

**T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

GIDA MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**HAZIR YEMEK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIK
DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN GEZGEL

**MART 2021
UŞAK**

**T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

GIDA MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**HAZIR YEMEK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIK
DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN GEZGEL

UŞAK 2021

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Hakan GEZGEL



**HAZIR YEMEK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
FARKINDALIK DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Hakan GEZGEL

**UŞAK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Mart 2021

ÖZET

Hazır yemek sektörü, gıda sanayi ve çalışan sayısının büyüklüğü açısından önemli bir alan olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yeterince önem verilmemesi ve meydana gelen iş kazalarının büyük çoğunluğunun bireysel basit yaralanma ağırlıklı olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli önemin verilmediği bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırma, hazır yemek sektöründe çalışan farklı yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik düzeye sahip kişilerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilgi ve farkındalık düzeyini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında 8 farklı işletmede çalışan 160 kişiye anket uygulaması yapılmış ve araştırma sonucunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyinin genel olarak yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların kadercilik anlayışının demografik özellikler ile ilişkileri incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, hazır yemek sektörünün “Az Tehlikeli” sınıfta olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliğine ait çalışmaların tehlike sınıfından bağımsız olarak değerlendirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesine ve çalışanların kadercilik anlayışının kabul edilebilir seviyeye indirilmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bilim Kodu :

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

Sayfa Adedi : 79

Tez Yöneticisi : Doç.Dr.Abdullah DİKİCİ

**EMPLOYEES IN CATERING INDUSTRY OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY AWARENESS DETERMINATION OF THE LEVEL
(M.Sc.Thesis)**

Hakan GEZGEL

**UŞAK UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE**

March 2021

ABSTRACT

Although the catering sector is a substantial area in terms of the food industry and the capaciousness of workers, as the majority of accidents are individually simple lacerations resulted from the ignorance of occupational health and safety, it appears as an area of insignificance in occupational health and safety. This research was conducted to reveal the knowledge and awareness level of occupational health and safety of people of different ages, genders, and socioeconomic levels working in the catering sector. Within the scope of the research, a questionnaire was applied to 160 people working in 8 different businesses, and as a result of the research, the occupational health and safety knowledge level of the employees was generally sufficient. Also, the relationship between employees' fatalism understanding and demographic characteristics was examined.

As a result of the research, it is considered that although the catering industry is in the "Less Dangerous" class, it would be appropriate to evaluate the work related to occupational health and safety regardless of the hazard class. It is considered that it will contribute to the development of occupational health and safety awareness in the sector and to reduce the fatalism of employees to an acceptable level.

Science Code :

Key Words : Catering, occupational health and safety, mass feeding, consumer survey

Page Number: 79

Supervisor: Assoc. Prof.Dr. Abdullah DİKİCİ

TEŞEKKÜR

Çalıőmalarım boyunca değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren hocam Doç.Dr. Abdullah DİKİCİ'ye, en büyük emek sahibi olan anne ve babama, uzun süren çalıőmalarım sonucu bana karşı sabrını ve desteğini esirgemeyen eőime ve biricik kızım Defne'ye Őükranlarımı sunarım. Anket uygulamasına yönelik katkılarından dolayı arkadaő ve dostlarıma ayrıca teşekkür ederim.

Hakan GEZGEL



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	ix
1. GİRİŞ	1
2. KURAMSAL TEMELLER VE LİTERATÜR ÖZETİ	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış.....	4
2.2. Hazır Yemek Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği.....	8
2.3. Hazır Yemek Sektöründe Tehlike ve Riskler	11
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	17
3.1. Materyal.....	17
3.2. Yöntem	17
3.2.1 Araştırmanın evreni ve örneklemi.....	17
3.2.2. Veri toplama tekniği ve aracı	17
3.2.3. Veri toplama aracının özellikleri.....	17
3.2.4. Anket formlarının uygulanması	18
3.2.5. Verilerin analizi ve değerlendirilmesi	18
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	20
4.1. Anket Uygulanan İşletmelere Ait Veriler.....	20
4.2. Katılımcılara Ait Demografik Veriler	21
4.3. İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Genel Görüşler.....	24
4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyinin Belirlenmesi	31
4.5. Katılımcıların Kadercilik Anlayışlarının Değerlendirilmesi	35
4.6. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyinin Değerlendirilmesi	43
4.7. Katılımcıların Çalışma Sürelerinin Değerlendirilmesi	51
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
KAYNAKLAR.....	56

EKLER	61
EK-1 ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKET FORMU.....	62
ÖZGEÇMİŞ	66



ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1. 2017-2018 yılları SGK verilerinin yiyecek ve içecek hizmeti faaliyeti ile tüm sektörler açısından kıyaslanması	8
Çizelge 2.2. Hazır yemek sektöründe tehlike-risk ve olası nedenler	14
Çizelge 4.1. İşletmelerin anket uygulanan kişi sayısına göre dağılımı	20
Çizelge 4.2. İşletmelerin çalışma şekline göre dağılımları	20
Çizelge 4.3. Katılımcıların hizmet sektörlerine göre dağılımı	21
Çizelge 4.4. Katılımcıların demografik profilleri.....	21
Çizelge 4.5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı	22
Çizelge 4.6. Katılımcıların görev alanlarına göre dağılımı	23
Çizelge 4.7. Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre dağılımı.....	23
Çizelge 4.8. İşletme ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi	24
Çizelge 4.9. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi.....	29
Çizelge 4.10. Çalışanların kadercilik bakış açılarının değerlendirilmesi	30
Çizelge 4.11. Bilgi seviyesinin belirlenmesinde kullanılan puan aralıkları.....	31
Çizelge 4.12. Katılımcıların bilgi seviyeleri ile ilgili istatistikî bilgiler.....	31
Çizelge 4.13. Katılımcıların bilgi düzeyi yeterliliğinin işletmelere göre dağılımı.....	32
Çizelge 4.14. Katılımcıların kadercilik anlayışı dağılımı.....	35
Çizelge 4.15. Katılımcıların cinsiyetleri ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki	36
Çizelge 4.16. Katılımcıların yaşları ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki.....	37
Çizelge 4.17. Katılımcıların medeni durumları ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki.....	37
Çizelge 4.18. Katılımcıların medeni durumları ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki.....	38
Çizelge 4.19. Katılımcıların toplam mesleki deneyim ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki	40
Çizelge 4.20. Katılımcıların görev alanı ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki	41
Çizelge 4.21. Katılımcıların güvenlik anlayışı ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki.....	42
Çizelge 4.22. Katılımcıların risk alma tercihi ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki	42

Çizelge 4.23. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki.....	43
Çizelge 4.24. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi dağılımı.....	43
Çizelge 4.25. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliğinin işletmelerin çalışma şekliyle arasındaki ilişki.....	44
Çizelge 4.26. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliğinin işletmelerin hizmet verdikleri sektörlerle arasındaki ilişki	45
Çizelge 4.27. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliğinin cinsiyetleri arasındaki ilişki	45
Çizelge 4.28. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile yaş grupları arasındaki ilişki	46
Çizelge 4.29. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile medeni durumları arasındaki ilişki.....	46
Çizelge 4.30. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile eğitim durumları arasındaki ilişki	47
Çizelge 4.31. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile toplam mesleki deneyimleri arasındaki ilişki	48
Çizelge 4.32. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile görev alanı arasındaki ilişki	48
Çizelge 4.33. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile işyerinde almış oldukları eğitimin yeterliliği arasındaki ilişki	49
Çizelge 4.34. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile güvenlik anlayışı arasındaki ilişki	49
Çizelge 4.35. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile risk alma tercihi arasındaki ilişki	50
Çizelge 4.36. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile iş sağlığı ve güvenliği bakış açısı arasındaki ilişki.....	51
Çizelge 4.37. Katılımcıların toplam mesleki deneyimi ile son işyerindeki çalışma sürelerinin karşılaştırılması	51
Çizelge 4.38. Katılımcıların yaş grupları ile son işyerindeki çalışma süresi arasındaki ilişki .	52

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. SGK 2015-2017 yılları arasında meydana gelen iş kazaları.....	10
Şekil 4.1. Çalışanlara yöneltilen sağlık ve güvenlik işaretleri.....	32
Şekil 4.2. Kaldırma ve indirme işlemleri rehberi.....	34



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Simge	Açıklama
%	Yüzde Oranı
P	Anlamlılık Düzeyi
X ²	Ki-Kare Değeri
Kg	Kilogram
dB	Desibel

Kısaltmalar	Açıklama
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ILO	Dünya Çalışma Örgütü
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
NACE	Avrupa Toplumunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflandırılması
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
NIOSH	The National Institute for Occupational Safety and Health
SUVA	İsviçre Kaza Sigortaları Kurumu
HACCP	Tehlike Analizleri ve Kritik Kontrol Noktaları
GSYİH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
İTKB	İş Teftiş Kurulu Başkanlığı
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
ASHRAE	Amerikan Isıtma, Soğutma ve İklimlendirme Mühendisleri Birliği

1. GİRİŞ

Güvenlik ve sağlık sorunları insan hayatında tarih boyunca her zaman göze çarpmış ve önemli bir yer tutmuştur. Maslow insan ihtiyaçları ölçeğinde insanların kaygılarına da yer vermiştir [1]. Olumsuz çalışma şartları çalışan sağlığını etkilemekle birlikte, yaşam kalitesini düşürmekte, iş performansını etkilemekte ve rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir [2].

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 21'nci yüzyılın başlarında her yıl 2 milyon işçinin işleri nedeniyle öldüğünü ve 270 milyon işçinin iş kazası geçirdiğini bildirmektedir [3]. ILO 2015 yılı itibariyle iş kazaları nedeniyle ölüm sayısının 2,3 milyona, kaza rakamlarının da 313 milyona ulaştığını, ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinde küresel maliyetin Gayrisafi Yurt içi Hasılanın (GSYİH) tahminen %4'ünü oluşturduğunu bildirmektedir [3], [4].

İş sağlığı ve güvenliği karmaşık bir konu olmasına rağmen işletmeler için İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) iyi bir yatırımdır. Çünkü İSG bir şirketin sosyal sorumluluk sahibi olduğunun ve işçiliğin yetkin ve sağlıklı olduğunun göstergesidir. Bu yatırım sonucunda müşteri güveni, maliyetler üzerinde kontrol, daha yüksek kar ve bunu takiben pazar büyümesi sağlanabilir. Bu anlamda İSG yalnızca bir yük olarak değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik, genişleme ve sosyal sorumluluk aracı olarak da görülmelidir [1]. İşletmeler iş sağlığı ve güvenliği açısından “önlemek, ödemekten daha insandır” yaklaşımı içerisinde olmalıdır [5]. İşletmede bir defaya mahsus alınan birçok tedbir ve önlem ilk başta bir maliyet gerektirse de, olası kazaların önlenmesi ve çalışılan yerin daha insani hale getirilmesi açısından önemlidir. Ayrıca bu yaklaşım verimlilik, üretkenlik ve karlılık gibi birçok işletme hedefinin sağlanmasında rol oynar [5].

İş sağlığı ve güvenliği çok yönlü bir yaklaşımdır ve bu yaklaşımın çeşitli bileşenleri vardır. Bu yaklaşımın bileşenleri denetim ve koruma görevlerini bakanlıklar aracılığıyla yerine getiren devlet, istihdam sağlanan çalışanlar ve çalışanların haklarının korunmasını amaçlayan sivil toplum kuruluşlarıdır [5]. Ülkeler, kuruluşlar ve çalışanlar işyerinde sağlık ve güvenliği teşvik etmek amacıyla birçok araç bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, devlet otoritesi tarafından zorunlu olan yasa ve yönetmelikler ve kuruluşların İSG'de asgari yasal gereksinimleri sağlayabilmelerine olanak sağlayan standartlardır [1].

Gelişmiş ekonomilerde işle ilgili kaza ve yaralanma riskini azaltmak amacıyla belirli İş Sağlığı ve Güvenliği programlarının uygulanması yasal bir zorunluluktur. İş kazaları ve

yaralanmaların önlenmesinde birincil önleme faaliyeti olarak çalışanların eğitimi ve bilinçlendirilmesi olduğu konusunda yaygın bir kanaat bulunmasına rağmen eğitimin etkinliği konusunda sınırlı araştırma kanıtı mevcuttur [4].

Dünya sanayine bakıldığında teknolojik gelişmeler doğrultusunda makineleşme ve otomasyon hızla artmakta, büyük işletmeler insan iş gücünü azaltmaktadır. Küreselleşme nedeniyle meydana gelen işçi hareketliliği sonucunda göçmen işçilerin göçmen olmayan veya yerli işgücü ile karşılaştırıldığında iş sağlığı güvenliği riskleri ve iş kazaları oranları farklılık göstermektedir [6].

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetiminin temel amacı çalışanların mesleki faaliyetleriyle ilgili zarar riskine karşı korunmasıdır [7]. Çalışanların görevlerini, güvenlikle ilgili belirlenmiş ve tanımlanmış prosedürler çerçevesinde yerine getirmeleri beklenmektedir [7]. Çalışan morali, iş tatmini ve işe katılım işle ilgili kaza veya tehlikelerin meydana gelmesinden önemli ölçüde olumsuz etkilenmektedir. Özellikle, güvenlik bilinci ve ilk yardım eğitimi de dahil olmak üzere, iş güvenliği ile ilgili kapsamlı iş öncesi ve işbaşı eğitiminin, işyeri kazalarının önlenmesi ve / veya azaltılması için önemli olduğu bilinmektedir. Etkili bir güvenlik yönetim sistemi oluşturmak sadece çalışanların güvenliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda şirketin rekabet gücünü de artırmaktadır. Güvenlik, başarılı iş operasyonları için önemli bir değer olduğu kadar, şirketin rekabet edebilirliği ve sürdürülebilirliği için de bir faktördür. Bununla birlikte, güvenlik tutumu, güvenlik davranışı ve güvenlik kültürü gibi iş güvenliğinin temel göstergeleri şirketlerde genellikle göz ardı edilmektedir. Bir güvenlik kültürü oluşturmanın amacı, güvensiz davranışları azaltmak ve mesleki yaralanma olasılığını azaltmaktır. Bir güvenlik kültürünün amacı, çalışanları çalışma ortamlarındaki kişisel ve kurumsal güvenlik performansını artırabilecek tehlikelere dikkat etmeye yönlendiren bir dizi strateji geliştirmektir. Bir güvenlik kültürünün oluşturulması, risk yönetimi için etkili bir araç olabilir. Kurumsal kuruluşların, güvenlik kültürünün ölçümü, teşhisi, müdahalesi ve geliştirilmesi yoluyla güvenlik performanslarını artırmalarını sağlamaktadır [8].

İş kazası sonucu tarafların etkilenmeleri incelendiğinde; çalışan kaza sonucu yaralanır, hayatını kaybeder, sürekli sakatlık veya uzuv kaybı gibi sonuçlarına maruz kalır. Bu olay sonucu bir çoğu işini kaybeder, üretim araçlarında veya demirbaşlarda meydana gelen hasara bağlı olarak üretim kısmen veya tamamen durur. Ayrıca kaza sonucu çalışana ödenecek tazminat ve diğer cezai yaptırımlar nedeniyle finansal kayıplar meydana gelir ve işletme imajının olumsuz etkilenmesine neden olur. Ülke açısından değerlendirildiğinde ise iş kazalarının sıklığı sosyal, ekonomik ve çevresel anlamda zarar görmesine neden olmaktadır [5].

İş kazaları sektörlere göre değişiklik göstermektedir. Kaza riski ve işin tehlike durumuna göre bazı sektörler öne çıkmaktadır. Aynı şekilde bazı sektörler kaza ve kaza sonucu ölüm oranıyla önemli hale gelmektedir [9]. Bu araştırmada tehlike sınıfı olarak en düşük sınıfta olmasına rağmen çalışan ve iş kazası sayısının yüksek seviyelerde olduğu hazır yemek sektörü incelenmiştir. Hazır yemek, toplu yemek veya Catering olarak bilinen hazır yemek sektörüne olan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Bu hizmet ağırlıklı olarak, iş yerlerinde, yaşlı, çocuk gibi kimselerin barındığı yerlerde, yurtlar ve yatılı okullarda, hastanelerde, otellerde, silahlı kuvvetlerde ve kamu kurumlarında çalışanlara ve barınanlara yemek hizmeti sunulmasıdır [10]. Hazır yemek veya catering sektörü halk arasında tabldot yemek olarak ta bilinmektedir. Fransızca “*table d’hote*” kelimesinin okunuşu olarak dilimizde kullanılmaktadır. Tabldot, anlam olarak sabit bir menünün işyeri yemekhanelerinde sunulması anlamında da kullanılmaktadır [11].

Türkiye genelinde 2015 yılı itibariyle 4 bine yakın hazır yemek firması bulunmaktadır. Ayrıca bu 4 bine yakın işyeri yıllık 6,5 milyar dolarlık iş hacmiyle 400 bin kişiye doğrudan, 1,5 milyon kişiye de dolaylı olarak iş imkânı sağlamaktadır [10]. Sektör gerek firma sayısı gerekse çalışan sayısı bakımından gıda sanayi içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. İşletme sayısının fazla olmasına rağmen Catering işletmeleri diğer gıda üretim alanları gibi spesifik bir alan olarak maalesef görülmemektedir. Sektörün bu şekilde ihmal edilmiş olması veya görmezden gelinmesi Catering alanında ortaya çıkacak gelişmelerin gözden kaçırılmasına ve hem güvenli gıda üretimi hem de iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli özenin gösterilmemesine neden olmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, hazır yemek sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerini belirlemek, bilgi düzeyi ve kadercilik yaklaşımlarının çeşitli demografik verilerle arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak sektörde meydana gelen kazalara yönelik önlemlerin alınmasına katkı sağlamaktır.

2. KURAMSAL TEMELLER VE LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış

Gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem giderek artmakta ve bunun sonucu olarak ta iş kazalarında azalma görülmektedir [12]. 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 Kanunun yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı kanunun İş Sağlığı ve güvenliğiyle ilgili 5'nci bölümü yürürlükten kaldırılmıştır. Bu tarihten itibaren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanun kapsamında çıkarılan tebliğ, yönetmelikler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yürütülmektedir [13], [14].

