

Effect of Food Sector Workers' on Food Hygiene Practices

Tugba Aktar

Alanya Alaaddin Keykubat University, Faculty of Engineering,
Department of Food Engineering, Alanya, Antalya / Turkey
E-mail: tugba.aktar@alanya.edu.tr

Abstract

This study was motivated by the aim of determining the hygiene attitude and also effect of organizational commitment on the hygiene attitude of the employees of the food industry. In this study total of 30 employees of 3 different catering and serving company which are distributing food to main governmental spots that was selected from the town of Alanya with the food safety concern which is one of the main concerns of all the food processing activities and the employees are the main cause of the cross contamination. In this study food safety and hygiene perception was measured as well as organizational commitment to obtain information about the connection of the employee with the sector. Results were used to highlight the effect of hygiene attitude with the organizational commitment with the data obtained from the questionnaire. According to the results; organizational commitment were found to be effective on the hygiene behavior and also normative commitment were found to have positive relationship with the level of hygiene behavior where unlike our expectations affective and continuance commitment types were found to be unrelated with the hygiene behavior of the employees.

Keywords: Food hygiene, hygiene attitude, organizational commitment, catering employees

Gıda Hijyen Uygulamalarında Sektör Çalışanlarının Etkisi

Öz

Bu araştırmanın amacı, gıda üretiminde çalışan bireylerin hijyen tutumunun belirlenmesi ve hijyen tutumlarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkilendirilmesinin sağlanmasıdır. Gıda güvenliği konusunun gıda üretim süreçlerinin tamamında etkin rol aldığı ve çapraz bulaşı kaynağının büyük oranda gıda çalışanları olduğu göz önüne alınarak Alanya ilinde faaliyet gösteren ve devlet kurumlarına yemek üretimi ve dağıtımını yapmakta olan HACCP belgesine sahip 3 gıda üreticisinin toplam 30 çalışanı üzerinde araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışma gıda güvenliği ve hijyen algısının yanı sıra kurumlara olan bağlılıklarının da ölçülmesi suretiyle çalışanların örgütsel davranışlarını da incelemiştir. Çalışanların gıda üretim ve servis süreçlerindeki hijyen tutumlarının düzeyini ve ayrıca hijyen bağlılıklarının çalıştıkları kuruma bağlı olmaları ile ilişkisi olup olmadığını anket verileri ile elde etmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışanların; örgütsel bağlılıklarının gıda güvenlik standartlarına göre oluşturulan hijyen kurallarına uyma davranışlarını etkilediği bunun yanında normatif bağlılığın çalışanların gıda hijyeni kurallarına uyma düzeyini artırdığı ancak beklenenin aksine duygusal bağlılık ve devam bağlılığının hijyen kurallarına uyma davranışını etkilemediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gıda hijyeni, hijyen tutumu, örgütsel bağlılık, toplu yemek üretim çalışanları

1. Giriş

Gıda kaynaklı hastalık ve rahatsızlıklar gıda güvenliği konusu ile birebir ilişkilidir. Dahası bu rahatsızlıklar kişiye ve gıda üreticisine büyük bir ekonomik maliyet oluşturmaktadır (Egan et al. 2007; Käferstein, Motarjemi, and Bettcher 1997). Gıda zehirlenme vakalarının sayısı ve etkisi gelişmekte olan teknolojiye rağmen hala artış içindedir. Bu artış göstergesinin sebebi kayıt altına alma oranının artmış olmasından kaynaklanabileceği gibi küresel gıda ithalat ve ihracatın, modern gıda üretim tekniklerinin, modern hayatın getirmiş olduğu durumların, gıdaya erişimin ve gıda tüketiminin ve ayrıca yeni patojenlerin artış göstermesi ile de alakalı olabilir (Collins 1997). Tüm bu etkenlerin yanında gıdanın yanlış işlenmesi ve süreç boyunca çalışan hatalarından kaynaklı gıda güvenliği tehdit unsuru oluşabilir.

