz Ü, Demirçivi BM, Yeşiltaş M. Dışarıya yemek hizmeti veren (Catering) işletmelerde çalışanların iş güvenliği bilgilerinin değerlendirilmesi. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Dergisi [Erişim tarihi:06 Kasım

- 2018]. 2014;6(2):61-76. Erişim adresi:
<http://dergipark.gov.tr/aksarayiibd/issue/22547/240957>
4. 4857 sayılı iş kanunu. T.C. Resmi Gazete [Erişim tarihi: 06 Kasım 2018], 2003. Erişim adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>
 5. İş sağlığı ve güvenliği kanunu. T.C. Resmi Gazete [Erişim tarihi: 11 Kasım 2018], 2015. Erişim adresi:
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>
 6. SGK Yıllık İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yil_liklari. [Erişim tarihi: 09 Kasım 2018]. Erişim adresi:
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yil_liklari
 7. Özer S, Tüzünkan D, Köse BÇ. Turizm sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik tespitler ve tedbirler. 14 Turizm Kongresi. Kayseri; 2013. s. 1136-1149.
 8. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği. T.C. Resmi Gazete [Erişim tarihi: 13 Mayıs 2019], 2012. Erişim adresi:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121226.htm>
 9. Kaya K, Sevinç G, Sevinç MR, Asoğlu V. Hazır yemek işletmelerinin sorunları ve çözüm önerileri: Şanlıurfa örneği. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Fakültesi Dergisi. 2015;5(8):1-9.
 10. Çalışkan BÖÖ, Tüzüner VL. Çalışanların kadercilik algılarının iş güvenliği endişelerine ilişkin algılarına etkisi: depo çalışanları üzerinde bir araştırma. Kesit Akad Dergisi. 2019;18:60-70.
 11. Akkuş Hİ, Taş K. Türkiye’de iş kazaları ve kader anlayışı üzerine tipolojik bir araştırma: iş kazaları ve kader ölçeği. Turkish Stud Relig Stud. 2019;14(4):591-602.
 12. Jeong BY. Cooking processes and occupational accidents in commercial restaurant kitchens. Safety Science [Erişim tarihi: 27 Ekim 2019]. 2015;80:87-93. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.014>
 13. Eren R, Nebioğlu O, Şık A. Knowledge levels on food safety of employees working in hotel enterprises’ kitchen: the example of Alanya. Journal Multidisciplinary Academic Tourism [Erişim tarihi: 29 Nisan 2020] 2017;2(1):47-64. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/doi/10.31822/jomat.350175>
 14. Üner MH, Ayberk HS. Düzce ilindeki mutfak çalışanlarının genel bilgileri ile kaza geçirme oranlarının incelenmesi. Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi [Erişim tarihi: 29 Nisan 2020] 2019;7(1):861-71. Erişim adresi:
<http://dergipark.gov.tr/doi/10.29130/dubited.502022>
 15. Demirel S. Hazır yemek üretimi yapan işletmelerde çalışanların hijyen bilgi düzeylerinin belirlenmesi. Namık Kemal Üniversitesi; 2009.
 16. Dursun S. Güvenlik kültürünün güvenlik performansı üzerine etkisine yönelik bir uygulama. Uludağ Üniversitesi; 2011.
 17. Aydın A, Ceylan G. Orman ürünleri sanayi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine kaderci bakış açılarının tespit edilmesine yönelik bir araştırma. Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi [Erişim tarihi: 29 Nisan 2020] 2020;8(1):1033-41. Erişim adresi:
<https://dergipark.org.tr/tr/doi/10.29130/dubited.652938>
 18. Acar P, Kılıç S. Güvenlik iklimi algısının demografik faktörlere göre alan kuramı bağlamında incelenmesi: inşaat sektöründe bir uygulama. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi [Erişim tarihi: 02 Mayıs 2020] 2019;18(71):1066-88. Erişim adresi: <http://dergipark.org.tr/doi/10.17755/esosder.453410>

19. Yıldız S, Yılmaz M. Türk inşaat sektöründe çalışanların güvenlik kültürü düzeyinin ve güvenlik performansı ile ilişkisinin incelenmesi. *Politeknik Dergisi* [Erişim tarihi: 02 Mayıs 2020] 2017;20(1):137-49. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/politeknik/issue/36869/420511>
20. Bindu ESH, Reddy M V. Occupational hazards among cooks in commercial kitchens. *International Journal of Science and Research*. 2013;5(6):970-4.
21. Üner MH. Düzce ilindeki mutfak çalışanlarının iş güvenliği bilgi düzeylerinin saptanması ve kaza geçirme oranlarıyla karşılaştırılması. *Okan Üniversitesi*; 2019.
22. Kabacık M. Dört ve beş yıldızlı otel mutfaklarında çalışan mutfak personelinin gıda güvenliği konusunda bilgi düzeylerinin saptanması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2013;7:112-20.
23. Doğdubay M, Karan İ. Otel mutfaklarında sistematik işyeri düzenleme planı (SİDP) modelinin uygulanması. *Aydın Gastronomy*. 2017;1(1):9-23.
24. Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği. T.C. Resmi Gazete [Erişim tarihi: 21 Aralık 2018], 2013. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-24.htm>