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne göre, dünyada çalışan toplam 3 milyar işçinin %80'inden fazlası temel iş sağlığı hizmetlerinden yoksundur. Ayrıca Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO)'nün yaptığı açıklamalara göre dünyada her yıl ortalama 317 milyon iş kazası meydana gelmekte, her 15 saniyede bir işçi yaralanmakta ve her gün 6300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir [12]. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine erişimlerine bakıldığında, gelişmekte olan ülkelerdeki işçilerin %10-15'i ve sanayileşmiş ülkelerde ise %50-90'ı iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine erişime sahiptir. Ancak serbest meslek sahibi kişiler ve güvencesiz istihdam edilenler ülkenin gelişmişlik seviyesinden bağımsız olarak tüm ülkelerde iş sağlığı hizmetlerinden yoksundur [6]. Ülkemize baktığımızda ise Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2017 yılı verilerine göre 300.770'i erkek, 58.883'ü kadın çalışan olmak üzere toplam 359.653 iş kazası meydana gelmiştir. Ayrıca 1633 kişi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmiş, 691 kişi meslek hastalığına yakalanmıştır [15]. Ülkemiz iş kazaları istatistiklerinde Avrupa'da ilk sırada dünyada ise 3. sırada yer almaktadır. Yapılan araştırmalar iş kazalarının %50'sinin kolaylıkla önlenebilecek kazalar olduğu, %48'inin sistemli bir çalışma ile engellenebileceğini, %2'sinin ise önlenemeyeceğini ortaya koymaktadır [5].

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 Uluslar arası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre İş 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 [16].

İş Kazasının tanımına baktığımızda ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olaydır.” şeklinde tanımlanmaktadır [14]. İş kazalarının nedenlerine bakıldığında karşımıza dört faktör çıkmaktadır. Bunlar; insan, makine, ortam ve yönetim faktörleridir. Yapılan işin niteliğine göre bu faktörlerin önem sırası değişmekle birlikte insan faktörü iş kazaları açısından en önemli olanıdır. Çünkü işin niteliğinden bağımsız olarak yürütülen faaliyetlerde insan faktörü karşımıza çıkmaktadır. 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. Ortam faktörüne baktığımızda ise çalışma ortamının sıcaklığı, nem, tozlar, kullanılan veya süreç sonucu ortaya çıkan kimyasallar, gürültü ve titreşim gibi örnekler karşımıza çıkmaktadır. Makine faktöründe ise, uygun olmayan makine seçimi, periyodik bakım ve tamir işlemlerinin yapılmaması eksik yapılması sonucu ortaya çıkan güvensiz durumlar karşımıza çıkmaktadır. Yönetim faktöründe ise istihdam edilen personelin bilgi ve tecrübesinin yetersiz olması, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin üretimi azaltıcı etkisi nedeniyle dönem dönem önemsenmemesi veya tamamen ortadan kaldırılması, çalışanların güvensiz tavır ve hareketlerinin normal görülmesi gibi örnekler karşımıza çıkmaktadır [5], [17].

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, ulusal düzeyde bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi yaklaşımının uygulanması yoluyla koruyucu bir güvenlik ve sağlık kültürü teşvik etmektir. Sözleşme, ulusal politika, ulusal sistemler ve ulusal programların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sürekli gelişmeleri teşvik etmek için nasıl tasarlanması gerektiğini öngörmektedir [6]. Literatürde “güvenlik kültürü” terimi ilk kez Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı’nın 1986’daki Çernobil Kaza Özet Raporunda, bu nükleer santralde güvenlikten sorumlu kişilerin davranış ve düşüncelerinin kazaya nasıl katkıda bulunduğunu tanımlamak için kullanılmıştır [6]. Güvenlik kültürü, “bir kurumun sağlık ve

güvenlik sistemine bağlılığı, yaklaşım tarzı ve yeterliliği, bireysel ve grup algı ve tutumları ve davranış kalıpları” şeklinde tanımlanmıştır [6].

İş Sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında devletin vermiş olduğu destekler Küçük ve Orta Ölçekli olarak tabir edilen KOBİ’ler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunun en temel nedeni bu tür işletmeler kuruluş yapısı, işletme sermayesi ve üretim gücü, küçük ve kısıtlı olarak kurulduklarından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için yapacakları harcamalar üretim maliyetlerini ciddi şekilde artıracaktır. Ayrıca çalışan sayısının görece az olmasına rağmen mevcut işletme sayısının çokluğu nedeniyle KOBİ’lerde alınacak önlemlerle daha fazla çalışan için güvenli ve konforlu bir ortam sağlanmış olacaktır.[5]

Sanayileşme, teknolojik gelişmeler, güvenli makineler ve koruyucu ekipmanlar sayesinde iş kazaları ve mesleki yaralanmalar önemli ölçüde azalmıştır. Ancak meydana gelen azalma yeterli seviyede değildir ve bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerine olan ilgi de azalmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasıyla iş kazaları ve mesleki yaralanmalar azalmakla birlikte işletmedeki güvenlik kültürü önem arz etmektedir. İşyerinde pozitif bir güvenlik kültürünün uygulanması iş kazaları ve mesleki yaralanmalarda daha fazla azalma sağlayacaktır [6]. İş Sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, işyerinde pozitif bir güvenlik kültürü oluşturamadığı sürece iş kazalarının önlenmesinde istenilen düzeyde etkili olamayacaktır [6].

İş kazaları genellikle insani faktörlerle ilişkilendirilir, ancak birçok kuruluş kapsamlı güvenlik eğitimi vermemektedir. İnsan faktörünün yanı sıra çalışma ortamı, işin gereksinimleri de iş kazalarının oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Çalışanlar üzerindeki fiziksel ve psikolojik stresin fazla olması iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını riske atmaktadır. Çalışanlara güvenlik kültürü çeşitli yöntemlerle aşılabilir iş güvenliği konusunda farkındalık artırılabilir. Güvenlik kültürünün oluşturulmasında, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi için belirlenen prosedürler sistematik bir yaklaşımın temel taşıdır ve her bir görevi, kim, nasıl, ne zaman ve neye göre yapacağına dair bilgileri tanımlamalıdır. Başka bir deyişle, işyeri kazalarının sayısı, çalışanların fikirlerini değiştirerek azaltılabilir ve bu da davranışlarını etkiler [7], [8].

Gelişen teknoloji ve yürütülen bilimsel çalışmalar neticesinde iş kazası ve meslek hastalıklarının engellenmesi veya kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi mümkündür [18]. İş sağlığı ve güvenliği; süreç içerisinde iş yeri hekimi, İSG Uzmanı, teknik personel, hukukçu, sosyal bilimci gibi birçok farklı alandan insanın katılımı neticesinde bir bilim dalı olarak karşımıza çıkmaktadır [18]. İş sağlığı ve güvenliği, henüz bir tehlikeyle karşı karşıya kalınmamışken, bir işletmede ortaya çıkabilecek risk ve tehlikelerin önlenmesine veya kabul edilebilir seviyeye getirilmesine yönelik çalışmaları kapsayan bir kavramdır [18].

İş sağlığı ve güvenliğinin 3 temel amacı vardır. Çalışanların korunması, işletmenin korunması ve üretim korunmasıdır [5]. Bir iş kazası sonucu kazaya karışan tarafların meydana gelen kazadan nasıl ve ne şekilde etkilendiğine bakacak olursak, çalışan kaza sonucu yaralanır, uzuv kaybı veya sürekli sakatlık hali oluşur veya hayatını kaybeder. Kaza sonucu birçoğu çalışamaz hale gelir ve işini kaybeder. İşyeri ise kaza sonucu üretim araçlarında veya fabrika demirbaşında meydana gelen hasarlara bağlı olarak üretim kesintiye uğraması veya tamamen durması gibi durumlara maruz kalır. Ayrıca oluşan kazadan kaynaklı tazminat veya diğer hukuksal yaptırımlarla karşı karşıya kalarak finansal kayıpları oluşur [5].

İşletmelerin, “nlemek ödemekten daha insanidir” yaklaşımı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınabilecek tedbirler için yapılan harcamaları maddi kayıp olarak görmesine engel olmaktadır. Bu şekilde işletme kısa vadede işyeri ve çalışanın güvenliği ve konforu için yapmış olduğu harcamayı, uzun vadede üretimde verimlilik, daha az kaza ve olay olmasından kaynaklı kesintisiz üretim, işyerinin maruz kalabileceği tazminatlar gibi harcamaların azalması veya olmaması gibi durumlarla amorti edebilmektedir [5].

İşletme imajının olumsuz etkilenmesi nedeniyle oluşabilecek müşteri kaybı ve kazaların hukuksal sonuçları nedeniyle ortaya çıkan ceza davaları ve tazminatlar işletmenin karşı karşıya kalabileceği sonuçlardan bazılarıdır. Bu sonuçların çoğu ekonomik kayıplar olarak karşımıza çıksa da işletme imajı ve marka değerı gibi hususlar değerı tam olarak tespit edilemeyen ve tamiri veya tekrar eski haline getirilmesi gayet güç olan kayıplardır [5].

Türkiye’de 2017-2018 yılları çeşitli verilerin cinsiyet bazında tüm sektörler ve yiyecek içecek işletmeleri ile kıyaslaması izelge 2.1’dedir. Çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında yiyecek içecek hizmetleri sektöründe tüm sektrlerdekine benzer şekilde kadın çalışan oranı %30 seviyelerindedir. İş kazası oranlarına göre incelendiğinde tüm sektörlerde iş kazası oranı %17 seviyesinde iken yiyecek içecek hizmetlerinde %33 seviyesi ile tüm sektör ortalamalarının neredeyse iki katıdır. Yiyecek içecek hizmetleri sektöründeki iş kazası sonucu ölüm oranının tüm sektör ortalamasına oranla yaklaşık iki buçuk kat daha az olduğu görülmektedir.

Çizelge 2.1. 2017-2018 yılları SGK verilerinin yiyecek ve içecek hizmeti faaliyeti ile tüm sektörler açısından kıyaslanması [15]

Karşılaştırma Kriteri	Faaliyet Grupları	Cinsiyet- Yıl- Toplam					
		2017			2018		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Çalışan Sayısı	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyeti	212.102	446.444	658.546	222.969	445.418	668.387
	Tüm Sektörler	4.088.222	10.389.595	14.477.817	4.333.469	9.895.701	14.229.170
İş Kazası	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyeti	5.331	11.493	16.824	7.798	14.689	22.487
	Tüm Sektörler	58.883	300.770	359.653	76.677	354.358	430.985
Meslek Hastalığı	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyeti	5	1	6	7	6	13
	Tüm Sektörler	53	638	691	78	966	1.044
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyeti	3	25	28	2	19	21
	Tüm Sektörler	29	1.604	1.633	46	1.495	1.541

2.2. Hazır Yemek Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünyada meydana gelen hızlı değişimler ev dışında yemek tüketimini de etkilemiştir. Ülkemizde nüfusun yarısı en az bir öğününü ev dışında yemektedir. Özellikle kadınların iş hayatına girmesi ev dışı tüketimi artırmıştır [19].

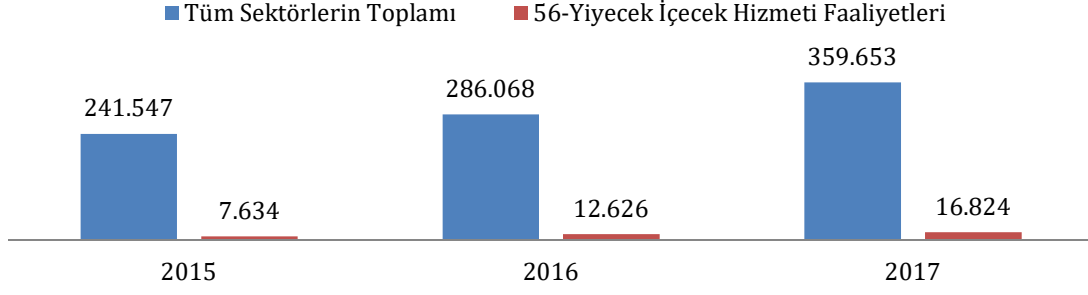
Hazır yemek hizmeti, insanların çalıştıkları veya barındıkları yerlerde yemek hizmetini sağlama sanatıdır [19]. Bir toplu beslenme kuruluşunun en önemli görevi, tüketicilerin yeterli ve güvenli beslenmelerini sağlamanın yanı sıra güvenli gıda temin etmektir. Bu amaç doğrultusunda hizmet alanların sağlıklarının korunmasının yanında çalışan sağlığının korunması da önem arz etmektedir [19].

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflandırması (NACE) sistemi kullanılarak işletmeler veya faaliyetler “Az Tehlikeli”, “Tehlikeli” ve “Çok Tehlikeli” şeklinde sınıflandırılmıştır.

Gıda sanayi ile ilgili imalatların büyük çoğunluğu Az Tehlikeli ve Tehlikeli sınıflarda yer almaktadır. Belirlenmiş olan tehlike sınıfına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar değişiklik göstermekte ve özellikle ülkemizde kanunlarda yapılan değişikliklerde geçiş süreci tehlike sınıfına göre yürütülmektedir [17].

Gıda sanayi içerisinde önemli bir yer tutan hazır yemek sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde 56- Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri ana başlığı altında sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma içerisinde 56.2-Dışarıya Yemek Hizmeti Sunan İşletmelerin (Catering) Faaliyetleri Ve Diğer Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri, şeklinde tanımlanmış olup, tehlike sınıfına göre “Az Tehlikeli” sınıfta yer almaktadır [17]. 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 yüksek olması nedeniyle tehlike sınıfından bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Hazır yemek sektörü emek yoğun bir çalışma şekli olması nedeniyle meydana gelen iş kazası sayısı diğer gıda sektörlerine göre fazladır. Şekil-1’de 2015, 2016 ve 2017 yıllarında tüm sektörlerde ve NACE kod sınıflandırmasında 56-Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri bulunan işletmelerde meydana gelen iş kazalarına ait veriler sunulmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bu istatistikler 99 farklı NACE koduna göre sınıflandırılmış olup 56-Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri sınıfında bulunan hazır yemek sektöründeki kaza sayısı 16.824 iş kazası ile ortalamanın çok üzerindedir. 2017 yılına ait veriler incelendiğinde 34.952 kaza ile en yüksek sayıda kazanın Çok Tehlikeli grupta bulunan 41-Bina İnşaatında NACE kodunda meydana geldiği görülmektedir. Yine 2017 yılı verilerine göre 05-Kömür ve Linyit Çıkarılması NACE koduna ait işletmelerde meydana gelen kaza sayısı 8.468 iken 56-Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri alanında bu sayı 16.824 ile neredeyse 2 katıdır. Sektörün emek yoğun bir çalışma alanı olması ve yürütülen faaliyetlerin büyük çoğunluğunun insan eliyle yürütülmesi ve makineleşmenin az seviyede kalmış olması nedeniyle kaza sayısının fazla olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca Az tehlikeli sınıfta yer alan bu işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının Çok Tehlikeli sınıfta yer alan bir işletmeye kıyasla daha gayri ciddi olarak uygulandığı ve denetlendiği de söylenebilir. Ayrıca Üner (2019) tarafından yapılan bir araştırmada hazır yemek sektörü çalışanlarının %58’i hazır yemek işletmelerini kazaların sık yaşandığı tehlikeli yerler olarak görmediklerini bildirmişlerdir [20]. Bu yaklaşım iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemsenmemesine ve uygulamada birçok kuralın atlanılmasına neden olmaktadır.



Şekil 2.1. SGK 2015-2017 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları [15].

56-Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri NACE kodunda iş kazası sayısı fazla olmasına rağmen iş kazası sonucu meydana gelen ölüm sayıları kıyaslandığında; 2017 yılında 05-Kömür ve Linyit Çıkarılması alanında 31 kişi, 41-Bina İnşaatı alanında 340 kişi, 56-Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri alanında ise 28 kişinin hayatını kaybettiği görülmektedir. İş kazası sayısının istatistiksel olarak fazla olmasına rağmen meydana gelen kazaların büyük çoğunluğunun bireysel yaralanma şeklinde meydana geldiği görülmektedir. Her ne kadar meydana gelen kaza sayısına göre ölüm oranı düşük olsa da 56-Yiyecek İçecek Hizmeti Faaliyetleri NACE kodunda meydana gelen ölüm sayıları da önemsenmeye değer niteliktedir. Bu nedenle sektörde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin gözden geçirilmesi ve alınacak tedbirlerin artırılmasına yönelik tehlike sınıfının yeniden gözden geçirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

İş Sağlığı ve güvenliği çalışanların verim ve motivasyonunu etkilemektedir. İnsan faktörünün yüksek olduğu hazır yemek sektörü gibi alanlarda bu etki daha çok ortaya çıkmaktadır [2]. Ayrıca çalışma koşullarının çalışanı doğrudan etkilediği de bilinmektedir. Güvenlik ve sağlık konusunda çalışanın memnuniyeti, hizmet personelinin çalışma koşulları ve iş motivasyonu müşterilere sunulan hizmetin kalitesini etkilemektedir. Hazır yemek, otel ve restoran gibi endüstrilerde servis personeli algıladıkları iş durumlarını duygusal olarak müşteriye aktarma eğilimindedirler [21].

Hazır yemek işletmelerinde birçok kaza ve yaralanma meydana gelmekte ancak bu kazaların birçoğu rapor edilmemekte ve kayıt dışı kalmaktadır [20]. İş kazaları hakkındaki veriler Hazır yemek sektörü olarak değil genel olarak konaklama ve yiyecek şeklinde sunulmaktadır [1]. 2008 yılı verilerine göre Portekiz’de, hazır yemek sektöründe 236.086 kişi çalışmakta ve aynı yıl bir ölümcül olmak üzere 11.893 kaza olmuştur [1].

2.3. Hazır Yemek Sektöründe Tehlike ve Riskler

Hazır yemek sektörü gıdaların taşınması, kesme, doğrama, dilimleme gibi faaliyetler, pişirme, bulaşık yıkama gibi birçok işlemde oluşmaktadır. Bu faaliyetler esnasında çalışanlar fiziksel, biyolojik, kimyasal, ergonomik ve psikososyal risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca yürütülen işlemler tekrarlayan hareketlerden oluşmakta ve uzun çalışma saatlerini kapsamaktadır [1].