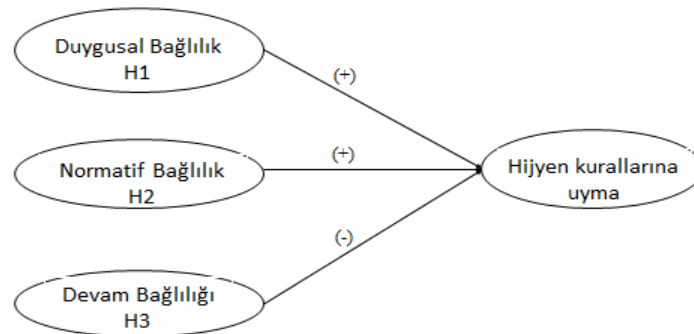
Daha önce yapılan çalışmalar göstermiştir ki gıdaların yanlış işlenmesi ve çalışan aksaklıkları gıda kaynaklı sonuçların %97 sini oluşturmaktadır (Howes et al. 1996). Uygunsuz gıda işleme şekillerinin mikrobiyolojik gıda kaynaklı hastalıkların kaynağı olduğu daha önceden ispat edilmiş ve kabul görmüştür (Bryan 1988). Yanlış uygulama yapılmış ve sonucunda kontamine olmuş bu gıdalar, daha sonrasında hammadde veya yarı maddelerle çapraz kontamine edilip yetersiz pişirme veya kötü şartlar altında depolanma suretiyle de daha tehlikeli sonuçlara yol açabilir. Ancak bu gıda bozulmaları sadece gıda-gıda teması ve bulaşmasıyla değil, büyük ölçüde de gıda sektörü çalışanlarının asimptomatik taşıyıcılığı ile gerçekleşir (Cruickshank 1990). Bu konudaki iyileştirme stratejileri çok yönlüdür. Hammaddenin hasadından işlenmesine kadar çeşitli hijyen kurallarının uygulanması ile başarı yakalama oranı yükselir. Ancak, sadece temel hijyen prensipleri değil çalışanların eğitimi ve dahası çalışanların bilinçli davranmaları gıda güvenliği konusundaki sorunların temelindeki eksikleri giderebilir. Üstelik çalışanların ezberlenmiş kurallardan ziyade, bilinçli ve istekli davranması ile gıda endüstrisinde daha uzun süreli bir gıda güvenliği uygulaması getirilmiş olur. Çalışan eğitimi konusunda bugüne kadar yapılan hataların başında sadece beyaz yakalı çalışanların ve konusunda uzman kişilerin eğitilmesi stratejisi gelmektedir. Bu uygulama gıda ile birebir muhatap olan sektör çalışanlarının sadece otorite talep ettiği için hijyen kurallarına uyulması gerektiği yanılığını ortaya çıkarmıştır.

Daha önce çalışan eğitimi ile ilgili yapılmış çalışmalar göstermiştir ki çalışan eğitimi gıda hijyeni konusunda önemli faktörlerden biridir. Mortlock et al. (2000) tarafından çeşitli gıda iş kolları üzerinde yapılmış olan araştırmaya göre yönetici kademesinde çalışan bireylerin %20'sinden daha azı gıda hijyeni eğitimi almıştır. Bu eksiklik karşısına çıkan hijyen riskleri karşısında engelleyici faaliyet göstermeleri ihtimalini azaltıp, alt birimlerde çalışanlara da yeterli eğitim ve uygulamayı gösteremeyeceğine delalet edebilmektedir (Ayaz and Aydın 2017).

Hijyen ve sanitasyon ile ilgili temel gıda güvenliği koşullarını güvence altına alan sistemler bulunmaktadır ve gıda güvenliğini garantileyen bu sistemlere ilgi gün geçtikçe artmaktadır (Dölekoğlu 2003). Bu standart belgelendirme yöntemleri kısmen işe yaramış ve gıda güvenliği koşullarını iyileştirmiş olsa da, işletmelerin gıda güvenlik sistemlerine sahip olmaları, çalışanların bu tür sistemlerin gerektirdiği kurallara harfiyen ve gönüllü olarak uyacakları anlamına gelmeyebilir (Erkmen 2010). Bu nedenle de gıda işletmelerinde özellikle üretimde çalışanların tutum ve davranışları, gıda güvenliği açısından kritik bir öneme sahiptir.