Hazır Yemek (Catering) sektöründe temel ilke yemek ve yiyeceklerin hijyenik koşullarda üretilmesi ve servise sunulmasıdır [22]. Hazır yemek sektöründe gerekli koşullara dikkat edilmemesi sonucu yaşanabilecek sorunların başında gıda zehirlenmeleri gelmektedir. Enfeksiyon yapacak miktarda hastalık yapan organizmaları içeren besinlerin tüketilmesi sonucu besin zehirlenmesi meydana gelmektedir [22]. Sektörde gıda güvenliği ile ilgili tedbirlerin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin de alınması gerekmektedir. İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan tedbirlerin bir kısmı gıda güvenliğinin sağlanmasına yönelik alınan tedbirlerle örtüşmekte veya birbirini tamamlamaktadır. Matias ve ark. (2013) tarafından hazır yemek sektöründe yapılan bir çalışmada gıda hijyen ile güvenliği için uygulanan HACCP sistemi için uygulanan önlemlerin İSG için tamamlayıcı veya birbirini teşvik edici nitelikte olduğunu değerlendirmektedir. Örneğin iyi bir hijyen sağlanması ve gıda kontaminasyonunun önlenmesi için temizlik ve düzenli bir yerleşim sağlanması çalışanların düşme veya birbiri ile çarpışma olasılığını azaltmaya yardımcı olabilmektedir [1].

Hazır yemek sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ya da azaltmak amacıyla işletmenin kuruluş aşamasından itibaren iyi bir planlama yapılması gerekmektedir [20]. İşyeri ortamında bulunan ve çalışanların sağlığını etkileyebilecek risklerin, çalışanları ne şekilde ve nasıl etkileyeceğinin ve etkilenme düzeyinin belirlenmesi için risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.[5]

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 [17], [23], [2]. Türkiye genelinde 2015 yılı itibariyle 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 [10].

Hazır yemek sektöründe esnek çalışma saati uygulaması çoğunlukladır. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTKB)'nin 2011 yılında Antalya, Muğla ve Aydın illerinde konaklama işyerlerinde gerçekleştirdiği denetimlerde günlük çalışma sürelerinin 7,5-8 saat olduğu ve çalışanların %50'sinin 4857 Sayılı Kanunda belirtilen haftalık çalışma süresinin¹ üzerinde çalıştığı tespit edilmiştir. Haftalık çalışma saatinin üzerinde çalışma yaptırılan çalışanların özellikle mutfak ve servis bölümlerinde görev aldığı ve çalışanların %21'lik kısmının haftanın 7 günü çalıştığı tespit edilmiştir [13], [24].

Hazır yemek işletmelerinde meydana gelen kazalara çalışanların dikkatsizliği neden olmakta ve kazaların çoğunluğu engellenebilir durumdadır [20]. Sektörde nitelikli işgücü kadar temizlik, bulaşık, servis, yük taşıma gibi alanlarda niteliksiz iş gücüne de ihtiyaç duyulmaktadır [24]. İş kazalarının önlenmesinde işyerinde işçiye en yakın kontrol elemanı kazaların önlenmesinde büyük önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine bu kişilerin katılımı alınan tedbirlerin daha kısa sürede ve daha etkili olmasını sağlamaktadır [5].

Hazır yemek sektöründe çalışanların karşılaşılabileceği tehlike ve riskler; Ergonomik faktörler, biyolojik faktörler, kimyasal faktörler, mekanik faktörler, gürültü, aydınlatma ve termal konfor başlıkları altında incelenebilir. Çalışanların fiziksel ortamlarıyla ilgili yaşadığı zorluklar, yüksek fiziksel iş yükü, işyeri tasarımı ve alet ekipmanların kullanım kolaylığı şeklindedir [21].

Ergonomik faktörler incelendiğinde, sektörde işlerin büyük çoğunluğunun fiziksel güç gerektirmesi, uzun süreli ayakta çalışma, elle yük taşıma ve kaldırma, tekrarlanan hareketler gibi ergonomik risk etmenleri bulunmaktadır [24]. Bulaşık yıkama, kesme, doğrama gibi tekrarlayan hareketler, karpal tünel sendromu², tendinit³ gibi kas iskelet sistemi hastalıklarına yol açabilmektedir [2]. Kazaların önlenmesi ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması için üretim alanı zemini temizliğe uygun, yüzeyi düzgün, kaymayan özelliklerde olmalıdır [25]. Su kullanımının yoğun olduğu bölgelerde suyun uzaklaştırılmasını sağlayan mazgal ve ızgaralar bulunmalı ve zeminin mümkün olduğu kadar temiz ve kuru olması sağlanmalıdır. Bu şekilde kayma düşme sonucu meydana gelebilecek kazalar azaltılabilecek veya engellenebilecektir [25]. Hazır yemek sektöründe yapılan çalışmada mutfaklarda meydana gelen kazaların %18'ini düşmeler oluşturduğu tespit edilmiştir [20]. Çalışma alanı içerisinde

¹ 4857 Sayılı İş Kanununda haftalık çalışma süresi genel olarak 45 saat olarak belirlenmiştir.

² El bileğinin ortasında bulunan ve ilk 3 parmağa dağılan medyan sinirin bası altında kalması sonucu ortaya çıkan ağrı, uyuşukluktur.

³ Tendon iltihabı

kötü veya yetersiz tasarlanmış yükseklik, derinlik ve genişliğe sahip alet ve ekipmanlar işin yapılmasını zorlaştırmakta, zaman kaybına neden olmakta ve çalışanın iskelet ve kas sisteminin daha fazla zorlanmasına neden olmaktadır [20].

Bir işletmede mutfak ve servis alanının gereğinden büyük veya küçük olarak tasarlanması işletmenin çalışma performansını etkilemektedir [25]. Üretim alanları üretim kapasitesine göre değişiklik göstermektedir. Örneğin günlük 800 porsiyon yemek üretimi yapan bir işletmenin mutfağının standartlara göre 240 m² olması gerekirken, günlük 2000 porsiyon yemek üretimi yapan bir işletmenin mutfak alanının 600 m² olması gerekmektedir [25]. Yapılan çalışmada işletmenin fiziksel koşullarının %66'sının uygun kalanının ise uygun olmadığı tespit edilmiştir [25].

Çalışanlar birçok biyolojik faktöre maruz kalmaktadır. Biyolojik etkenlerin başında, mikroorganizmalar, hayvan kanları, su, nemli ve ıslak çalışma, pestisit ve koruyucu maddeler gelmektedir. Bu etkenlere maruziyet sonucunda, zehirlenme, dermatit ve alerjik reaksiyonlar meydana gelebilmektedir [24].

Sektördeki kimyasal faktörler incelendiğinde temizlik maddeleri sıklıkla kullanılan kimyasallardır. Bulaşık makinesi deterjan ve parlaticıları, lavabo açıcılar, fırın temizleyiciler, zemin temizleyicileri gibi kimyasallar başta olmak üzere birçok deterjan kullanılmaktadır. En yaygın risk çalışanların kimyasallarla temas etmesi sonucu cilt ve gözde tahriştir. Ayrıca solunum ve yutulma gibi risklerde bulunmaktadır. Kimyasalların depolanması esnasında üretimde kullanılan kapların kullanılması nedeniyle solunuma ve yutma sıklıkla karşılaşılan kazalardandır [24].

Mekanik faktörlere bakıldığında mutfak içerisinde birçok ekipman kullanılmaktadır. Mutfaklarda kullanılan kıyma makineleri, patates soyma, sebze doğrama gibi birçok ekipmanda hareketli ve döner aksamı bu makinelerin koruyucularının olmaması veya devre dışı bırakılması nedeniyle el-kol kesilmesi ve hatta uzuv kayıplarına neden olabilmektedir. Hollanda'da otel ve restoranlarda meydana gelen kazaların %50'sinin alet ve ekipman kullanımından meydana gelen kesikler olduğu bildirilmiştir [24]. Ekipmanların bakım ve kontrollerinin yapılması meydana gelebilecek kazalar açısından oldukça önemlidir. Yapılan bir araştırmada rutin bakımları yapılması gereken 117 mutfak alet ve ekipmanından sadece %25'inde bu bakımların yapıldığını ortaya koymaktadır [25]. Üretim alanında kullanılan tüm elektrikli alet ve ekipmanların montaj ve topraklama işlemlerinin iyi bir şekilde yapılmış olması ve uygun voltajda kullanılması gerekmektedir. Tüm alet ve ekipmanların emniyet kilidi veya paneli bulunmalı ayrıca her biri için kullanım ve bakım talimatları bulunmalıdır. Meydana gelebilecek kazaların engellenmesinde bu hususlar önem arz etmektedir [25].

Yüksek düzeydeki gürültüye maruziyet sonucunda duyma bozuklukları ve kaybı gibi rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Gürültü, konsantrasyon bozukluğuna neden olan fiziksel ve zihinsel yorgunluk etkenidir. Ayrıca sesli uyarıların duyulmasını engelleyerek iş kazalarına da neden olabilmektedir [2]. 2004 yılında yapılan bir araştırmada restoranlarda gürültü seviyesinin ortalama 80 dB olduğu ve 110 dB'e kadar ulaştığı tespit edilmiştir [2]. Mevzuatta gürültü maruziyet sınırı 87 dB olarak belirlenmiştir [26].

Aydınlatmanın az ve yetersiz olması kişisel güvenlik koşullarını ve motivasyonu olumsuz yönde etkilemektedir. Yetersiz aydınlatma ortamında işin yürütümü esnasında el ve kol kesilmeleri gibi yaralanmalara sebep olabilmektedir [24]. İşletmelerde doğal ve yapay aydınlatma beraber kullanılarak çalışma şartlarına uygun bir ortam elde edilmelidir. Yapılan bir çalışmada 8 işletmenin sadece %25'inde aydınlatma şartlarının standartlara uygun olduğu tespit edilmiştir [25].

Çalışılan ortamdaki sıcaklık, nem ve hava akış hızı gibi etkenler termal konfor şartlarını oluşturmaktadır. Çalışanların termal konforlarının yetersiz olması kişilerin iş verimini etkiler ve özellikle Kişisel Koruyucu Donanımların kullanımını etkilemektedir. Amerikan Isıtma, Soğutma ve İklimlendirme Mühendisleri Birliği (ASHRAE) standartlarında ideal şartlar şu şekilde tanımlanmıştır; ortam sıcaklığının 20-25,5 C, nemin %30-60 arasında olduğu ortamlardır [24]. Makinelerle veya sıcak malzemelerle çalışan personele gerekli durumlarda kişisel koruyucu donanım sağlanmalıdır [2]. Mutfakta bulunan çeşitli pişirme ekipmanları, bulaşık yıkama makineleri gibi makineler ortam sıcaklığını artırarak, soğuk hava depoları gibi bölümler ise sıcaklığı düşürerek çalışanların termal konfor şartlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Aynı şekilde pişirme işlemi esnasında ortaya çıkan buhar ortamın nem değerini etkilemektedir.

Hazır yemek sektöründe karşılaşılabilecek tehlikelere ait risk ve olası nedenler Çizelge 2.2'de sunulmuştur.

Çizelge 2.2. Hazır yemek sektöründe tehlike-risk ve olası nedenler [27]

Tehlike	Risk	Olası Neden
Biyolojik Ajanlar	Enfeksiyonlar	Çiğ et işleme Gıda/yemek dağıtımını esnasında enfekte olmuş kişilerden bulaşma
Kimyasal Faktörler	Cilt hasarı Yanıklar Deri iltihabı Alerjiler Solunum hassasiyeti	Kimyasallara maruz kalma (Kostik, fırın temizleyiciler, sabun, klor bazlı ürünler ve temizleme ajanları) Un baharat ve yumurta gibi toz ürünlerin tozlarına maruziyet

Çizelge 2.2. Hazır yemek sektöründe tehlike-risk ve olası nedenler [27] (Devamı)

Tehlike	Risk	Olası Neden
Elektrik	Yangın Elektriğe maruz kalma Yanıklar	Arızalı Ekipmanlar Priz / soketlerde aşırı yüklenme Güvensiz davranışlar Ekipman içerisine su girmesi
Ergonomik nedenler	Sırt ağrısı El veya kol ağrısı Yorgunluk	Kaldırma hareketi veya karıştırma, doğrama, bulaşık yıkama gibi tekrarlayan hareketler İyi tasarlanmamış ekipman veya iş istasyonları Uzun süre ayakta bekleme
Yangın	Duman soluma Yanıklar Ölüm	Zayıf yönetim Aşırı yüklenmiş veya yanlış dizayn edilmiş elektrik bağlantısı Yanıcı maddelerin uygunsuz depolanması Yağların yanması Pişirme cihazlarında parlama Gözetimsiz derin yağ fritözleri
Sıcak yüzeyler Sıcak ürünler	Yanık ve haşlanma	Sıcak su, mutfak eşyaları ve pişirme ekipmanları gibi sıcak yüzeylere temas
Makine ve ekipman	Kesilmeler Yanık ve haşlanma Elektrik şoku Uzuv kesilmesi/kayıpları Ezilme Ölüm	Ekipmanların bakım ve onarımlarının düzgün yapılmaması Benmari gibi ekipmanlarda kesici veya kilitleyicilerin bulunmaması Zayıf elektrik bağlantısı Korumasız makine ve ekipman Elektrikli aletlerin yanlış yerleşimi
Elle taşıma	Sırt ağrısı Yaralanma	Un çuvalı, yağ tenekeleri / variller gibi ağır malzemelerin kaldırılması Yemek arabalarının taşınması Tekerlekli rafların itilmesi Ağır kaplardan / taşıyıcılardan sıvıların aktarılması / boşaltılması
Doğalgaz ve LPG	Yangın Patlama Karbon monoksit zehirlenmesi	Ekipmanların yetersiz bakımı Uygunsuz ekipman
İyonize olmayan radyasyon		Mikrodalga fırın ışınlarına maruz kalma Zayıf/kötü dizayn edilmiş ekipman Kilit sistemlerinin çalışmaması
Raflar ve Depolama	Yüksekten düşme Materyallerin yüksekten düşürülmesi	Ekipmana ulaşma için rafa tırmanma gereksinimi Güvenli çalışma yükünün aşılması Rafların zarar görmesi Uygun olmayan depolama yöntemi
Kesiciler	Kesikler Yanlış ekipman dizaynı	Kırılmış tabak ve bardak Keskin bıçakların uygun olmayan yöntemlerle muhafaza edilmesi

Çizelge 2.2. Hazır yemek sektöründe tehlike-risk ve olası nedenler [27] (Devamı)

Tehlike	Risk	Olası Neden
Kayma ve düşme	Hafif yaralanma Kemik kırılması ve incinmesi Bilinç kaybı / ölüm	Islak veya kirli zemin Yağlı yüzeyler Kötü / yanlış temizlik Çalışma alanlarında materyal depolanması Soğuk depolarda buzlanma
Soğuk oda depolar	Hipotermi Kayma ve düşme	İçeriden açılma mekanizmalarının olmaması/çalışmaması İçeride kalma alarmlarının olmaması Buzlanma

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Materyal

Bu çalışmanın materyalini Ankara ilinde faaliyet gösteren 8 farklı hazır yemek işletmesinde çalışan farklı yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik düzeye sahip kişiler oluşturmaktadır.

3.2. Yöntem

3.2.1 Araştırmanın evreni ve örneklemi

Ankara ilinde hazır yemek sektöründe çalışanlar bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise sektörde çalışanlardan tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 8 farklı işletmedeki 160 kişi oluşturmaktadır.

3.2.2. Veri toplama tekniği ve aracı

Veri toplamada, yazılı soru sorma tekniği kullanılmış ve veri toplama aracı olarak da üç bölüm ve 46 sorudan oluşan bir anket geliştirilmiştir (EK-1). Geliştirilen anket açık ve kolay anlaşılabilir şekilde, konuyla ilgili kaynaklardan, daha önce yapılmış araştırmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır.

3.2.3. Veri toplama aracının özellikleri

1'inci Bölüm (Demografik Bilgiler): Bu bölümde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, görev alanı, toplam mesleki deneyimi, son işyerindeki çalışma süresi, iş kazası ve ramak kala olayı yaşayıp yaşamadığı gibi sorular yöneltilmiştir.

2'nci Bölüm (İş Sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel görüşler): Bu bölümde katılımcıların ve çalıştıkları işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili genel görüşlerini ve çalışanların kadercilik bakış açılarının tespiti amacıyla 20 önerme yöneltilmiştir. Katılımcıların önermelere 3'lü Likert Ölçeğine (Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum) göre cevap vermeleri sağlanmıştır [28].

3'üncü Bölüm (İş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi): Bu bölümde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla 15 soru yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teorik bilgilerinin ölçülmesinin yanı sıra güvenlik sağlık işaretlerini tanıyıp tanımadıkları da test edilmiştir.

3.2.4. Anket formlarının uygulanması

Anketler katılımcıların çalıştıkları işyerlerine gidilerek önce toplu halde kısa bilgilendirme yapılarak yüz yüze görüşme şeklinde uygulanmıştır. Ocak-Aralık 2019 tarihleri arasında 8 farklı işletmede 160 çalışana uygulanmıştır.

3.2.5. Verilerin analizi ve değerlendirilmesi

Anket formlarının uygulanması sonucu elde edilen veriler istatistiksel analize yönelik bir program olan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22'nci versiyonu kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca katılımcılara ait demografik bilgiler frekans ve yüzde dağılım şeklinde tablolar halinde verilmiştir.

İstatistiksel analizde, çeşitli değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla "Ki-Kare Bağımsızlık Testi" uygulanmıştır. Test neticesinde elde edilen p değeri 0,05'ten küçük olanlar istatistiksel olarak anlamlı, p değeri 0,05 ile 0,10 arasında ise istatistiksel olarak sınırda anlamlı (anlamlılık eğiliminde) ve p değeri 0,10'dan büyük ise istatistiksel olarak anlamlı değildir şeklinde kabul edilmiştir [29].

Katılımcılara ait yaş, toplam mesleki deneyim, son işyerindeki çalışma süresi ve iş kazası sonucu işyerinden ayrı kalma süresi sayısal olarak toplanmış ve çeşitli aralıklar belirlenerek gruplandırılmıştır. İkinci bölümle ilgili verilen cevaplar için herhangi bir puanlama yapılmamış her bir soru kendi içerisinde değerlendirilmiş, kadercilik anlayışı ve iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasındaki ilişkileri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliği bilgisini ortaya koymak amacıyla yöneltilen 15 sorunun her bir doğru cevabı için 6,67 puan, yanlış veya bilmiyorum cevabı için 0 puan verilmiş ve her bir katılımcının toplam puanı hesaplanmıştır. Katılımcıların anketin bu bölümünden alabileceği en düşük puan 0 ve en yüksek puan 100'dür. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği soruları neticesinde aldıkları puanlara bir göre bir bilgi seviyesi belirleyebilmek amacıyla "Çok zayıf, Zayıf, Orta, İyi ve Çok iyi" olmak üzere 5 ayrı kategoriye ayrılmıştır. Bilgi seviyesi çok zayıf ve zayıf olanların bilgi düzeyi yetersiz, orta, iyi ve çok iyi olanların

ise bilgi düzeyi yeterli olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların bilgi düzeyi ve demografik verileri ile çeşitli değişkenler arasındaki istatistiksel ilişki incelenmiştir.



4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Anket Uygulanan İşletmelere Ait Veriler

Araştırma Ankara ilinde faaliyet gösteren 8 farklı işletmede uygulanmıştır. İşletmelere göre anket uygulanan kişi sayıları Çizelge 4.1’de gösterilmiş olup ulaşılan 202 çalışanın 42’si çeşitli gerekçelerle ankete katılım sağlamamıştır.

Çizelge 4.1. İşletmelerin anket uygulanan kişi sayısına göre dağılımı

İşletme	Sayı	Yüzdesi
1’inci işletme	20	12,5
2’nci işletme	19	11,9
3’üncü işletme	34	21,3
4’üncü işletme	26	16,3
5’inci işletme	12	7,5
6’ncı işletme	12	7,5
7’nci işletme	22	13,8
8’inci işletme	15	9,4
Toplam	160	100

Hazır yemek sektöründeki işletmeler çalışma şekillerine göre iki şekilde hizmet vermektedirler. Bunlardan ilki kendi yerinde üretim yaparak müşteri yemekhanelerine sıcak servis yapılarak tüketime sunulması şeklindedir. Özellikle kamuya ait üniversite, hastane ve Türk Silahlı Kuvvetlerine ait birliklerdeki yemek ihtiyacı kuruma ait mutfakta firma çalışanları tarafından hazırlanıp servis edilmesi şeklindedir. Müşteri mutfağında üretim şekli genel olarak belirli bir süreyi kapsayacak şekilde ihale edilerek yürütülmektedir. Anket uygulanan işletmelerden 5 tanesi müşteri mutfağında üretim yapmakta, 3 tanesi ise kendi yerinde üretim yapmaktadır. Anket uygulanan işletmelerin çalışma şekillerine göre dağılımı Çizelge 4.2’de sunulmuştur.

Çizelge 4.2. İşletmelerin çalışma şekline göre dağılımları

Çalışma şekli	Sayı	Yüzdesi
Kendi yerinde üretim	100	62,5
Müşteri mutfağında üretim	60	37,5

Ayrıca işletmeler hizmet verdikleri sektörler göre de sınıflandırılmış olup kamuya hizmet veren işletme sayısı 5, özel sektöre hizmet veren işletme sayısı 3'tür. Bu işletmelerde ankete katılan çalışan sayıları Çizelge 4.3.'te sunulmuştur. Yapılan bir araştırma sonucunda araştırmaya katılan işletmelerin benzer şekilde %69'unun özel sektöre hizmet verdiği tespit edilmiştir [30].

Çizelge 4.3. Katılımcıların hizmet sektörlerine göre dağılımı

Hizmet verilen sektör	Sayı	Yüzdesi
Kamu	114	71,3
Özel sektör	46	28,7

4.2. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Araştırmada kullanılmak üzere katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 1'inci bölümde 11 soru sorulmuştur. Bu bölümde katılımcılara ait demografik veriler frekans ve yüzde olarak verilmiştir.

Çizelge 4.4.'de katılımcıların profilleri sayı ve yüzde olarak özetlenmiştir. Katılımcıların %63,1'i erkeklerden oluşmaktadır. Çalışanların en genci 18 ve en yaşlısı 63 yaşında olup ortalama yaş 40'dır. Ayrıca çalışanların %48,8'inin 41 yaşından büyük olduğu, %45'inin ise 26-40 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Yaş gruplarına bakıldığında ise çalışanların çoğunluğunun 41 yaşından büyük ve evli olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.4. Katılımcıların demografik profilleri

Özellik	Sayı	Yüzdesi
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	59	36,9
Erkek	101	63,1
<i>Yaş</i>		
25 yaş altı	10	6,3
26-40 yaş arası	72	45,0
41 yaşından büyük	78	48,8
<i>Medeni durum</i>		
Evli	115	71,9
Bekâr	26	16,3
Diğer	19	11,9

Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu (%63,1) erkektir. Jeong (2015)[31], Eren ve Ark. (2017) [32], Üner (2019) [20] ve Demirel (2019) [33] 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 [15]. Bir diğer çalışmada araştırma sonucu elde ettiğimizden farklı olarak katılımcıların %73,7'sinin kadın, %22,8'inin erkek olduğu sonucunu elde edilmiştir [34]. İrlanda'da restoran, otel, kafe gibi işletmelerde çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda katılımcıların %45'inin erkek, %55'inin kadın olduğu sonucu elde etmiştir [35]. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları Çizelge 4.5'de verilmiş olup eğitim durumlarına göre analizlerin yapılması esnasında özellikle bazı eğitim seviyelerinde katılımcı sayısının az olması nedeniyle gruplar arasında birleştirme yapılmıştır. Çizelgede de görüldüğü üzere çalışanların %30'unu lise mezunları oluşturmaktadır. İlköğretimin zorunlu olmasının yanı sıra özellikle aşçı, aşçı yardımcısı görevlerinde çalışanların meslek liselerini bitirdikten sonra işe başlamalarının bu oranın yüksek çıkmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir. Eğitim seviyesindeki genel düşüklük aynı zamanda iş gücünün mesleki eğitim yetersizliğinin de göstergesidir. Çalışanların çoğunluğunu, mesleki eğitimlerinin yetersiz olmasının da etkisiyle “ne iş olsa yaparım” yaklaşımı ile iş hayatına katılmış kişilerden oluşmaktadır [9].

Çizelge 4.5. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzdesi
İlkokul	44	27,5
Ortaokul	38	23,8
Lise	48	30
Ön Lisans	8	5
Lisans	17	10,6
Yüksek Lisans ve Üzeri	5	3,1

Katılımcıların görev alanlarına göre dağılımları Çizelge 4.6'da verilmiş olup çalışan sayısının en fazla olduğu alan aşçı ve aşçı yardımcılarıdır. Onu pişmiş yemeğin servis ve sunumunda görev alan garson, komi, servis elemanı gibi meslekler takip etmektedir. Görev alanlarıyla ilgili istatistiksel analizlerin yapılabilmesi amacıyla çalışanlar yaptıkları işlere göre üretim personeli, servis ve temizlik personeli ve yönetici ve idari personel olarak 3 ana başlık altında gruplandırılmıştır. Yapılan gruplandırma sonucunda 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.

Çizelge 4.6. Katılımcıların görev alanlarına göre dağılımı

Görev alanı	Sayı	Yüzdesi
Üretim Sorumlusu	5	3,1
Servis Sorumlusu	6	3,8
Aşçı & Aşçı Yardımcısı	46	28,7
Kasap&Tatlıcı&Hamur Ustası	5	3,1
Bulaşıkçı&Temizlikçi	31	19,4
Garson&Komi&Servis Elemanı	40	25
İdari Personel	18	11,3
Şoför	5	3,1
Diğer	4	2,5

Diğer yandan katılımcıların ortalama mesleki deneyimine bakıldığında en az 1 yıl en fazla 40 yıl olmak üzere ortalama 11 yıl tecrübeye sahip oldukları tespit edilmiş ve sonuçlar Çizelge 4.7’de gösterilmiştir. Son işyerindeki çalışma süresine bakıldığında ise en az 1 yıl en fazla 25 yıl olmak üzere ortalama çalışma süresinin 4 yıl olduğu belirlenmiştir (Çizelge 4.7).

Çizelge 4.7. Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre dağılımı

	Sayı	Yüzdesi
<i>Toplam Mesleki Deneyim</i>		
1-5 yıl	59	36,9
6-10 yıl	40	25,0
11-15 yıl	30	18,8
16 yıldan fazla	31	19,4
<i>Son İşyerindeki Çalışma Süresi</i>		
1-5 yıl	127	79,4
6-10 yıl	19	11,9
11-15 yıl	5	3,1
16 yıldan fazla	9	5,6

Katılımcıların %5,0’i (8 kişi) meslek hayatları boyunca iş kazası geçirdiklerini, %5,6’sı (9 kişi) ramak kala olayla karşı karşıya kaldıklarını belirtmişlerdir. 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’sının erkek, 2’sinin kadın çalışan, eğitim durumlarına göre; 1’inin ilkökul, 2’sinin ortaokul ve 5’inin lise mezunu, görev alanlarına göre ise; 2’sinin aşçı&aşçı yardımcısı, 1’inin bulaşıkçı&temizlikçi, 2’sinin garson&komi&servis elemanı ve 3’ünün ise şoför ve idari personel olduğu tespit edilmiştir. Ramak kala olayı yaşayan 9 çalışandan 1 kişinin daha önce iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir. İş kazası

geçirenlerin ve ramak olayı yaşayanların sayılarının istatistiksel analiz yapılmasına yeterli olmaması nedeniyle ki-kare testi uygulanmamıştır.

Dinçer (2016) tarafından bir restoran zincirine bağlı 120 işletmede yapılan incelemede 2015 yılı içerisinde 237 kişi iş kazası geçirmiş, toplamda 1580 işgünü kaybı yaşanmıştır. Bu kazaların 161'i zaman kayıplı, 40'ı tıbbi yardımlı, 20'si maddi hasarlı ve 12'si ilk yardımlıdır. Görev dağılımı bazında bakıldığında ise en çok kazayı aşçıların yaşadığı tespit edilmiştir [36]. Üner (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların %23'ü düşme sonucu iş kazası geçirdiğini, %18'i yandığını, %24'ü kesici aletler nedeniyle vücudunda kesilme olduğunu bildirmiştir [20]. Diğer bir araştırmada ise mutfak çalışanlarının %63,9'u son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirdiği beyan edilmiştir [37].

4.3. İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Genel Görüşler

Bu bölümde çalışanlara 20 önerme yöneltilmiş ve 3'lü Likert ölçeğine göre "Katılıyorum", "Kararsızım" veya "Katılmıyorum" şeklinde cevaplamaları sağlanmıştır [28]. Yöneltilen önermelerin 15 adedi işletmenin ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açıları ile 4 adedi çalışanın iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısıyla ve 1 adedi çalışanın iş sağlığı ve güvenliği açısından kadercilik anlayışının ölçülmesine yöneliktir.

İşletmenin ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla yöneltilen 20 önermenin 17 adedinde beklenen cevap alınmıştır. Çalışanlara yöneltilen önermeler, beklenen cevaplar ve alınan cevaplar Çizelge 4.8'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.8. İşletme ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi

Önerme	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi
İşyerimizde İSG yüksek önceliklidir	128*	80,0**	28	17,5	4	2,5
Yönetimimiz iş kazalarını önlemek için yeterince önlem alır	122*	76,3**	24	15,0	12	8,8
Tüm çalışanlar İSG konusunda etkin bir rol oynar	128*	80,0**	21	13,1	11	6,9
İşyerimde İSG ile ilgili etkili bir iletişim vardır	127*	79,4**	24	15,0	9	5,6
Tehlikeli durumlarda risk almamam yöneticilerim tarafından hoş karşılanır	83	51,9**	32	20,0	45*	28,1
İşyerimde İSG ile ilgili alınması gereken tedbirler her zaman alınır	129*	80,6**	27	16,9	4	2,5

Çizelge 4.8. İşletme ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi (Devamı)

İSG ile ilgili önerilerimiz yönetim tarafından önemsenir ve değerlendirilir	128*	80,0**	22	13,8	10	6,3
İşyerimizde önlemler kaza olduktan sonra alınır	45	28,1	34	21,3	81*	50,6**
Güvensiz davranışlar sergileyenlere yönetim tarafından gerekli yaptırımlar uygulanır	117*	73,1**	29	18,1	14	8,8
İşyerimde İSG konusunda verilen eğitimler yeterlidir	117*	73,1**	35	21,9	8	5,0
İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır	88	55,0**	19	11,9	53*	33,1
İşyerimde iş kazaları işin doğal bir parçası olarak görülür ve hoş karşılanır	41	25,6	28	17,5	91*	56,9**
İşyerimde meydana gelen kazalardan ders alınarak yeni önlemler alınır	127*	79,4**	26	16,3	7	4,4
İSG gereği kullanmamız gereken KKD'ler yönetim tarafından tedarik edilir ve kullanımımız denetlenir	126*	78,8**	25	15,6	9	5,6
İşyerimde İSG ile ilgili sürekli bir iyileştirme mevcuttur	132*	82,5**	21	13,1	7	4,4

*Beklenen Cevap

**Gözlenen Yüksek Oran

“İşyerimizde İSG yüksek önceliklidir” şeklindeki önermeye çalışanların %80'i “Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi üst yönetim tarafından desteklenmeli ve teşvik edilmesi gerekmektedir. İşletme içerisinde tüm seviyelerde görev ve sorumluluklar belirlenerek çalışanların tamamı için İSG yönetim sisteminin yüksek öncelikli hale getirilmesi gerekmektedir [38].

“Yönetimimiz iş kazalarını önlemek için yeterince önlem alır” önermesine çalışanların %76,3'ü “Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir. İSG sisteminde tüm çalışanlara görev sorumluluk düşmekle birlikte en önemli husus tehlikelerin ortadan kaldırılmasıdır. Bu sorumluluk yönetime ait olup, yönetim tarafından çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla daha az tehlikeli prosesler uygulanmalı ve ekipmanlar kullanılmalı, eğitim ve denetim gibi idari kontroller uygulanmalı ve çalışanların Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) kullanımı sağlanmalıdır [38]. Önermede beklenen cevabın yüksek oranda alınmış olmasına rağmen “Kararsız” ve “Katılmıyorum” şeklinde cevabı azımsanmayacak ölçüdedir. Bu nedenle işletmeler tarafından İSG yönetim sisteminin tekrar gözden geçirilmesi ve tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalara öncelik verilmesi gerekmektedir.

“Tüm çalışanlar İSG konusunda etkin bir rol oynar” ve “İşyerimde İSG ile ilgili etkili bir iletişim vardır” önermelerinde çalışanların %80 ve %79,4'ü “Katılıyorum” şeklinde cevap

vermiştir. İSG yönetim sisteminde işletmedeki tüm çalışanların katılımı ve bu katılımın sürekliliğinin sağlanması önem arz etmektedir. Çalışanların katılımının sağlanabilmesi amacıyla çalışan ve yönetim arasındaki engellerin kaldırılması gerekmektedir. Bu engeller işletmeden işletmeye değişiklik göstermekle birlikte genelde dil ve okuryazarlık, tavsiye ve önerilere cevap vermede yetersizlik veya çalışan katılımının yıldırtılması veya cezalandırılmasıdır. Bu engellerin aşılabilmesi amacıyla İSG yönetim sistemi açık ve anlaşılır olmalı, istenilen bilgiye zamanında erişim sağlanabilmeli ve katılımın artırılmasına yönelik çalışan temsilcisi gibi uygulamaların yapılması gerekmektedir [38]. Çünkü iş kazalarının önlenmesinde, işçiye en yakın çalışan kontrol elemanının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında rolü yüksektir [5].

“Tehlikeli durumlarda risk almamam yöneticilerim tarafından hoş karşılanır” şeklindeki önermeye katılımcıların %28,1’i “Katılmıyorum” şeklinde cevap vermiştir. Bu önermede beklenen cevap alınamamış olup katılımcıların %51,9’u “Katılıyorum” ve %20’si “Kararsızım” şeklinde cevap vermiştir. Beklenen cevabın alınmadığı bu önermede çalışanların İSG konusunda üst yönetime güvenmediği gözlemlenmektedir. İSG yönetim sisteminin başarıya ulaşabilmesi için yöneticiler tarafından çalışanların katılımı desteklenmeli ve teşvik edilmelidir. Çalışanın kendisi için güvensiz olduğunu düşündüğü bir durumda risk almaması yöneticiler tarafından desteklenmeli ve örnek gösterilerek teşvik edilmelidir. Tespit edilen risklere karşı sürekli olarak bir iyileştirme yaklaşımı içerisinde olunmalıdır [38].

İşletmelerde İSG ile ilgili önlemlerin alınması ve uygulanması ile ilgili önermelerde alınan cevaplara bakıldığında, “İşyerimizde önlemler kaza olduktan sonra alınır” önermesi için %50,6 oranında, “İşyerimde meydana gelen kazalardan ders alınarak yeni önlemler alınır” önermesi için %79,4 oranında ve “İşyerimde İSG ile ilgili sürekli bir iyileştirme mevcuttur” önermesi için %82,5 oranında beklenen cevap alınmıştır. İSG yönetim sisteminde PUKÖ çevrimi esas alınmalıdır. Planla-Uygula-Kontrol-Önlem al şeklindeki yaklaşım, işyerindeki mevcut tehlikeleri ortadan kaldıracak veya kaza riskini en aza indirecek şekilde bir planlama yapılması ile başlamalıdır. Meydana gelen kazalardan ders alınarak yeni ve ilave tedbirlerin alınması PUKÖ çevriminin bir parçası olmakla birlikte önlemlerin alınması için iş kazalarının olmasını beklemek yanlış bir uygulamadır [38]. Yapılan araştırmalara göre ağır yaralanma veya ölümlerle sonuçlanan her 330 kazanın temelinde, 1 ölüm, 29 uzuv kaybı ile sonuçlanan ve 300 yaralanma meydana gelmeyen olay vardır [5]. Bu nedenledir ki meydana gelen her bir olay iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmeli ve ders çıkarılmalıdır. Bu şekilde İSG yönetim sistemi sürekli iyileştirilmesi sağlanacak ve PUKÖ çevrimi yerine getirilmiş olacaktır [38].

“İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır” şeklindeki önermeye katılımcıların %55’i “Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir. Bu önerme için beklenen cevap alınamamıştır. İşletmelerde işin en güvenli yoldan yapılması esas olmalıdır. İşlerin en kısa veya hızlı bir şekilde yapılması güvenlik veya kaliteden ödün verilmesi ile mümkündür. Üst yönetim İSG yönetim sistemi içerisinde, çalışanların işlerin güvenli yoldan yapılmasını temin edecek şekilde görev ve sorumlulukları belirlemeli ve bu kurallara uyumu denetlemelidir [38]. Araştırma sonuçlarına göre mutfaklarda meydana gelen kazaların %90’ı çalışanların işlerini bitirmek üzere acele etmesi nedeniyle meydana gelmektedir [20]. Üner (2019) tarafından yapılan bir araştırmada %53’ü çalışırken aceleci ve hızlı davrandıklarını beyan etmişlerdir [20]. Bu nedenle işlerin en kısa yoldan değil en güvenli şekilde yapılması teşvik edilmeli ve denetlenmelidir.