Sadece eğitim/seminer faaliyetleri değil çalışanın iş yerine duyduğu duygusal bağ hijyen kurallarını uygulama konusunda bir adım sağlayabilir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın hijyen tutumuna etkisinin olup olmadığı sorgulanmalı ve durumu ortaya konulmalıdır. Örgütsel bağlılık çalışan ve çalıştığı örgüt arasında bireyin gönüllü olarak örgütten ayrılma ihtimalini azaltan psikolojik bir bağlantı olarak tanımlanmaktadır (Allen and Meyer 1990, 1996). Çalışanlar farklı nedenlerle örgütlerinde kalmaya devam etmektedirler. Bu nedenlerden ilki kendi istekleridir ve bu bağlılık bileşenleri ilgili yazında duygusal bağlılık olarak adlandırılmaktadır. İkinci neden ihtiyaçtır ve bu tür bağlılık devam bağlılığı şeklinde adlandırılmaktadır.

Bu bilgilerden hareketle, örgütlerine duygusal olarak bağlı gıda çalışanlarının, gıda güvenliği standartlarına daha uygun davranması ya da kurallar yönünde davranma eğiliminin daha yüksek olması, işyerinde bazı kişisel zorunluluklar nedeniyle çalışmaya devam eden, yani devam bağlılığı yüksek çalışanların ise örgüt tarafından istenen davranışları sergilemek konusunda daha az gönüllü olması beklenmektedir. Tersine işyerinde bazı kişisel zorunluluklar nedeniyle çalışmaya devam eden yani devam bağlılığı yüksek çalışanların ise bu örgütü tarafından istenen davranışları sergilemek konusunda daha az gönüllü olmasını bekleyebiliriz.



Şekil 1. Araştırmanın teorik modeli

Bu çalışma ortaya konulan kuramsal bilgiler kapsamında, gıda sektöründe çeşitli pozisyonlarda çalışan ve gıda ile muhatap olan çalışanların gıda hijyen davranışlarının, örgütsel bağlılık tutumları ile ilişkili olup olmadığını anlamak amacıyla yürütülmüştür.

Araştırmanın teorik modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

H1. Duygusal bağlılık düzeyleri gıda çalışanlarının hijyen kurallarına uyma davranışını pozitif yönde etkiler.

H2. Normatif bağlılık düzeyleri gıda çalışanlarının hijyen kurallarına uyma davranışını pozitif yönde etkiler.

H3. Devam bağlılığı düzeyleri gıda çalışanlarının hijyen kurallarına uyma davranışını negatif yönde etkiler.

Özetle, çalışanlar farklı nedenlerle örgütlerinde kalmaya devam etmektedirler. Bu nedenlerden ilki kendi istekleridir ve bu bağlılık türü ilgili yazında duygusal bağlılık olarak adlandırılmaktadır. İkinci neden ihtiyaçtır ve bu tür bağlılık devam bağlılığı şeklinde adlandırılmaktadır. Son olarak çalışanın örgüte karşı kendini borçlu hissetmesi, minnet duygularıyla bağlanması durumu ise normatif bağlılıktır (Allen and Meyer 1990; Meyer, Allen, and Smith 1993). Çalıştıkları örgüte bağlılıkları yüksek olan çalışanların genel olarak örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar sergiledikleri bilinmektedir (Steers 1977). Ancak bağlılık türleri açısından sonuçların da farklılaştığı ifade edilmektedir. Genel olarak duygusal bağlılığın olumlu tutumsal ya da davranışsal sonuçlar yarattığı, buna karşılık devam bağlılığının ise tersi durumlara yol açtığı ifade edilmektedir (Shore and Wayne 1993; Yıldırım and Arslan 2015).

2. Yöntem

2.1 Araştırmanın Örnekleme

Araştırma Antalya ilinin, Alanya ilçesinde faaliyet göstermekte olan 3 ayrı yemek şirketi çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Bu işletmelerin seçiminde, görece olarak büyük bir işletme olması ve HACCP gıda güvenlik sistemine sahip olması kriterleri göz önünde bulundurulmuştur. Araştırma, kurumlarına yönelik bir tutum geliştirmiş olabilmeleri açısından en az 1 yıldır aynı kurumda çalışan bireyler üzerinde yürütülmüştür. İlgili yazında bağlılık gibi bir tutumun kısa bir zaman diliminde ortaya çıkmayacağı ifade edilmektedir (Mowday, Steers, and Porter 1979)