“İşyerimde İSG konusunda verilen eğitimler yeterlidir” şeklindeki önermeye katılımcıların %73,1’i “Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir. Anketin 3’üncü bölümündeki yeterlik kriterlerine göre “Katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin %90,6’sının iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterli olarak tespit edilmiştir. “Kararsızım” ve “Katılmıyorum” şeklinde cevap veren 43 katılımcının almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini yeterli görmedikleri veya bu konuda eğitim almadıkları değerlendirilmektedir. Ayrıca, 35 kişinin “Kararsızım” şeklinde cevap vermesine rağmen %74,3’ünün bilgi seviyesinin yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu veri çalışanların eğitim konusunda yeterli görmedikleri ve 3’üncü bölümde yöneltilen sorulara verdikleri cevaplardan emin olmadıkları veya bildiklerinin doğru olup olmadığından emin olmadıkları değerlendirilebilir. Bu nedenle verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, eğitim bitiminde sınav yapılarak değerlendirilmeli ve kişiye yapılan sınav sonucuna göre bir yetkinlik verilmelidir. Düzenli eğitim, hem çalışanların bilgi, beceri ve performanslarını artırmaya hem de fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumaya hizmet eden bir işlev olarak kabul edilmektedir [39].

Genel bir değerlendirme yapmak için, şirketlerin eğitim çabalarından beklentiler ekonomik ve sosyal-insancıl hedefler olarak iki kısımda incelenebilir. Ekonomik hedefler arasında işçilerin işte gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazanmasına neden olmaktadır; iş kazalarının azalması; iş güvenliği sağlama; kusur oranlarının düşürülmesi ve bunun sonucunda bakım ve onarım giderlerinin azaltılması; malzeme ve emtia israfının önlenmesi. Öte yandan, sosyal ve insancıl hedefler işçilerin motivasyonu, çalışanların güvenlik duygusunun iyileştirilmesi, çalışanlar arasında işbirliği ve koordinasyon sağlanmasıdır [39].

Eğitim programlarının gerçekleştirilmesinin önemine ek olarak, “yapılış şekli veya gösterilme şekli” çalışanın iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımını değiştirmede önemli bir faktördür. Bu

anlamda, sadece bilginin rapor edilmesi ile yetinilmemeli, çalışanlara öğretildiğinden ve tutumlarda bir değişiklik yaratma etkinliğine sahip olduğundan emin olunması gerekmektedir [39].

Mutfak çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada katılımcıların %65'inin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi aldığı tespit edilmiştir [20]. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi kanuni bir zorunluluk olmakla beraber az tehlikeli sınıfta bulunan bir işletme için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi 2 yılda en az 1 kez ve 8 saatten az olmayacak şekilde verilmelidir [40]. Aynı araştırmada katılımcıların %57'si iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kazaları önlemede etkili olduğu bildirmişlerdir [20]. Bu oranın düşük olması çalışanların kadercilik yaklaşımlarını göstermektedir.

“İşyerimde iş kazaları işin doğal bir parçası olarak görülür ve hoş karşılanır” şeklindeki önermeye katılımcıların %56,9'u anket sonucu beklenen cevabı vermişlerdir. Bu önerme işletme ve üst yönetimin iş kazalarına Kadercilik bakış açılarını göstermektedir. İşletmede iş kazalarının işin doğal bir parçası olarak görülmesi bu kazaların kabullenilmesine ve önemsenmemesi veya önlem alınmamasına neden olacaktır. Bu şekilde bir yaklaşım tarzının İSG yönetim sistemi ile örtüşmediği açıktır ve kazaların önlenemez veya kaza riskinin azaltılabilir olduğu hem yönetim hem de çalışanlar tarafından benimsenmelidir. Araştırmalar ve istatistikler kazaların %50'sinin kolayca önlenebileceğini, %48'inin sistematik bir çalışma ile önlenebileceğini ve %2'lik kısmının ise önlenemeyeceğini göstermektedir [5].

“İSG gereği kullanmamız gereken KKD'ler yönetim tarafından tedarik edilir ve kullanımımız denetlenir” şeklindeki önermeye katılımcıların %78,8'i “Katılıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir. Birçok ülkede ve ülkemizde çalışanların kullanması gereken KKD'ler çalışanlara ücretsiz olarak sağlanmalıdır [38]. Çalışanların işletme içerisinde çalıştıkları bölümlere göre kullanmaları gereken KKD'ler belirlenmeli ve çalışma alanında KKD kullanımı ile ilgili uyarıcı işaretler bulunmalı ve kullanımı denetlenmelidir. Üner (2019) tarafından yapılan araştırmada çalışanların %40'ı kişisel koruyucu donanım kullandığını bildirmiştir [20].

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla 4 adet önerme yöneltilmiş olup bu önermeler Çizelge 4.9'da gösterilmiştir. Yöneltilen 4 önermenin 3'ünde beklenen cevap alınmıştır. Beklenen cevabın alınmadığı önerme iş sağlığı ve güvenliğiyle işyerinde kimin ilgileneceği hakkındaki önermedir. Katılımcıların %50'si iş sağlığı ve güvenliğiyle birkaç kişinin ilgileneceğini yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği bir işletme kültürü olarak tüm çalışanların katılım sağlamak zorunda olduğu bir yaklaşımdır. Çünkü işletmenin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve yaklaşım

tarzı ne kadar iyi olursa olsun tehlikeye maruz kalan çalışanın bu yaklaşıma katılımı ve benimsemesi oranında başarı sağlayacaktır. Bu nedenle çalışanlara verilecek eğitimlerde iş sağlığı ve güvenliğinin çalışanın her bir bireyin katılımının önemi anlatılmalıdır.

Çizelge 4.9. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi

Önerme	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi
İşimi yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır	136*	85,0**	18	11,3	6	3,8
Meydana gelen her türlü iş kazalarını ve tehlikeli olayları üstlerimize (yöneticilerimize) rapor ederim	129*	80,6**	20	12,5	11	6,9
İşyerimizde İSG ile birkaç kişinin ilgilenmesi yeterlidir	80	50,0**	25	15,6	55*	34,4
İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam	57	35,6	28	17,5	75*	46,9**

*Beklenen Cevap

**Gözlenen Yüksek Oran

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine kaderci bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla Çizelge 4.10'daki önerme yöneltilmiştir. Önerme sonucunda beklenen cevap "katılmıyorum" dur ve katılımcıların %45,6'sından beklenen cevap alınmıştır. Çalışanların çoğunluğundan beklenen cevap alınmış olmasına rağmen oran düşüktür. "Kararsızım" şeklinde cevap verenlerin oranı ise 2'nci bölümdeki en yüksek orandır. Kişilerin kararsız kalmasının birçok nedeni olmakla birlikte en önemli neden, bu bölümdeki önermelerin çalışanın ve işletmenin bakış açısını ve yaklaşımını değerlendirmeye yönelik olduğundan kişiler verdikleri cevapların daha sonra kendilerine etkisi olabileceğini değerlendirdiğindendir. Çünkü katılımcı işyeri ve kendisiyle ilgili paylaştığı bilginin, bilinçli olarak işaretleme yaptıklarıyla çelişeceğini değerlendirmektedir.

"İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam" şeklindeki önermeye katılımcıların büyük çoğunluğu (%46,9) beklendiği şekilde "Katılmıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir. Katılımcıların risk alma tercihi ile kaderci yaklaşımları arasındaki ilişkiye bakıldığında, yapılan ki-kare testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların risk almaktan kaçınmamaları iş kazalarının olasılıklarını veya ramak kala olay yaşama olasılıklarını artırmaktadır. Kaderci yaklaşım sergileyen çalışanların risk alma konusunda da aynı yaklaşım içerisinde oldukları görülmektedir (%45,6). Bu nedenle çalışanların kaderci 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 kaderci 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 kaderci yaklaşımı işletmenin yaklaşımının göstergesidir ve işletme yaklaşımının değiştirilmesi ile çalışanın kaderci 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.

Çizelge 4.10. Çalışanların kaderci bakış açılarının değerlendirilmesi

Önerme	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi	Sayı	Yüzdesi
Ne yaparsam yapayım iş kazalarımı engelleyemem	51	31,9	36	22,5	73*	45,6**

*Beklenen Cevap

**Gözlenen Yüksek Oran

Çalışanların kaderci yaklaşımlarının tespiti amacıyla “Ne yaparsam yapayım iş kazalarımı engelleyemem” önermesi, güvenlik anlayışının tespit edilmesi amacıyla “İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır” önermesi, risk alma tercihin belirlenmesi amacıyla “İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam” önermesi yöneltilmiş olup bu önermelerin kadercilik yaklaşımı ve bilgi düzeyi yeterliliği ile arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla ki-kare testi yapılmıştır.

4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyinin Belirlenmesi

Anketin 3'üncü bölümünde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin belirlenmesi amacıyla 15 soru yöneltilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen doğru cevaplar puana dönüştürülmüş ve çalışanların Çizelge 4.11'de gösterilen iş sağlığı ve güvenliği bilgi seviyeleri elde edilmiştir.

Çizelge 4.11. Bilgi seviyesinin belirlenmesinde kullanılan puan aralıkları

Bilgi seviyesi	Puan aralığı
Çok zayıf	0,00 – 39,99
Zayıf	40,00 – 59,99
Orta	60,00 – 74,99
İyi	75,00 – 89,99
Çok iyi	90,00 – 100,00

Çizelge 4.11'deki puan aralıklarına göre 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. Katılımcıların bilgi seviyeleri ile ilgili istatistikî bilgiler Çizelge 4.12'de gösterilmiştir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyinin belirlenmesinde ise 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.

Çizelge 4.12. Katılımcıların bilgi seviyeleri ile ilgili istatistikî bilgiler

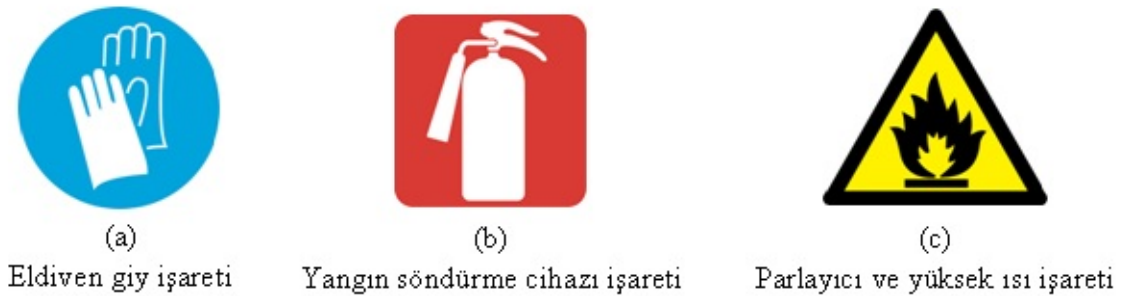
Katılımcı sayısı	160
Ortalama puan	73,16
Ortalama seviye	Orta
En düşük puan	26,68
En yüksek puan	100

Bilgi düzeyi yeterliliği toplamda %85,6 (137 kişi) oranında yeterli olduğunu ortaya koymakla birlikte anket uygulanan 8 farklı işletme arasında bilgi düzeyi yeterliliği konusunda farklılıklar bulunmaktadır. 3 işletmede çalışanların tamamı, 4 işletmede çalışanların büyük çoğunluğunun bilgi düzeyi yeterli olarak tespit edilmiştir. 1 işletmede ise bilgi düzeyi yeterli çalışan sayısı yetersiz kişi sayısından daha azdır. İşletmelere göre bilgi düzeyi Çizelge 4.13.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.13. Katılımcıların bilgi düzeyi yeterliliğinin işletmelere göre dağılımı

İşletme numarası	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
1	18 %90,0	2 %10,0
2	16 %84,2	3 %15,8
3	30 %88,2	4 %11,8
4	26 %100	0 %0
5	12 %100	0 %0
6	11 %91,7	1 %8,3
7	9 %40,9	13 %59,1
8	15 %100	0 %0

Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar soru bazında incelendiğinde, en yüksek oranda doğru cevap verdikleri soru yangın söndürme cihazına ait işaretin sorulduğu sorudur. Çalışanların %96,3'ünün yangın söndürme cihazına ait işareti tanımaktadır. Bu soruyu, çalışanların %93,8'inin doğru cevap verdiği iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi zorunludur şeklindeki soru takip etmektedir.



Şekil 4.1. Çalışanlara yöneltilen sağlık ve güvenlik işaretleri

Güvenlik ve Sağlık işaretleri, 5 Mayıs 2013 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğe göre çalışanlara verilmesi gereken Teknik Eğitimler arasındadır [41].

Anketin 3'üncü bölümünde çalışanlara elle yük taşıma sınırı sorulmuştur. Anket sonucunda çalışanların dörtte üçü doğru cevap verememiş ve anket içerisinde en az doğru cevap verilen

soru olmuştur. Çalışanların %27,5 (44 kişi)'i doğru, %72,5 (116 kişi)'i yanlış cevap vermiştir. 24 Temmuz 2013 tarihinde yayımlanan “Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği”nin 4’üncü maddesinde elle taşıma işi “*bir veya birden fazla çalışanın bir yükü kaldırması, ittirmesi, çekmesi, taşınması veya hareket ettirmesi gibi işler esnasında, işin niteliğine veya uygun olmayan ergonomik koşullar nedeniyle özellikle bel veya sırtın incinmesiyle sonuçlanabilecek riskleri kapsayan nakletme veya destekleme işlerini kapsamaktadır*” şeklinde tanımlanmıştır [40]. Taşınan yük insan, hayvan gibi canlı veya cansız nesnelere olabilir [42]. Yönetmelik kapsamında işveren; işletmenin elle yük taşıma işlemlerini mümkün olduğunca azaltacak şekilde tasarlanması ve yükün mekanik yollarla kaldırılması ve taşınması için uygun tedbirlerin alınmasını sağlamakla yükümlüdür [40]. Teknolojik gelişmeler, makinelerin üretim alanında artmasını sağlamakla beraber birçok iş kolunda el ile yük taşıma, itme, çekme ve kaldırma işleri devam etmektedir [43].

Elle Taşıma İşleri Yönetmeliğine göre yük ile ilgili risk faktörleri yükün özellikleri, fiziksel güç gereksinimi, çalışma ortamının özellikleri ve işin gerekleri olarak gruplandırılmıştır [40]. Elle taşıma işleri ile ilgili olarak net bir sınır değeri mevzuatta bulunmamasıyla beraber Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’nün elle yük taşıma işlerine yönelik tavsiyesinde bir kişinin sürekli olarak taşıyabileceği ağırlık 25 kilogram olarak bildirilmektedir. Tek seferde kaldırılacak en fazla ağırlık ise 50 kilogramdır [44]. ABD’de bulunan NIOSH (The National Institute for Occupational Safety and Health) tarafından yük kaldırma ile ilgili yayınlanan rehberde erkek için 30 kg, kadın için 20 kg ağırlığın ideal koşullarda standart değer olarak kullanılması tavsiye edilmektedir [43]. İsviçre kaza sigortaları kurumu SUVA tarafından ise elle taşıma işlemlerinde ağırlık limitleri cinsiyetin yanı sıra yaş grubuna göre de sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre en az ağırlık erkeklerde 50 yaşından büyükler için 19 kg, kadınlar için 10 kg. ve en fazla ağırlık erkeklerde 20-35 yaş arası için 25 kg, kadınlar için ise 15 kg.’dır [43].

Hazır yemek sektörü çalışanları uzun süre ayakta kalarak çalışmakta ve ağır nesnelere kaldırarak taşımak zorunda kalmaktadırlar. Bu şekildeki zor ve tekrarlayıcı hareketler esnasında ergonomik yetersizlikler ve yanlış pozisyonda çalışma nedeniyle mesleki kaynaklı iskelet-kas sistemi hastalıklarına neden olabilmektedir [45]. Elle taşıma işleri 15 Mayıs 2013 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğe göre çalışanlara verilmesi gereken Teknik Eğitimler arasındadır [41].

arasında en yüksek dağılımın %58 ile omuz, %54 ile boyun, %53 ile bel ve %47 ile parmak/el bileği ağrıları olduğu tespit edilmiştir [2].

Kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları, ağır bir yükün kaldırılması, kayma ya da düşme gibi tehlikeli durumlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Tekrarlayan veya uzun süreli aktiviteler bu rahatsızlıkların ortaya çıkmasını tetiklemektedir [2]. Kas ve iskelete sistemi rahatsızlıklarını önlemek için risk faktörleri tanımlanmalı ve riski en aza indirecek şekilde tedbirler alınmalıdır [2].

4.5. Katılımcıların Kadercilik Anlayışlarının Değerlendirilmesi

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça insan hayatına ve sağlığına verilen önemde artmaktadır. Eğitim düzeyinin düşük olduğu toplumlarda iş kazaları işin doğal bir parçası olarak olağan karşılanmakta ve kaderci yaklaşım sergilenmektedir. Bu yaklaşım sonucunda iş kazaları ve yaralanmaları toplumda kısa süreli bir olgu olarak kalmakta ve çok çabuk unutulmaktadır. Kazaların kaderden olduğu yaklaşımı, kazalara ait kök nedenlerin araştırılmamasına ve doğal olarak daha sonra olabilecek kazalar için önlem alınmasına engel olmaktadır [9]. İnsanların eskiden bu yana sürdürdükleri madencilik, tarım ve inşaat alanlarında meydana gelen kazalar olağan ve mesleğin bir parçası olarak görülmüştür [5].

Katılımcılara anketin ikinci 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 Kadercilik anlayışının negatif olduğu değerlendirilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevaplar Çizelge 4.14’de sunulmuştur.

Çizelge 4.14. Katılımcıların kadercilik anlayışı dağılımı

	Sayı	Yüzdesi
Katılıyorum	51	31,9
Kararsızım	36	22,5
Katılmıyorum	73	45,6

Ankette bu önerme için beklenen cevap “Katılmıyorum”dur. Katılımcıların %45,6’sının kadercilik anlayışı negatif, %31,9’unun kadercilik anlayışının ise pozitif olduğu tespit edilmiştir. %22,5’i ise kararsızım şeklinde cevap vererek kadercilik anlayışını beyan etmemişlerdir.

Çizelge 4.15’de katılımcıların cinsiyetleri ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki verilmiştir. Yapılan ki-kare testinde katılımcıların cinsiyetleri ile kadercilik anlayışları arasında ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Ancak p değerinin 0,060 olması cinsiyet ve kadercilik anlayışının anlamlılık eğiliminde olduğu yani sınırda anlamlılığa sahip olduğu, katılımcı sayısının artırılması ile istatistiksel olarak anlamlılığın elde edileceği değerlendirilmektedir. Kadercilik anlayışı kadınlarda %42,4 iken erkeklerde %25,7’dir. Bu nedenle kadınların erkeklere oranla kaderci bir yaklaşım sergilediği tespit edilmiştir. Ayrıca “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin kadınlarda %15,3, erkeklerde ise %26,7 olduğu, erkeklerin kadınlara oranla neredeyse iki kat oranında cevap vermekten kaçındığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.15. Katılımcıların cinsiyetleri ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

Cinsiyet	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engellezemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Kadın	25 %42,4	9 %15,3	25 %42,4
Erkek	26 %25,7	27 %26,7	48 %47,5
$X^2=5,629$	$df= 2$	$p=0,060$	

Atan ve Ark. (2017) [16], Dursun (2011) [48] ve tarafından yapılan çalışmalar sonucunda da kadınların erkeklere oranla kaderci 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 kaderci bakış açılarını değiştirebilecektir. Ayrıca 2016 yılı verilerine göre kadınların iş kazası geçirdikleri sektör bazında gıda ürünleri imalatı birinci sırada, yiyecek ve içecek hizmetleri üçüncü sırada yer almaktadır [49].

Çizelge 4.16’da kadercilik anlayışı ile yaş grupları arasındaki ilişki verilmiştir. Ankete katılanların %51,2’si 40 yaş ve daha küçük, %49,8’i ise 41 yaşından büyüktür. Yapılan ki-kare testinde katılımcıların yaşları ile kadercilik anlayışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.16. Katılımcıların yaşları ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

Yaş Grubu	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engelleyemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
40 Yaşından Küçük	27 %32,9	20 %24,4	35 %42,7
41 Yaşından Büyük	24 %30,8	16 %20,5	38 %48,7
X ² =0,645 df= 2 p=0,724			

Üner ve Ayberk (2019) [45] ve Eren ve Ark. (2017) [32] 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)'da benzer şekilde anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu elde etmiştir [50]. Atan ve Ark. (2017) 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 [16]. 2015 yılında 6'ncı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması sonucunda, her 4 işçinin birinin işle ilgili sağlık risklerinden muzdarip olduğunu ve genç işçilerin yaşlı çalışanlara göre daha ciddi bir kaza geçirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir [51].

Çizelge 4.17.'de kadercilik anlayışı ile medeni durum arasındaki ilişki verilmiştir. Ankete katılanların %71,9'u (115 kişi) evli, %16,2'si (26 kişi) bekar, %11,9'u ise (19 kişi) diğer şeklinde cevap vermiştir. Yapılan ki-kare testi sonucundan medeni durum ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çizelge 4.17. Katılımcıların medeni durumları ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

Medeni Durum	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engelleyemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Evli	38 %33	30 %26,1	47 %40,9
Bekâr	7 %26,9	4 %15,4	15 %57,7
Diğer	6 %31,6	2 %10,5	11 %57,9
X ² =4,730 df= 4 p=0,316			

Acar ve Kılıç (2019), [52] yaptıkları çalışmada katılımcıların güvenlik iklimi ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak Yıldız ve Yılmaz

(2017) [53] inşaat sektöründe yaptıkları araştırmada evli çalışanların kadercı yaklaşımlarının bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Evli çalışanların dörtte birinin “Kararsızım” şeklinde cevap vermesi ayrıca dikkat çekmekte olup bu kişilerin “Katılıyorum” veya “Katılmıyorum” şeklinde cevap vermeleri halinde Yıldız ve Yılmaz (2017) [53]’ın çalışmasındaki sonuca benzer bir sonuç elde edilebileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde çalışanların medeni durumları diğer verilerle birlikte göz önüne alınmalıdır.

Çizelge 4.18’de kadercilik anlayışı ile eğitim durumu arasındaki ilişki verilmiştir. Katılımcıların %30’u (48 kişi) lise mezunu olup onu %27,5 (44 kişi) ile ilkököl mezunları takip etmektedir. Yüksek öğretim gören katılımcı oranı ise %18,8’dir (30 kişi). Yapılan ki-kare testi sonucunda eğitim durumu ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çizelge 4.18. Katılımcıların medeni durumları ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

Eğitim Durumu	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engelleyemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
İlkokul	13 %29,5	13 %29,5	18 %40
Ortaokul	16 %42,1	5 %13,2	17 %44,7
Lise	13 %27,1	11 %22,9	24 %50
Ön Lisans	2 %25	2 %25	4 %50
Lisans ve Üzeri	7 %31,8	5 %22,5	10 %45,6
$X^2=4,714$ $df= 8$ $p=0,788$			

Görev alanlarına göre eğitim seviyelerinde ise Temizlik ve servis personelinin %39,4’ü ilkököl 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 yüksekokul ve üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bindu ve Reddy (2015) [54], Üner (2019) [20], Eren ve Ark. (2017) [32] ve Kabacık (2013) [55] tarafından yapılan çalışmalarda da çalışanların eğitim seviyeleri (sırasıyla; %55,5’i ilkököl, %74,5’i ilkököl, ortaokul, lise, %51,4’ünün ilköğretim, %42,1’i lise mezunu ve %32,6’sı ilkököl, %20,2’si ortaokul, %43,5’i lise mezunu) benzer şekildedir. Araştırma sonucu ve diğer araştırmalarla paralel olarak çalışanların eğitim seviyesinin büyük çoğunlukla düşük veya orta seviyede olduğu gözlenmektedir. Eğitim seviyesi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere

işletmede uygulanmaya çalışılan tüm sistemler için önem arz etmektedir. Bu nedenle işe alım süreçlerinde özellikle üretimde görev alacak personel olmak üzere, lise ve mümkünse önlisans mezunu çalışanlara öncelik verilmesinin uygun olacağı, ayrıca verilecek eğitimlerde personelin ortalama eğitim seviyesinin dikkate alınmasının eğitim etkinliğine fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Yapılan ki-kare testi sonucunda eğitim durumu ile kaderci yaklaşım arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Aydın ve Ceylan (2020) [50] tarafından orman ürünleri sanayinde çalışanların eğitim durumu ile kaderci yaklaşımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde Yıldız ve Yılmaz (2017) inşaat sektöründe çalışanların eğitim seviyeleri ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir [53]. Atan ve Ark. (2017) [16] 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.

Çizelge 4.19.'da kadercilik anlayışı ile toplam mesleki deneyim arasındaki ilişki verilmiştir. Ankete katılanların %36,9'u (59 kişi) 1 ile 5 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip olup 16 yıl ve üzerinde toplam mesleki tecrübesi olanların oranı %19,4'tür (31 kişi). Hazır yemek sektörü iş değiştirmenin sık yaşandığı ve özellikle alt ve ara kademelerde mesleki tecrübenin önemli olmadığı bir alandır. Bu nedenle toplam mesleki tecrübe çalışana görevde yükselme, maaş gibi imkânlarla katkı sağlayamamaktadır. Yapılan ki-kare testinde toplam mesleki tecrübe ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Ancak p değerinin 0,067 olması bu iki değişkenin istatistiksel olarak anlamlılık eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Çizelge incelendiğinde önermeye "Katılmıyorum" şeklinde verilen cevapların 11-15 yıl tecrübeye sahip grup hariç olmak üzere mesleki deneyim arttıkça arttığı görülmektedir. 11-15 yıl arasında tecrübeye sahip kişiler %18,8 (30 kişi) ile en az katılımcının olduğu gruptur. Bu nedenle, anket çalışmasında katılımcı sayısının artırılması ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki elde edilebileceği öngörülmektedir. Ayrıca bu gruptaki katılımcıların "Kararsızım" oranlarının diğer mesleki deneyim gruplarına göre neredeyse iki kat olduğu ve bu nedenle yapılan ki-kare testinde sonucunda p değerinin sınırda anlamlı çıkmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

Çizelge 4.19. Katılımcıların toplam mesleki deneyim ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

Toplam Mesleki Deneyim	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engellezemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
1-5 yıl	25 %42,4	10 %16,9	24 %40,7
6-10 yıl	10 %25	9 %22,5	21 %52,5
11-15 yıl	10 %33,3	11 %36,7	9 %30
16 yıldan fazla	6 %19,4	6 %19,4	19 %61,3
$X^2=11,801$ $df= 6$ $p=0,067$			

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) tarafından yapılan çalışmada da 1-5 yıl arası tecrübeye sahip kişilerin çoğunlukta (%37,1) olması hazır yemek sektöründe iş değiştirmenin sık yaşandığı göstermektedir [32]. 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) [16] 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 edilen 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 başvurmaktadırlar. 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.

Çizelge 4.20’de kadercilik anlayışı ile görev alanı arasındaki ilişki verilmiştir. Ankete katılanların %44,4’ünü (71 kişi) bulaşıkçı, temizlikçi, garson, komi gibi temizlik ve servis personeli, %37,5’ini (60 kişi) aşçı, aşçı yardımcısı, tatlıcı, hamur ustası, kasap gibi üretim personeli, %18,1’ünü (29 kişi) idari ve yönetici personel oluşturmaktadır. Yapılan ki-kare testinde kadercilik anlayışı ile görev alanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Çizelge incelendiğinde önerme için beklenen cevabın tüm görev alanlarında büyük çoğunlukla alındığı görülmektedir. Atan ve ark. (2017) [16] yaptıkları çalışmada katılımcıları yönetici ve çalışan olarak gruplandırmış ve görev alanı ile kadercilik yaklaşımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çizelge 4.20. Katılımcıların görev alanı ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

Görev Alanı	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engellezemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Temizlik ve servis personeli	28 %39,4	14 %19,7	29 %40,8
Üretim Personeli	16 %26,7	17 %28,3	21 %45,0
Yönetici ve idari personel	7 %24,1	5 %17,2	17 %58,6
$X^2=5,271$ $df= 4$ $p=0,261$			

Anketin ikinci bölümünde katılımcılara “işyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır” şeklinde bir önerme yöneltilmiş ve “Katılmıyorum” şeklinde cevap verilmesi beklenmiştir. Bir işletmede işlerin en kısa yoldan değil en güvenli şekilde yapılması gerekmektedir. Bu önerme, kişinin ve çalışılan işletmenin güvenlik yaklaşımını ortaya koymaktadır. Çizelge 4.21.’de çalışan ve işletmenin güvenlik anlayışı ile kadercilik anlayışı arasındaki ilişki verilmiştir. Yapılan ki-kare testinde güvenlik yaklaşımı ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kaderci yaklaşım sergileyen çalışanların güvenlik anlayışı negatiftir. Kişilerin kaderci yaklaşımı iş kazalarının önlem ve olasılıklardan bağımsız olarak kaderden kaynaklandığını düşünmelerine neden olmakta ve çalışma esnasında önceliğin güvenlik yerine işe verilmesine neden olmaktadır. Çünkü bu şekilde yaklaşım sergileyenlerin alınan önlemlere rağmen iş kazalarının olacağına inanmaktadırlar.

Çizelge 4.21. Katılımcıların güvenlik anlayışı ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engelleyemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Katılıyorum	37 %42	23 %26,1	28 %31,8
Kararsızım	6 %31,6	9 %47,4	4 %21,1
Katılmıyorum	8 %15,1	4 %7,5	41 %77,4
$X^2=36,434$ $df= 4$ $p=0,000$			

Katılımcılara “işimi yaparken risk almaktan kaçınmam” şeklinde bir önerme yöneltilmiş ve kişilerin çalışma esnasında bireysel olarak iş sağlığı ve güvenliğine verdikleri önem tespit edilmeye çalışılmıştır. Yönlendirilen bu önermeye “Katılmıyorum” şeklinde cevap verilmesi beklenmektedir. Çizelge 4.22’de kişilerin risk alma tercihi ile kadercilik anlayışı arasındaki ilişki verilmiştir. Yapılan ki-kare testinde risk alma tercihi ile kadercilik anlayışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.22. Katılımcıların risk alma tercihi ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engelleyemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Katılıyorum	26 %45,6	12 %21,1	19 %33,3
Kararsızım	5 %17,9	18 %64,3	5 %17,9
Katılmıyorum	20 %26,7	6 %8,0	49 %65,3
$X^2=47,534$ $df= 4$ $p=0,000$			

Çizelge 4.23’de katılımcıların kadercilik anlayışı ile İş Sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği arasındaki ilişki verilmiştir. Yapılan ki-kare sonucunda kadercilik anlayışı ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anketin üçüncü bölümünde verdikleri doğru cevaplara göre bilgi düzeyi yeterli olduğu değerlendirilen 137 kişinin 69’u kadercilik anlayışı ile ilgili önermeye “Katılmıyorum” şeklinde cevap vermiştir. Kadercilik anlayışı negatif olanların %94,5’inin bilgi düzeyinin yeterli olduğu görülmekte olup çalışanların kadercilik anlayışlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimle değiştirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle her ne kadar “Az Tehlikeli” sınıfta olsa da hazır yemek sektöründe

çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitim ve bilgilendirmelerinin sıklıkla ve düzenli olarak yapılması gerekmektedir.

Çizelge 4.23. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile kadercilik anlayışları arasındaki ilişki

Bilgi düzeyi yeterliliği	Ne Yaparsam Yapayım İş Kazasını Engelleyemem		
	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum
Yetersiz	8 %34,8	11 %47,8	4 %17,4
Yeterli	43 %31,4	25 %18,2	69 %50,4
$X^2=12,422$ $df= 4$ $p=0,002$			

4.6. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyinin Değerlendirilmesi

Anketin 3'üncü bölümünde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin belirlenmesi amacıyla 4.4. bölümünde belirtilen kriterlere göre iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterli ve yetersiz olarak belirlenmiştir. Anket sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyinin yeterli olduğu tespit edilmiş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.24'de gösterilmiştir. Sektör farkı olmasına rağmen Orman İl Müdürlüğü çalışanları üzerine yapılan bir araştırma sonucunda da iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyinin yeterli seviyede olduğu tespit edilmiştir [56].

Çizelge 4.24. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi dağılımı

	Sayı	Yüzdesi
Yeterli	137	85,6
Yetersiz	23	14,4

Anket uygulanan 8 farklı işletmenin 7'sinde çalışanların büyük çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyinin yeterli olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin çalışma şekillerine çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyleri arasındaki ilişki Çizelge 4.25'te gösterilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda işletmelerin çalışma şekilleri ile bilgi düzeyi yeterliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Müşteri mutfağında üretim yapan işletmelerin bilgi düzeyi yeterlilik oranının kendi yerinde üretim yapan işletmelere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Müşteri mutfağında yapılan üretimler kamu kurumları, hastaneler, üniversiteler ve Türk Silahlı Kuvvetleri

tarafından genellikle belirli bir süreyi ve belirli şartları kapsayacak şekilde ihale edilmektedir. Bu şekilde hizmet veren işletmeler hizmet verdikleri kurum tarafından sürekli olarak kontrol ve denetime tabi tutulmaktadır. Ayrıca yapılan sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlar ve yaptırımlar bulunmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve tedbirlerin kendi yerinde üretim yapanlara oranla daha fazla önemsendiği ve kontrole tabi tutulduğu değerlendirilmektedir.

Çizelge 4.25. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliğinin işletmelerin çalışma şekliyle arasındaki ilişki

İşletmenin çalışma şekli	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Kendi yerinde üretim	81 %81	19 %19
Müşteri mutfağında üretim	56 %93,3	4 %6,7
$X^2=4,634$ $df= 1$ $p=0,031$		

İşletmelerin hizmet verdikleri alana göre çalışanların bilgi düzeyi yeterliliği arasındaki ilişki Çizelge 4.26'd gösterilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda işletmenin hizmet verdiği sektör ile çalışanın bilgi düzeyi yeterliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak ki-kare testi incelendiğinde değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlılık eğiliminde olduğu görülmektedir. Kamuya hizmet veren işletmelerde çalışanların %82,5'inin bilgi düzeyi yeterli iken, özel sektöre hizmet veren işletmelerde çalışanların %93,5'inin bilgi düzeyi yeterli olarak tespit edilmiştir. Anket katılımcılarından özel sektöre hizmet veren işletmelerde çalışanların sayısının az olması nedeniyle bu sonucun elde edildiği değerlendirilmektedir.

İstanbul ilinde yapılan bir araştırma sonucunda araştırmaya katılan işletmelerin %38'lik bir kısmının yılda bir kez kamu otoritesi tarafından denetlendiğini göstermektedir [30]. Bu denetimler işletmelerin gıda güvenliğinin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyup uymadığını belirlemek amacıyla yapılmakta olup denetimler yetersizdir.

Çizelge 4.26. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliğinin işletmelerin hizmet verdikleri sektörle arasındaki ilişki

İşletmenin hizmet verdiği sektör	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Kamu	94 %82,5	20 %17,5
Özel sektör	43 %93,5	3 %6,5
$X^2=3,235$ $df= 1$ $p=0,072$		

Katılımcıların çeşitli demografik verileri ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ankete katılanların cinsiyetleri ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterlilikleri arasındaki ilişki Çizelge 4.27.'de gösterilmiştir. Yapılan ki-kare testinde katılımcıların cinsiyetleri ile bilgi düzeyi yeterliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Çizelge incelendiğinde bilgi düzeyi yeterliliğinin kadın ve erkeklerde birbirine yakın oranlarda olduğu ve bu nedenle bilgi düzeyi yeterliliğinin cinsiyete bağlı bir değişken olmadığı değerlendirilmektedir.

Çizelge 4.27. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliğinin cinsiyetleri arasındaki ilişki

Cinsiyet	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Kadın	51 %86,4	8 %13,6
Erkek	86 %85,1	15 %14,9
$X^2=0,051$ $df= 1$ $p=0,822$		

Katılımcıların yaş grupları ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği arasındaki ilişki Çizelge 4.28'de gösterilmiştir. Yapılan ki-kare testinde iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak çizelge incelendiğinde 41 yaşından büyüklerde bilgi düzeyi yeterliliğinin 40 yaşından küçüklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bayraktaroğlu ve Ark. (2018) ve Tetik ve Akın (2016) tarafından yapılan araştırmalarda yaş ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi ve tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir [18], [57].

Çizelge 4.28. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile yaş grupları arasındaki ilişki

Yaş Grubu	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
40 Yaşından Küçük	67 %81,7	15 %18,3
41 Yaşından Büyük	70 %89,7	8 %10,3
$X^2=2,097$ $df= 1$ $p=0,148$		

Çizelge 4.29.'da katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyleri ile medeni durumları arasındaki ilişki verilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Benzer şekilde Bayraktaroğlu ve Ark. (2018) ve Sormaz ve Ark. (2014) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durum ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi ve tutumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir [12], [18].