2.2 Veri Toplama Araçları

Bu araştırma nicel bir araştırmadır ve veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket üç bölümden oluşmakta ve anketin ilk bölümde çalışanların demografik bilgileri yer almaktadır. İkinci bölüm çalışanların kurumlarına bağlılık düzeylerini ve profillerini belirlemek adına daha önce Meyer et al. (1993) tarafından dizayn edilmiş ve kullanılmış örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmaktadır. “Bu şirkette çalışmak, kişisel olarak benim için büyük anlam taşımaktadır”, “şu an başka bir şirketten daha avantajlı bir teklif alsaydım çalıştığım şirketten şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi” ve “bu şirketten şimdi ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde altüst olur” ifadeleri örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ve bağlılığın üç boyutundan her birine ait ifade örnekleridir.

Anketin son bölümünde ise, gıda üretiminde çalışan bireylerin gıda güvenliği kurallarına uyma düzeylerini ölçmek için, gıda güvence gerekleri soru olarak yöneltilmiştir. Gıda sektörü çalışanlarının gıda güvence gereklerine uyma düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bu bölümde toplam 6 ifade yer almakta olup, “yaptığım işte kişisel temizliğe önem veririm” ve “işverene genel temizlikle ilgili kişisel veya kurumsal önerilerde bulunurum” ifadeleri bunlara örnektir.

Elde edilen veriler SPSS paket programında ([versiyon 23 IBM Corp. Released 2015. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 23.0. Armonk, NY: IBM Corp.](#)) değerlendirilmiş olup, çalışanların kurumlarına bağlılık düzeylerinin ve profillerinin, gıda güvenliği ile ilgili kurallara uyma düzeyleri üzerindeki etkisi, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılarak ölçülmüştür.

2.3 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin tespit edilebilmesi amacıyla Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen güvenilirlik değerleri genel kabul edilen değer olan 0,70'in üzerindedir

(Atkinson and Nevill 1998). Bu nedenle araştırmanın tüm değişkenlerini ölçmeye yönelik kullanılan ölçeklerin istatistiksel olarak güvenilir oldukları söylenebilir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 1’de parantez içinde verilmiştir.

3. Araştırma Bulguları ve Tartışma

3.1 Betimsel İstatistikler

Araştırma değişkenlerinin ortalama, standart sapma ve aralarındaki ilişki düzeylerini gösteren betimsel istatistikler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Betimsel istatistikler

	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Hijyen Davranışı
Duygusal Bağlılık	30	3,61	1,083	(,907)*	,868**	,235	,841**
Normatif Bağlılık	30	3,35	1,09		(,866)	,348	,920**
Devam Bağlılığı	30	3,01	,925			(,792)	,340
Hijyen Davranışı	30	3,53	1,092				(,851)

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-taraflı)

* Ölçeklerin güvenilirlik değerleri parantez içinde verilmiştir.

Tablo 1’de araştırmanın temel değişkenleri olan örgütsel bağlılık boyutları ile gıda çalışanlarının gıda güvence gereklerine uyma düzeylerini ifade eden hijyen davranışlarının betimsel istatistik değerleri görülmektedir. Buna göre değişkenler arasında en yüksek ortalamaya sahip değişkenin 5’li likert ölçeği düzeyinde 3,61 ortalama değer ile duygusal bağlılık tutumu olduğu görülmektedir. Bunu, 3,53 ortalama değer ile hijyen kurallarına uyma davranışları değişkeni izlemektedir.

Tablodan görülebileceği gibi örgütsel bağlılık tutumunun iki alt boyutu olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile hijyen kurallarına uyma davranışı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki vardır. Yani gıda çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıkları arttıkça gıda güvenlik ve hijyen kurallarına uyma düzeyi artmaktadır. Bu değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin oldukça yüksek olması (normatif bağlılık ile $r=0,920$; duygusal bağlılık ile $r=0,841$), aralarındaki ilişkinin de gücünün oldukça yüksek olması anlamına gelmektedir.