Çizelge 4.29. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile medeni durumları arasındaki ilişki

Medeni durum	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Evli	96 %83,5	19 %16,5
Bekâr	23 %88,5	3 %11,5
Diğer	18 %94,7	1 %5,3
$X^2=1,882$ $df= 2$ $p=0,390$		

Katılımcıların eğitim durumu ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği arasındaki ilişki Çizelge 4.30'da verilmiştir. Yapılan ki-kare testinde iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çizelge incelendiğinde bilgi düzeyi yeterliliğinin en yüksek olan katılımcıların lise mezunu olanlar olduğu tespit edilmiştir. Lisans ve üzeri mezuniyete sahip olanların oranı ise %90,9 olup en düşük bilgi düzeyi yeterliliğinin ise %70,5 oranı ile ilk okul mezunlarında olduğu tespit edilmiştir.

Bayraktaroğlu ve Ark. (2018), Sormaz ve Ark. (2014) ve Parlak ve Ark. (2020) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların eğitim durumları ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi ve

tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını tespit edilmiştir [12], [18], [58].

Çizelge 4.30. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile eğitim durumları arasındaki ilişki

Eğitim durumu	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
İlkokul	31 %70,5	13 %29,5
Ortaokul	34 %89,5	4 %10,5
Lise	45 %93,8	3 %6,2
Ön lisans	7 %87,5	1 %12,5
Lisans ve üzeri	20 %90,9	2 %9,1
$X^2=11,781$ $df= 4$ $p=0,019$		

Çizelge 4.31.'de katılımcıların toplam mesleki deneyimleri ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasındaki ilişki verilmiştir. Yapılan ki-kare testinde iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ile toplam mesleki deneyim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). 16 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahip olan katılımcıların tamamının iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyinin yeterli seviyede olduğu görülmektedir. En düşük bilgi düzeyi yeterliliğinin ise katılımcılar içerisindeki en az sayıdaki grubu oluşturan 11-15 yıl tecrübeye sahip olanlarda olduğu tespit edilmiştir.

Bayraktaroğlu ve Ark. (2018) tarafından yapılan bir çalışmada çalışma süresi ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi ve tutumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit edilmiştir [18]. Tetik ve Akın (2016) tarafından yapılan bir çalışmada ise eğitim durumu ile iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve uygulama farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir [57].

Çizelge 4.31. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile toplam mesleki deneyimleri arasındaki ilişki

Toplam mesleki deneyim	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
1-5 yıl	54 %91,5	5 %9,5
6-10 yıl	33 %82,5	7 %17,5
11-15 yıl	19 %63,3	11 %36,7
16 yıldan fazla	31 %100	0 %0
$X^2=19,302$ $df= 3$ $p=0,000$		

Çizelge 4.32'de katılımcıların görev alanlarına göre iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ilişkileri verilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda görev alanı ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Benzer şekilde Sormaz ve Ark. (2014) tarafından yapılan araştırmada iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi ile görev alanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir [12].

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeyi yeterliliğinin tüm görev alanlarında çoğunlukta olduğu görülmektedir. En yüksek yeterlilik oranı %93,1 ile yönetici ve idari personelde, en düşük yeterlilik ise %81,7 ile temizlik ve servis personeli görev alanındadır. İşletmelerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerin farklı eğitim durumu ve görev alanındaki personele aynı şekilde verilmemesi gerekmektedir. Çalışanların görev alanı ve eğitim durumuna göre eğitim içerikleri değiştirilmeli ve eğitim sıklıkları da yine bu kriterler dikkate alınarak belirlenmelidir.

Çizelge 4.32. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile görev alanı arasındaki ilişki

Görev alanı	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Temizlik ve servis personeli	58 %81,7	13 %18,3
Üretim Personeli	52 %86,7	8 %13,3
Yönetici ve idari personel	27 %93,1	2 %6,9
$X^2=2,264$ $df= 2$ $p=0,322$		

Katılımcılara anketin ikinci bölümünde işyerlerinde almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Çizelge 4.33.'de Katılımcıların çalıştıkları işyerinde almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği eğitimiyle iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği arasındaki ilişki verilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Almış olduğunuz eğitim yeterlidir önermesine “Katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin bilgi düzeyi yeterliliğinin %90,6 oranla en yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.33. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile işyerinde almış oldukları eğitimin yeterliliği arasındaki ilişki

İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterlidir	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Katılıyorum	106 %90,6	11 %9,4
Kararsızım	26 %74,3	9 %25,7
Katılmıyorum	5 %62,5	3 %37,5
$X^2=9,483$ $df= 2$ $p=0,009$		

Anketin 2'nci bölümünde katılımcıların güvenlik anlayışlarının tespiti amacıyla “İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır” şeklinde bir önerme yöneltilmiştir. Bu önerme ile katılımcıların işyerlerinde güvenliğin mi yoksa işin mi önemli olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların güvenlik anlayışı ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasındaki ilişki Çizelge 4.34'de gösterilmiştir. Yapılan ki-kare testinde işyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır önermesiyle iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çizelge 4.34. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile güvenlik anlayışı arasındaki ilişki

İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Katılıyorum	77 %87,5	11 %12,5
Kararsızım	12 %63,2	7 %36,8
Katılmıyorum	48 %90,6	5 %9,4
$X^2=9,094$ $df= 2$ $p=0,011$		

Katılımcıların risk alma tercihlerinin tespit edilmesi amacıyla “işimi yaparken risk almaktan kaçınmam” şeklinde bir önerme yöneltilmiştir. Bu önermede beklenen cevap “Katılmıyorum” olup risk alma tercihi ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasındaki ilişki Çizelge 4.35’te gösterilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda risk alma tercihi ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Çalışanların risk almaktan kaçınmaması ramak kala olayları ve hatta iş kazalarına neden olabilmektedir. Çizelgede verilen sonuçlara göre iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterli olanların %50,4’ünün (69 kişi) katılmıyorum şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Çalışanların bilgi düzeylerinin risk alma tercihine etki ettiği değerlendirilmektedir.

Çizelge 4.35. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile risk alma tercihi arasındaki ilişki

İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Katılıyorum	48 %84,2	9 %15,8
Kararsızım	20 %71,4	8 %28,6
Katılmıyorum	69 %92,0	6 %8,0

$X^2=7,154$ $df= 2$ $p=0,028$

Katılımcılara anketin 2’nci bölümünde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açılarının değerlendirilmesi amacıyla “İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliğiyle birkaç kişinin ilgilenmesi yeterlidir” önermesi yöneltilmiştir. Bu önerme ile katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğini örgütsel bir yaklaşım olarak mı yoksa kanuni ve hukuki bir zorunluluk olması nedeniyle yerine getirilmesi gereken işlemler olarak mı gördükleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan ki-kare testi sonucunda işyerimizde iş sağlığı ve güvenliğiyle birkaç kişinin ilgilenmesi yeterlidir önermesi ile iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ($p < 0,05$) olup elde edilen sonuçlar Çizelge 4.36’da gösterilmiştir.

Çizelge 4.36. Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyi yeterliliği ile iş sağlığı ve güvenliği bakış açısı arasındaki ilişki

İşyerimizde iş sağlığı ve güvenliğiyle birkaç kişinin ilgilenmesi yeterlidir	Bilgi düzeyi yeterliliği	
	Yeterli	Yetersiz
Katılıyorum	69 %86,3	11 %13,8
Kararsızım	15 %60,0	10 %40,0
Katılmıyorum	53 %96,4	2 %3,6

$X^2=18,515$ $df= 2$ $p=0,000$

4.7. Katılımcıların Çalışma Sürelerinin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında yapılan ankette katılımcılara toplam mesleki deneyimleri ve son işyerindeki çalışma süreleri sorulmuştur. Anket sonucu elde edilen veriler katılımcıların %79,4'ünün son işyerindeki çalışma süresinin 1-5 yıl arasında olduğu tespit edilmiş ve katılımcıların sık iş değiştirdiği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda toplam mesleki deneyim ile son işyerindeki çalışma süreleri karşılaştırılmış olup elde edilen sonuçlar Çizelge 4.37'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.37. Katılımcıların toplam mesleki deneyimi ile son işyerindeki çalışma sürelerinin karşılaştırılması

Toplam Mesleki Deneyim	Son işyerindeki çalışma süresi			
	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıldan fazla
1-5 yıl	59 %100,0	0 %0	0 %0	0 %0
6-10 yıl	33 %82,5	7 %17,5	0 %0	0 %0
11-15 yıl	19 %63,3	8 %26,7	3 %10,0	0 %0
16 yıldan fazla	16 %51,6	4 %12,9	2 %6,5	9 %29,0

Çizelge incelendiğinde 16 yıldan fazla süredir son işyerinde çalışanların katılımcıların %5'ini oluşturduğu tespit edilmiştir. Yaş gruplarına göre son işyerindeki çalışma süreleri arasındaki ilişki ise Çizelge 4.38'de gösterilmiştir. Yapılan ki-kare testi sonucunda yaş grubu ile son işyerinde çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ancak, 41 yaş ve üzeri çalışanların son işyerindeki çalışma süresinin uzun olması

gerektiği beklenirken %75,6'sının son işyerinde çalışma süresinin 1-5 yıl arasında olduğu görölmektedir.

İstanbul ilinde yapılan bir araştırmada personel iş değiştirme sıklığının eğitim seviyesine göre değiştirdiği ve en sık iş değiştirmenin servis, bulaşık ve temizlik personelinde olduğu, üretim personelinde ise görece az olduğu tespit edilmiştir [30].

Hazır yemek sektörü çalışanların çok sık iş değiştirdiği bir sektördür. İş değişikliğinin fazla olmasının birinci nedeni özellikle belirli alanlarda görev yapanlar (aşçıbaşı, aşçı, kasap, vb.) hariç diğer personelin mesleki tecrübesinin işveren açısından önemsenmemesi ve bu nedenle tecrübe arttıkça beklenen maddi karşılığının elde edilememesi ya da işveren tarafından sağlanamaması nedeniyle iş değişikliğine sevk edilmesidir. Diğer bir neden ise, hazır yemek hizmetinin belirli bir süreyi kapsayacak şekilde ihale veya proje bazında verilmesi nedeniyle şirket çalışan sayılarının ihale veya proje durumuna göre değişkenlik göstermesidir. Ayrıca hazır yemek şirketlerinin büyük çoğunluğu ülkenin ekonomik yapısında meydana gelen dalgalanmaları göğüsleyebilecek ekonomik güce sahip değildir. Ekonomide oluşan bu dalgalanmalar ilk olarak gıda ve yiyecek sektöründe ortaya çıktığından işletmeler çalışan sayısında artırma veya azaltma yoluna gidebilmektedirler.

Çizelge 4.38. Katılımcıların yaş grupları ile son işyerindeki çalışma süresi arasındaki ilişki

Yaş grubu	Son işyerindeki çalışma süresi		
	1-5 yıl	6-10 yıl	11 yıldan fazla
40 yaş altı	68 %82,9	11 %13,4	3 %3,7
41 yaş üzeri	59 %75,6	8 %10,3	11 %14,1
$X^2=5,586$ $df= 2$ $p=0,061$			

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında Ankara ilinde yapılan anket çalışması ve elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeylerinin ve kadercilik anlayışlarının ne seviyede olduğu, katılımcıların demografik verilerine göre bunların nasıl değiştiği belirlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki önceki çalışmaların inşaat, maden gibi riskli alanlar başta olmak üzere birçok alanda yapıldığı görülmektedir. Fakat Ankara ilinde faaliyet gösteren hazır yemek sektörü çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine kadercilik bakış açılarını ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamıştır. İnsanların ileride karşılaşılabileceği olayları değiştiremeyeceğine inanması kadercilik iken işyerinde karşılaşılabileceği risklerden kaynaklı kazaların kaçınılmaz olduğuna inanması ise çalışma ortamında kadercilik yaklaşımı olarak değerlendirilmiştir.

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 [12]. Hazır yemek sektörü insan gücü ağırlıklı bir sektördür [31]. Hazır yemek sektöründe üretimin yapıldığı alan mutfaktır ve mutfak en genel anlamıyla yiyeceklerin hazırlandığı, kısa süreli depolandığı ve pişirildiği alandır [40], [59]. 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 [15].

Araştırma sonucunda çalışanların eğitim düzeyi ve bilgi seviyesinin önem arz ettiği tespit edilmiştir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kişilerin demografik verileri dikkate alınarak çalışanların gruplandırılması sonucunda her grup için ayrı düzeyde olacak şekilde verilmelidir. Örneğin, çalışanların eğitim seviyesi göz önüne alınarak verilen eğitimlerin güncellenmesi, özellikle düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlar tarafından da anlaşılır hale getirilmesi gerekmektedir.

Çalışanlar iş yerinde almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterli olup olmadığı şeklindeki önermeye cevap vermede kararsız kalmış ancak kararsız kalanların büyük çoğunluğunun anket sonucunda yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, sınav yapılarak değerlendirilmeli ve kişiye yapılan sınav sonucuna göre bir yetkinlik verilmelidir. Çalışan almış olduğu eğitimin yeterli olduğunu bilmeli, işletme ise yetersiz olanlar için ayrı bir süreç geliştirmelidir.

Araştırmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini birkaç kişinin ilgilenmesi gereken bir konu olduğunu gördükleri sonucuna ulaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi katılımcı bir yaklaşım olup her bir çalışanın yaklaşımı istenilen sonuca ulaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu yaklaşımının verilen/verilecek eğitimlerle değiştirilmesi ve katılımcı bir iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının edinilmesinin işletme içerisinde kalıcı bir güvenlik kültürü oluşmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Elle taşımayla ilgili çalışanların bilgi seviyesinin çok düşük olduğu ve bu nedenle kanuni bir zorunluluk olan elle taşıma işleriyle ilgili teknik eğitimin verilmesi veya yenilenmesinin çalışanların özellikle bel ve sırt ağrıları/yaralanmalarından korunmalarına katkı sağlayacaktır. Ülkemizde genel olarak toplumun yaklaşımından kaynaklanan ve dolayısıyla işyerlerindeki çalışanları etkileyen kadercı anlayışı değiştirmeye çalışmalıyız. İnanç veya tesadüf nedeniyle birçok iş kazası ve meslek hastalığının yaşanmadığı açıklanmalıdır. Çalışanlar için kendi işyerlerinde hazırlanan sistematik eğitim programları bu amaç için atılan doğru adımlar olacaktır ve bu adımlar bizi daha sağlıklı çalışanları ve daha sağlıklı bir toplumu şekillendirmeye yönlendirecektir [39].

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 [60]. 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.

Araştırma sonucunda, hazır yemek sektörü ülkemiz açısından hem çalışan sayısı hem de iş kazaları açısından tehlike sınıfından farklı olarak ilgilenilmesi gereken bir konudur. Sektörde yapılan iş mühendislik alanı olarak görülmemekte ve yetişmiş ve kalifiye çalışana yeterince değer verilmemektedir. Bu durum sektörde çok büyük ölçüde çalışan sirkülasyonuna ve buna

bağlı olarak güvenlik kültürünün oluşmasına engel olmaktadır. Sektör tehlike sınıfından bağımsız bir şekilde değerlendirilmeli, mühendislik faaliyetleri üretim aşamasında etkili olmakla birlikte mutfak, üretim alanı tasarımlarına kaymalı ve meydana gelen ramak kala olayları ile iş kazalarının raporlanması sağlanmalıdır.



KAYNAKLAR

- [1] J. C. de O. Matias, J. M. J. Fonseca, I. G. Barata, ve F. M. R. P. Brojo, “HACCP and OHS: Can each one help improve the other in the catering sector?”, *Food Control*, c. 30, sayı 1, ss. 240–250, 2013.
- [2] S. Ovacılı, “Ankara’da Beş Yıldızlı Bir Otel Çalışanlarının Sağlık Ve Güvenlik Durumunun Ve Çalışma Koşullarının Tespiti”, Hacettepe Üniversitesi, 2009.
- [3] I. S. Sánchez-Herrera ve M. J. Donate, “Occupational safety and health (OSH) and business strategy: The role of the OSH professional in Spain”, *Saf. Sci.*, c. 120, sayı June, ss. 206–225, 2019.
- [4] A. M. Konijn, A. M. Lay, C. R. L. Boot, ve P. M. Smith, “The effect of active and passive occupational health and safety (OHS) training on OHS awareness and empowerment to participate in injury prevention among workers in Ontario and British Columbia (Canada)”, *Saf. Sci.*, c. 108, sayı December 2017, ss. 286–291, 2018.
- [5] S. Şahingöz Akar ve A. Şık, *Konaklama ve Beslenme İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.
- [6] Y. Kim, J. Park, ve M. Park, “Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice”, *Saf. Health Work*, c. 7, sayı 2, ss. 89–96, 2016.
- [7] N. Karanikas, A. Popovich, S. Steele, N. Horswill, V. Laddrak, ve T. Roberts, “Symbiotic types of systems thinking with systematic management in occupational health = safety”, *Saf. Sci.*, c. 128, sayı March, s. 104752, 2020.
- [8] N. Te Kuo, Y. S. Cheng, K. C. Chang, ve W. H. Ying, “Establishing a measurement scale for safety culture in the hotel industry”, *J. Hosp. Tour. Manag.*, c. 42, sayı November 2019, ss. 12–28, 2020.
- [9] Ö. Akboğa Kale, S. Baradan, ve Ü. Dikmen, “Genel Eğitim Düzeyi ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İlişkisi”, Eskişehir, Kas. 2016.
- [10] K. Kaya, G. Sevinç, M. R. Sevinç, ve V. Asoğlu, “Hazır Yemek İşletmelerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri: Şanlıurfa Örneği”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim. Fakültesi Derg.*, c. 5, sayı 8, ss. 1–9, 2015.
- [11] O. Kılıç, “Hazır Yemek Sektöründe Gıda Güvenlik Sistemleri Uygulamaları Mevcut Durum Analizi”, İstanbul Teknik Üniversitesi, 2002.
- [12] Ü. Sormaz, B. M. Demirçivi, ve M. Yeşiltaş, “Dışarıya Yemek Hizmeti Veren (Catering) İşletmelerde Çalışanların İş Güvenliği Bilgilerinin Değerlendirilmesi”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim. Fakültesi Derg.*, c. 6, sayı 2, ss. 61–76, Tem. 2014.