3.2 Regresyon Analizleri

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, örgütsel bağlılığın, gıda çalışanlarının gıda güvenlik standartları çerçevesinde oluşturulan hijyen kurallarına uyma düzeylerini etkileyip etkilemediğini tespit edebilmek amacıyla çoklu regresyon analizi yönteminden yararlanılmıştır. Kurulan çoklu regresyon modelinde çalışanların hijyen kurallarına uyma düzeyi bağımlı değişken iken, duygusal, normatif ve devam bağlılığı düzeyleri bağımsız değişkenlerdir. Yapılan analizden elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2’nin model özeti tablosundaki sonuçlara bakıldığında gıda çalışanlarının hijyen kurallarına uyma düzeylerindeki değişimin yaklaşık %84’ünün örgütlerine bağlılık düzeyleri tarafından açıklandığı görülmektedir (Uyarlanmış $R^2 = 0,838$). Yani çalışanların hijyen kurallarına uyma düzeylerinin çok büyük bir yüzdesi, kurumlarına bağlılık tutumları tarafından belirlenmektedir.

Aynı tablonun ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında genel olarak kurulan regresyon modelinin anlamlılığına işaret eden F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyesinin de yeterli düzeyde olduğu görülebilir ($F=51,072$; $p<0,001$). Diğer bir ifadeyle kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bağımsız değişkenlere ait Beta katsayıları, t değerleri ve anlamlılık seviyelerine bakıldığında ise örgütsel bağlılık alt boyutlarından sadece normatif bağlılığın hijyen kurallarına uyma davranışlarını açıklamada bireysel anlamlılığa sahip olduğu görülmektedir. Yani duygusal bağlılık ve devam bağlılığı hijyen kurallarına uyma davranışlarını açıklamamaktadır. Üstelik normatif bağlılığın beta katsayısına bakıldığında oldukça yüksek bir katsayı görülmektedir. Yani normatif bağlılık, hijyen kurallarına uyma

davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Beta= 0,75). Bunun bir diğer anlamı da şudur, çalışanların normatif bağlılık düzeylerindeki bir birimlik artış, hijyen kurallarına uyma davranışlarını %75 artırmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Bağımsız, Hijyen Kurallarına Uyma Düzeyinin Bağımlı Olduğu Regresyon Analizi

Model Özeti						
Model	R	R ²	Uyarlanmış R ²	Tahmini standart hata		
1	,925 ^a	,855	,838	,43960		
a. Bağımsız Değişkenler: Duygusal bağlılık, Normatif bağlılık, Devam Bağlılığı						
ANOVA ^b						
Model		Kare toplamları	df	Ortlama kare	F	Anlam
1	Regresyon	29,609	3	9,870	51,072	,000 ^a
	Artan	5,024	26	,193		
	Toplam	34,633	29			
a. Bağımsız Değişkenler: Duygusal bağlılık, Normatif bağlılık, Devam Bağlılığı						
b. Bağımlı Değişken: Hijyen Davranışları						
Ortak Etmenler ^a						
	Model	Standart dışı ortak etmenler	Standart ortak etmenler			Anlam
1	(Konstant)	,226	,353		,641	,527
	Duygusal Bağlılık	,182	,153	,181	1,188	,246
	Normatif Bağlılık	,753	,158	,751	4,762	,000
	Devam Bağlılığı	,042	,095	,036	,444	,661
a. . Bağımlı Değişken: Hijyen Davranışları						

4. Sonuç ve Değerlendirme

Elde edilen demografik bilgiler analiz edildiğinde araştırmaya katılan 18'i kadın 12'si erkek toplam 30 çalışanın, %27'si 4 yıllık fakülte, %10'u Meslek yüksekokul, %26'sı lise ve %27'si ilköğretim mezunu olduklarını bildirmişlerdir. Ayrıca çalışmaya katılanların 19'u bekar geri kalanı ise evli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Çalışmaya katılan bireylerin firmalara dağılımı eşit bir şekilde yapılmıştır, çalışan sayısının az olması Alanya ilçesindeki kısıtlı kaynakların ve işletmelerin yenilik ve araştırmaya yatkın olmaması olarak belirlenmiştir.

Bu araştırma ile öncelikle gıda üretiminde çalışanların kurumlarına yönelik tutum ve davranışlarının, gıda güvenliğine ilişkin tutumlarını etkileyip etkilemediği görgül bir araştırma ile test edilmiştir.

HACCP sisteminin çalışanlar ve yönetim açısından ortaya çıkaracağı pek çok yarardan söz edilmekle birlikte (Kozak and Çiçek 2005), tersine çalışan tutum ve davranışlarının HACCP gibi sistemlerin uygulanışına olacak katkısı bildiğimiz kadarıyla fazla ele alınmamıştır. Oysaki çalışanların kurumlarına, yöneticilerine bağlılık tutumları ya da örgütlerine ilişkin çeşitli algı ve duygularının, davranışlarını önemli ölçüde etkilediği de bilinmektedir. Gıda çalışanlarının davranışları, sonuçları itibarıyla bireysel değil toplumsal bir takım sonuçlar doğurma özelliğine sahiptir. Yani bu çalışanların davranışları doğrudan toplum sağlığını etkileyebilmektedir. Bu nedenle de gıda çalışanlarının davranışlarının ve özellikle de hijyen kurallarına uyma davranışlarının, öncülleri, nedenleri, süreci ve sonuçları açılarından anlaşılması, özelde işletmeler, genelde de toplum açısından önemli görülmelidir. Bu nedenle çalıştıkları kuruma ilişkin bağlılık tutumlarının, gıda çalışanlarının hijyen kurallarına uyma davranışlarını nasıl etkilediği araştırılmaya değer bir konudur. Bu motivasyonla yapılan araştırmada elde edilen ilk sonuç, gıda çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının gıda güvenlik standartlarına göre oluşturulan hijyen kurallarına uyma davranışlarını etkilediğidir. Bireylerin çalıştıkları kurumdan ayrılma olasılıklarını azaltan psikolojik bir bağlantı olan örgütsel bağlılık (Allen and Meyer 1996) genel olarak çalışanların örgütlerine karşı olumlu davranışlar sergilemesine yol açmaktadır (Balfour and Wechsler 1996;

Çekmecelioğlu 2006; Steers 1977). Özellikle de kurumlarına duygusal ve normatif olarak bağlı olan bireylerin daha fazla istenen davranışlar sergiledikleri bilinmektedir (Wasti 2005). Bu araştırmada da buna benzer olarak normatif bağlılığın çalışanların gıda hijyeni kurallarına uyma düzeyini artırdığı tespit edilmiştir. Normatif bağlılık, çalışanın kendisini örgütüne borçlu hissetmesi, örgütte kalmak konusunda sorumluluk hissetmesidir. Gıda işletmeleri için ‘hayati’ sayılabilecek hijyen kurallarına uymak gibi önemli bir iş davranışını minnet, sorumluluk, yükümlülük gibi bir bağlılık türünün etkilemesi Wasti’nin (2005) bulgularıyla da tutarlıdır.

Araştırmada beklenenin aksine duygusal bağlılık ve devam bağlılığının hijyen kurallarına uyma davranışını etkilemediği görülmüştür. Oysa ki duygusal olarak bağlılık hisseden çalışanların bu kurala daha fazla uyma eğilimi gösterecekleri, devam bağlılığı yüksek olan yani bir mecburiyetten dolayı örgütte kalmaya devam eden çalışanların ise hijyen kurallarına uyma düzeylerinin düşük olması beklenmiştir.

Devam bağlılığının hijyen kurallarına uyma davranışlarını etkilememesi, çalışanlar tarafından bu kurallara verilen önemin bir göstergesi olarak düşünülebilir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılma maliyetlerini göz önüne alarak, ayrılamaması ve zorunlu olarak kalmaya devam etmesidir (Allen and Meyer 1990). Bu durumda bazı mecburiyetlerden dolayı örgütte kalmaya devam eden çalışanların hijyen kurallarına uyma ya da uymama davranışları bu bağlılık tutumlarından etkilenmemektedir. Hijyen kuralları, her ne olursa olsun, örgütten ayrılmak istemesine rağmen ayrılamama durumunda olsa bile “uyulması gereken” kurallar gibi görülüyor olabilir. Bu açıdan bakıldığında bu araştırmada elde edilen sonuç gıda güvenliği kurallarının uygulanması açısından olumlu değerlendirilebilir.