- [13] İnternet, “4857 Sayılı İş kanunu”, *T.C. Resmi Gazete*, 2003. [Çevrimiçi]. Available at: www.resmigazete.com.tr. [Erişim: 06-Kas-2018].
- [14] İnternet, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, *T.C. Resmi Gazete*, 2015. [Çevrimiçi]. Available at: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>. [Erişim: 11-Kas-2018].
- [15] İnternet, “SGK Yıllık İstatistikleri”, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari. [Çevrimiçi]. Available at: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari. [Erişim: 09-Kas-2018].
- [16] A. Murat, C. Erdem, Ç. Elif, A. Y. Berna, ve E. B. Deniz, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı”, Ankara, 2017.
- [17] İnternet, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”, *T.C. Resmi Gazete*, 2012. .
- [18] S. Bayraktaroğlu, M. Aras, ve E. Atay, “Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim ve Sos. Araştırmalar Derg.*, c. 5, sayı 9, ss. 1–15, Oca. 2018.
- [19] E. ÜNALDIK, “Van İlinde Toplu Yemek Üretim Tesislerinde Gıda Güvenliğinin Araştırılması”, Yüzüncüyıl Üniversitesi, 2010.
- [20] M. H. Üner, “Düzce İlindeki Mutfak Çalışanlarının İş Güvenliği Bilgi Düzeylerinin Saptanması ve Kaza Geçirme Oranlarıyla Karşılaştırılması”, Okan Üniversitesi, 2019.
- [21] C. Österman, C. Hult, ve G. Praetorius, “Occupational safety and health for service crew on passenger ships”, *Saf. Sci.*, c. 121, sayı November 2018, ss. 403–413, 2020.
- [22] M. Ersin ve Y. Beyhan, “Toplu Beslenme Sistemlerinde Hijyen Sanitasyonu Sağlama Önerileri”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Derg.*, ss. 19–26, 2001.
- [23] S. U. Özer, D. Tüzünkan, ve B. Ç. Köse, “Turizm Sektöründe İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarına Yönelik Tespitler ve Tedbirler”, içinde *14. Turizm Kongresi*, 2013, ss. 1136–1149.
- [24] Y. Yamurluklu, “Otel işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliğinin değerlendirilmesi”, T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016.
- [25] S. ÇALIŞKAN, “Mersin ve Adana İllerinde Toplu Yemek Üretimi Yapan Bazı İşletmelerde Mutfak Planlamasının ve Kaullanılan Araç Gereçlerin Standartlara Göre Uygunluk Durumunun İncelenmesi”, Çukurova Üniversitesi, 2006.
- [26] İnternet, “Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik”, 2018. [Çevrimiçi]. Available at: <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/42524>. [Erişim: 21-Eki-2018].
- [27] H. & S. Authority, “Healthy, safe and productive lives and enterprises”, 2020. [Çevrimiçi]. Available at:

https://www.hsa.ie/eng/Your_Industry/Healthcare_Sector/Occupational_Hazards_in_Hospital_Departments/Department_Hazards/Catering/. [Erişim: 15-Nis-2020].

- [28] I. Turan ve U. Simsek, “Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert - Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi”, *Sak. Üniversitesi Eğitim Fakültesi Derg.*, c. 30, sayı January, ss. 186–203, 2015.
- [29] S. Kul, “İstatistik Sonuçlarının Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir?”, *Türk Toraks Derneği*, c. 8, sayı 1, ss. 11–13, Mar. 2014.
- [30] Y. Sevinç, “Toplu Yemek Sektöründe Yaşanan Problemler ve Çözüm Yolları”, Namık Kemal Üniversitesi, 2010.
- [31] B. Y. Jeong, “Cooking Processes and Occupational Accidents in Commercial Restaurant Kitchens”, *Saf. Sci.*, c. 80, ss. 87–93, 2015.
- [32] R. Eren, O. Nebioğlu, ve A. Şık, “Otel İşletmeleri Mutfak Çalışanlarının Gıda Güvenliği Konusunda Bilgi Düzeyleri: Alanya Örneği”, *Disiplinlerarası Akad. Tur. Derg.*, c. 2, sayı 1, ss. 47–64, Kas. 2017.
- [33] S. Demirel, “Hazır Yemek Üretimi Yapan İşletmelerde Çalışanların Hijyen Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi”, Namık Kemal Üniversitesi, 2009.
- [34] M. Webb ve A. Morancie, “Food safety knowledge of foodservice workers at a university campus by education level, experience, and food safety training”, *Food Control*, c. 50, ss. 259–264, 2015.
- [35] J. Gruenfeldova, K. Domijan, ve C. Walsh, “A study of food safety knowledge, practice and training among food handlers in Ireland”, *Food Control*, c. 105, sayı January, ss. 131–140, 2019.
- [36] Ö. Dinçer, “Restaurant Sektöründe Yaşanan İş Kazalarını Önlemede İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Risk Analizlerinin Yapılması”, İstanbul Aydın Üniversitesi, 2016.
- [37] S. Bilici ve S. Bilici, “Mutfak ve Yemekhane Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerinin Değerlendirilmesi”, *Beslenme ve Diyet Derg.*, c. 44, sayı 3, ss. 239–247, 2016.
- [38] Anonim, “TS ISO 45001:2018”, 2018.
- [39] F. Ö. Sari, “Effects of employee trainings on the occupational safety and health in accommodation sector”, *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, c. 1, sayı 1, ss. 1865–1870, 2009.
- [40] İnternet, “Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği”, *T.C. Resmi Gazete*, 2013. [Çevrimiçi]. Available at: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-24.htm>. [Erişim: 21-Ara-2018].
- [41] İnternet, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, *T.C. Resmi Gazete*, 2013. [Çevrimiçi]. Available at: <http://www.resmigazete.gov.tr>. [Erişim: 11-Kas-2018].

- [42] İnternet, “Hazards and Risks Associated with Manual Handling of Loads in the Workplace”, *European Agency for Safety and Health at Work*, 2007. [Çevrimiçi]. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-73-hazards-and-risks-associated-manual-handling-loads-workplace/view>. [Erişim: 10-May-2020].
- [43] Ö. KAYA ve G. AKALP, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Elle Taşıma İşlerinin Değerlendirilmesi: Tekstil ve Otomotiv Sektörü Örneği”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Derg.*, c. 19, sayı 2, ss. 75–90, 2017.
- [44] İnternet, “Elle Yük Taşıma İşlerinde Güvenlik”, 2019. [Çevrimiçi]. Available at: <https://www.isgnedir.com/elle-yuk-tasima-islerinde-guvenlik/>. [Erişim: 10-Kas-2019].
- [45] M. H. Üner ve H. S. Ayberk, “Düzce İlindeki Mutfak Çalışanlarının Genel Bilgileri ile Kaza Geçirme Oranlarının İncelenmesi”, *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknol. Derg.*, c. 7, sayı 1, ss. 861–871, Oca. 2019.
- [46] HSA, “Manual handling at work”, *Appl. Ergon.*, c. 20, sayı 1, s. 76, Mar. 2020.
- [47] İnternet, “Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği Uygulama Rehberi”, 2016. [Çevrimiçi]. Available at: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/yayinlar/>. [Erişim: 29-Oca-2019].
- [48] S. Dursun, “Güvenlik Kültürünün Güvenlik Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama”, Uludağ Üniversitesi, 2011.
- [49] Anonim, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu”, 2018.
- [50] A. AYDIN ve G. CEYLAN, “Orman Ürünleri Sanayi Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliğine Kadereci Bakış Açılarının Tespit Edilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknol. Derg.*, c. 8, sayı 1, ss. 1033–1041, Oca. 2020.
- [51] T. N. Hanvold vd., “Occupational Safety and Health Among Young Workers in the Nordic Countries: A Systematic Literature Review”, *Saf. Health Work*, c. 10, sayı 1, ss. 3–20, 2019.
- [52] P. Acar ve S. Kılıç, “Güvenlik İklimi Algısının Demografik Faktörlere Göre Alan Kuramı Bağlamında İncelenmesi: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama”, *Elektron. Sos. Bilim. Derg.*, c. 18, sayı 71, ss. 1066–1088, Tem. 2019.
- [53] S. Yıldız ve M. Yılmaz, “Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürü Düzeyinin ve Güvenlik Performansı ile İlişkisinin İncelenmesi”, *Politek. Derg.*, c. 20, sayı 1, ss. 137–149, Mar. 2017.
- [54] E. S. H. Bindu ve M. V Reddy, “Occupational Hazards among Cooks in Commercial Kitchens”, *Int. J. Sci. Res.*, c. 5, sayı 6, ss. 970–974, 2013.
- [55] M. Kabacık, “Dört ve Beş Yıldızlı Otel Mutfaklarında Çalışan Mutfak Personelinin Gıda Güvenliği Konusunda Bilgi Düzeylerinin Saptanması”, *Ordu Üniversitesi Sos. Bilim. Derg.*, c. 7, ss. 112–120, Oca. 2013.
- [56] S. BAŞAK, E. IŞIK, ve Y. KANBAY, “Orman Bölge Müdürlüğü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Karaelmas İş Sağlığı ve*

Güvenliği Derg., c. 2, sayı 1, ss. 45–51, Haz. 2018.

- [57] F. Tetik ve A. Akın, “Çalışanların İş Sağlığı ve İş güvenliği Eğitim ve Uygulamalarına Yönelik Farkındalıkları: Kırşehir İlinde Bir Araştırma”, *Eurasian Acad. Sci.*, c. 1, ss. 690–701, 2016.
- [58] T. Parlak, T. Barışık, ve F. Yalçın, “Gıda Ürünleri İmalatında Çalışan Personellerin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkındaki Farkındalık Durumlarının Tespiti Üzerine Bir Araştırma”, *OHS Acad.*, c. 3, sayı 1, ss. 13–27, 2020.
- [59] M. Doğdubay ve İ. Karan, “Otel Mutfaklarında Sistematik İşyeri Düzenleme Planı (SİDP) Modelinin Uygulanması”, *Aydın Gastron.*, c. 1, sayı 1, ss. 9–23, 2017.
- [60] B. Ö. Ö. Çalışkan ve V. L. Tüzüner, “Çalışanların Kadercilik Algılarının İş Güvenliği Endişelerine İlişkin Algılarına Etkisi: Depo Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Kesit Akad. Derg.*, c. 18, ss. 60–70, 2019.





EKLER

EK-1 ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKET FORMU

ANKET FORMU

Bu anket formu Uşak Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde yürütülmekte olan “*Hazır Yemek Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Farkındalık Düzeyinin Belirlenmesi*” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için kullanılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Abdullah DİKİCİ
Uşak Üniversitesi
Gıda Mühendisliği Bölümü (Tez Danışmanı)

Hakan GEZGEL
Uşak Üniversitesi
Gıda Mühendisliği Bölümü

BÖLÜM.1. GENEL BİLGİLER

S.1. Cinsiyetiniz?

1. Kadın 2. Erkek

S.2. Yaşınız?

S.3. Medeni Durumunuz?

1 Evli 2 Bekar 3 Boşanmış 4 Diğer

S.4. Eğitim Durumunuz Nedir?

1 Okur Yazar Değil 4 Lise 7 Yüksek Lisans ve Üstü
2 İlkokul 5 Ön Lisans
3 Ortaokul 6 Lisans

S.5. Görev Alanınızı Seçiniz.

1 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı 5 Kasap&Tatlıcı&Hamur Ustası 9 Şoför
2 Üretim Sorumlusu 6 Bulaşıkçı&Temizlikçi Diğer
3 Servis Sorumlusu 7 Garson&Komi&Servis Elemanı 10
4 Aşçı &Aşçı Yardımcısı 8 İdari Personel

S.6. Toplam Mesleki Deneyim Süreniz?yıl

S.7. Mevcut İşyerinizdeki Çalışma Süreniz? yıl

S.8. Daha Önce Hiç İş Kazası Geçirdiniz mi?

1. Evet 2. Hayır (Cevabınız Hayır ise S.11'e Geçiniz.)

S.9. Bu işyerinde İş Kazası Geçirdiniz mi?

1. Evet 2. Hayır

S.10. Geçirmiş olduğunuz İş Kazası nedeniyle İş Yerinden Ayrı Kaldığınız Süre?

..... Gün

S.11. Bu işyerinde Ramak Kala Olayı⁴ yaşadınız mı? (Açıklama için dipnota bakınız)

1. Evet 2. Hayır

⁴ Ramak kala olay; iş yerinde meydana gelen, çalışan, iş yeri ya da ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olaydır. Günlük hayatımızda “Az kalsın” veya “Kıl payı” şeklinde tarif ettiğimiz olaylardır.

BÖLÜM.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ GENEL GÖRÜŞLER

Aşağıdaki görüşleri işyerinizi ve kendi davranışlarınızı düşünerek **Katılıyorum (1)**, **Kararsızım (2)** ve **Katılmıyorum (3)** şeklinde işaretleyiniz. Görüşlerin doğru cevabı olmamakla birlikte sizin katılım düzeyinizin belirlenmesi hedeflenmektedir.

Soru Nu	Görüş	Katılıyorum (1)	Kararsızım (2)	Katılmıyorum (3)
1	İşyerimizde İş Sağlığı ve güvenliği yüksek önceliklidir.	1	2	3
2	Yönetimimiz İş Kazalarını önlemek için yeterince önlem alır.	1	2	3
3	Tüm Çalışanlar İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda etkin bir rol oynar.	1	2	3
4	İşyerimde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	1	2	3
5	Ne yaparsam yapayım iş kazalarını engelleyemem.	1	2	3
6	Tehlikeli durumlarda risk almamam yöneticilerim tarafından hoş karşılanır.	1	2	3
7	İşimi yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır.	1	2	3
8	İşyerimde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirler her zaman alınır.	1	2	3
9	İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili önerilerimiz yönetim tarafından önemsenir ve değerlendirilir.	1	2	3
10	İşyerimizde önlemler kaza olduktan sonra alınır.	1	2	3
11	Güvensiz davranışlar sergileyenlere yönetim tarafından gerekli yaptırım uygulanır.	1	2	3
12	İşyerimde İş Sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterlidir.	1	2	3
13	İşyerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır.	1	2	3
14	İşyerimde iş kazaları işin doğal bir parçası olarak görülür ve hoş karşılanır.	1	2	3
15	Meydana gelen her türlü iş kazalarını ve tehlikeli olayları üstlerimize (yöneticilere) rapor ederim.	1	2	3
16	İşyerimizde meydana gelen kazalardan ders alınarak yeni önlemler alınır.	1	2	3
17	İşyerimizde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle birkaç kişinin ilgilenmesi yeterlidir.	1	2	3
18	İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam.	1	2	3

19	İş Sağlığı ve Güvenliği gereği kullanmamız gereken Kişisel Koruyucu Donanımlar Yönetim tarafından tedarik edilir ve kullanımımız denetlenir.	1	2	3
20	İşyerimde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili sürekli bir iyileştirme mevcuttur.	1	2	3

BÖLÜM.3. KİŞİSEL BİLGİ DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

S.1. Çalıştığınız işyerinin tehlike sınıfını işaretleyiniz?

1. Çok Tehlikeli 2. Tehlikeli 3. Az Tehlikeli 4. Bilmiyorum

S.2. İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi yapılması zorunludur.

1. Doğru 2. Yanlış

S.3. İşe yeni başlayanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi verilmesi zorunludur.

1. Doğru 2. Yanlış

S.4. Çalışanın, ciddi veya yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda, işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir ve gerekli tedbirler alınana kadar ücret ve kanundan doğan diğer hakları saklı kalmak kaydıyla “Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”nı kullanabilir.

1. Doğru 2. Yanlış

S.5. “İş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen veya bedenen engelli hale getiren olay” ifadesi aşağıdakilerden hangisinin tanımıdır?

1. İş Kazası 2. Meslek Hastalığı 3. Ramak Kala Olayı 4. Tehlike

S.6. “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılan çalışmalardır.” İfadesi aşağıdakilerden hangisinin tanımıdır?

1. Tehlike 2. Meslek Hastalığı 3. Risk Değerlendirmesi 4. Tehlike

S.7. İşin gerektirdiği nitelik ve özellikteki Kişisel Koruyucu Donanımın temin edilmesi işveren sorumluluğudur.

1. Doğru 2. Yanlış

S.8. Bir işletmede İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması Sadece İşverenin yükümlülüğü ve Sorumluluğudur.

1. Doğru 2. Yanlış

S.9. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre işveren iş kazasını kazadan sonra ne kadar süre içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür?

1. 2 İş Günü 2. 3 İş Günü 3. 5 İş Günü 4. Bildirim Zorunluluğu yoktur

S.10. Uluslar arası standartlara göre yaş ve cinsiyet ayrımı olmaksızın azami elle yük kaldırma sınırı kaç kilogramdır?

1. 15 Kg 2. 25 Kg 3. 40 Kg 4. 50 Kg

S.11. Aşağıdakilerden hangisi İş Sağlığı ve Güvenliğinin amaçlarından değildir?

1. İşletme Güvenliğini Sağlamak 2. Çalışanların Güvenliğini Sağlamak
3. Üretim Devamlılığının Sağlanması 4. Ürün Kalitesini Artırmak

S.12. Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliğine göre aşağıdaki EMREDİCİ işaretin anlamı nedir?



1. Eldiven Giyilmez
2. Eldiven Giy
3. Elle Taşıma Yasaktır
4. Ellerinizi Yıkayınız

S.13. Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliğine göre Yangın Söndürme Cihazının yerini gösteren işaret hangisidir?



S.14. Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliğine göre aşağıdaki UYARI işaretinin anlamı nedir?



1. Parlayıcı Madde veya Yüksek Isı
2. Radyoaktif Madde
3. Zararlı veya Tahriş Edici Madde
4. Elektrik Tehlikesi

S.15. “Çalışanın kaygan bir zeminde kayıp düşme ihtimali” aşağıdakilerden hangisiyle tanımlanır?

1. Risk 2. Tehlike 3. Ramak Kala Olayı 4. Meslek Hastalığı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : GEZGEL, Hakan
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri :
Medeni hali : Evli
Telefon :
Faks :-
e-mail :

Eğitim

Derece	Eğitim birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Uşak Üniversitesi/Gıda Mühendisliği	2021
Yüksek Lisans	Ufuk Üniversitesi/İşletme Yönetimi	2010
Lisans	Pamukkale Üniversitesi/Gıda Mühendisliği	2005
Lise	Niksar Anadolu Lisesi	2001

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2005-2007	Can Meşrubat /Denizli	Gıda Mühendisi
2007-Halen	Türk Hava Kuvvetleri	Subay

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Müzik, Bilgisayar Teknolojileri, Kayak