Benzer bir yorum duygusal bağlılık ile hijyen kurallarına uyma düzeyi arasındaki anlamsız ilişki için de yapılabilir. Örgütünü duygusal olarak sevmesi ya da sevmemesi bireyin hijyen kurallarına uymasını sağlamadığı gibi uymaması sonucunu da doğurmamaktadır. Bu da hijyenin gıda çalışanları tarafından örgütlerine olan duygularından bağımsız algılanan bir iş koşulu olduğu anlamına da gelebilir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılıklarının, çalışanların gıda güvenlik standartlarına göre oluşturulan hijyen kurallarına uyma davranışlarını etkilediği, detaylı irdelendiğindeyse normatif bağlılığın çalışanların gıda hijyeni kurallarına uyma düzeyini artırdığı ancak beklenenin aksine duygusal bağlılık ve devam bağlılığının hijyen kurallarına uyma davranışını etkilemediği belirlenmiştir.

References

- Allen, Natalie J, and John P Meyer. 1990. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.” *Journal of occupational and organizational psychology* 63(1): 1–18.
- Allen, Natalie J, and John P Meyer. 1996. “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity.” *Journal of vocational behavior* 49(3): 252–76.
- Atkinson, Greg, and Alan M Nevill. 1998. “Statistical Methods for Assessing Measurement Error (Reliability) in Variables Relevant to Sports Medicine.” *Sports medicine* 26(4): 217–38.
- Ayaz, N, and A Aydın. 2017. “Turizmde Gıda Güvenliği Sürecinde Hijyen Davranışı Üzerine Bir Araştırma.” *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi* 2(1): 136–50.
- Balfour, Danny L, and Barton Wechsler. 1996. “Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations.” *Public Productivity & Management Review*: 256–77.
- Bryan, F. L. 1988. “Hazard Analysis Critical Control Point: What the System Is and What It Is Not.” *Journal of Environmental Health* 50(7): 400–407.
- Çekmecelioğlu, Hülya. 2006. “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma.”
- Collins, Janet E. 1997. “Impact of Changing Consumer Lifestyles on the Emergence/Reemergence of Foodborne Pathogens.” *Emerging infectious diseases* 3(4): 471.

- Cruickshank, J G. 1990. "Food Handlers and Food Poisoning." *BMJ: British Medical Journal* 300(6719): 207.
- Dölekoğlu, Ö. C. 2003. "Tüketicilerin İşlenmiş Gıda Ürünlerinde Kalite Tercihleri, Sağlık Riskine Karşı Tutumları ve Besin Bileşimi Konusunda Bilgi Düzeyleri (Adana Örneği)." *Tarım ve Ekonomi Araştırma Enstitüsü* 105.
- Egan, M B et al. 2007. "A Review of Food Safety and Food Hygiene Training Studies in the Commercial Sector." *Food control* 18(10): 1180–90.
- Erkmen, Osman. 2010. "Gıda Kaynaklı Tehlikeler ve Güvenli Gıda Üretimi." *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi* 53(3): 220–35.
- Howes, M, S McEwan, M Griyths, and L. Harris. 1996. "Food Handler Certification by Home Study: Measuring Changes in Knowledge and Behaviour." *Dairy, Food and Environmental Sanitation* 16(11): 737–744.
- Käferstein, Fritz K, Y Motarjemi, and D W Bettcher. 1997. "Foodborne Disease Control: A Transnational Challenge." *Emerging infectious diseases* 3(4): 503.
- Kozak, Meryem Akoğlan, and Dönüs Çicek. 2005. "Kat Hizmetlerinde HACCP Uygulaması Üzerine Bir Model Önerisi." *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi* 16(1).
- Meyer, John P, Natalie J Allen, and Catherine A Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of applied psychology* 78(4): 538.
- Mortlock, M. P., A. C. Peters, and C. Griffith. 2000. "HACCP in the Raw." *Environmental Health Journal* 108(6): 186–189.
- Mowday, Richard T, Richard M Steers, and Lyman W Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of vocational behavior* 14(2): 224–47.
- Shore, Lynn M, and Sandy J Wayne. 1993. "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support." *Journal of applied psychology* 78(5): 774.
- Steers, Richard M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative science quarterly*: 46–56.
- Wasti, S Arzu. 2005. "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 67(2): 290–308.
- Yıldırım, M, and Ö E Arslan. 2015. "Şğörenlerin İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma." *Turizm Akademik Dergisi* 2(1): 23–37.