

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ *SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AFET YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ACİL YARDIM VE MÜDAHALE PERSONELLERİNİN KARŞILAŞTIĞI
MOBBİNG, TÜKENMİŞLİK VE MESLEKİ TEHLİKE SEVİYELERİNİN
BELİRLENMESİ: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra KIRCI

HAZİRAN – 2019
GÜMÜŞHANE



GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ *SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AFET YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ACİL YARDIM VE MÜDAHALE PERSONELLERİNİN KARŞILAŞTIĞI
MOBBİNG, TÜKENMİŞLİK VE MESLEKİ TEHLİKE SEVİYELERİNİN
BELİRLENMESİ: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra KIRCI

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Sevil CENGİZ

HAZİRAN– 2019
GÜMÜŞHANE

KABUL ve ONAY

Dr. Öğr. Üyesi SEVİL CENGİZ danışmanlığında Esra KIRCI tarafından hazırlanan “ACİL YARDIM VE MÜDAHALE PERSONELLERİNİN KARŞILAŞTIĞI MOBBİNG, TÜKENMİŞLİK VE MESLEKİ TEHLİKE SEVİYELERİNİN BELİRLENMESİ: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ” isimli bu çalışma 05/08/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç.Dr.Afşin Ahmet KAYA (Başkan)

Dr.Öğr.Üyesi Sevil CENGİZ (Danışman)

Doç.Dr.Ahmet Burhan ÇAKIÇI (Üye)

ONAY

Bu tez/...../..... tarihide Enstitü Yönetim Kurulunca kabul edilmiştir.

.. / .. /

Prof.Dr.Ekrem CENGİZ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “Acil Yardım Ve Müdahale Personellerinin Karşılaştığı Mobbing, Tükenmişlik Ve Mesleki Tehlike Seviyelerinin Belirlenmesi: Gümüşhane İli Örneği” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

<input type="checkbox"/>	Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezim sadece Gümüşhane Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.
<input type="checkbox"/>	Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim boyunca danışmanlığımı yapan, yol gösterip yönlendiren, bitirmemde her türlü desteği veren değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sevil CENGİZ' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın her aşamasında her zaman umut olan teyzem Fatma SARIKOYUN'a, her zaman maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen kız kardeşim Ayşe BAYRAK'a, her zaman yanımda varlığını hissettiğim Murat PARLAK'a, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gümüşhane – 2019
Esra KIRCI

ÖZET

[KIRCI, Esra]. Acil Yardım Ve Müdahale Personellerinin Karşılaştığı Mobbing, Tükenmişlik ve Mesleki Tehlike Seviyelerinin Belirlenmesi: Gümüşhane İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2019, (XII+105).

Afete maruz kalan bireyleri bulunduğu durumdan çıkarma, ilk yardıma ihtiyacı olan kişilere müdahale etme, elindeki imkanlarla tıbbi hizmetleri uygulama, geçici konutlamayı sağlama, temel gereksinimleri karşılama, ekstra sağlık problemlerin oluşmasını engellemek için halk sağlığı ve toplum sağlığı gibi birçok önlemlerin alınmasına acil yardım denir (Erkal,2009).

Acil yardım personellerinin görevi sırasında karşılaştıkları mesleki problemler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada Gümüşhane ilinde görev yapan itfaiye personelleri, AFAD personelleri, hemşire ve umke sağlık çalışanlarının karşılaştığı ve karşılaşılabileceği mesleki problemler saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın amacına ulaşmak için anket uygulaması yapılmıştır. Bu çalışmada veriler, Gümüşhane ili merkezinde görev yapan 108 kişiye uygulanmıştır. Verilerin analizi SPSS 22 programı kullanılarak yapılmıştır. Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H, korelasyon, ANOVA- Tukey HSD testi uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarını incelediğimizde meslek gruplarında mobbing ve tükenmişlik durumunun her meslek grubunda olmakla beraber en çok yaşayan meslek grubunun umke sağlık çalışanları olduğu tespit edilmiştir. Nöbet tutan bireylerin, mesai çalışan bireylere göre fiziksel ve duygusal bitkinlik oranları daha yüksek bulunmuştur. Çalışma şartlarının mobbing ve tükenmişliği en aza indirgeyecek şekilde yeniden düzenlenme yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Acil Durum, Mobbing, Tehlikeler, Tükenmişlik.

ABSTRACT

[KIRCI, Esra].Determination Of Mobbing, Burnout and Professional Danger Levels In Emergency Assistance And Intervention Personnel , The Example Of Gümüşhane Province, Master Thesis 2019, (XII+105)

Emergency aid means excluding individuals from their conditions being exposed to disaster,intervening in people in need of first aid,applying medical care with available facilities , providing temporary housing and taking precautions such as public health and community health care to prevent the occurrence of extra health problems.

The aim was to determine occupational problems encountered by the immediate aid staff during their duty. In this study, it was tried to determine the occupational problems faced or possible to be faced by the firefighters,AFAD staff, nurses and UMKE health care providers in Gümüşhane.

A questionnaire was applied to reach the aim of study. In this study the data were applied to 108 people working in the center of Gümüşhane. Data analysis was done using SPSS 22 program. Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H, Correlation, Anova-Turkey HSD test were applied.When the results of the study were examined, it was found out that mobbing and burnout syndrome existed in every occupational group but UMKE health care providers were the ones exposed to mobbing and experiencing burnout syndrome mostly. It was found out that physical and burnout syndrome rates were higher in individuals guarding at night than those working day long. Working conditions should be rearranged to minimize mobbing and burnout syndrome.

Keywords: Emergency, Mobbing, Burnout, Hazards.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK	
İÇ KAPAK	
KABUL ve ONAY	III
BİLDİRİM	IV
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XII
GİRİŞ	2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TEMEL KAVRAMLAR.....	3-4
1.1. Afet Nedir.....	3
1.2. Afet Yönetimi.....	3
1.3. Acil Durum Nedir.....	4
1.4. Acil Yardım Nedir.....	4

İKİNCİ BÖLÜM

2. MESLEK GRUPLARI VE GÖREV, YETKİLERİ ve SORUMLULUKLARI	5-8
--	-----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MOBBİNG	9-10
------------------	------

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TEHLİKELER	11-14
----------------------------	--------------

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.TÜKENMİŞLİK SENDROMU	15
-------------------------------------	-----------

ALTINCI BÖLÜM

6. ACİL YARDIM VE MÜDAHALE PERSONELLERİNİN KARŞILAŞTIĞI MOBBİNG, TÜKENMİŞLİK VE MESLEKİ TEHLİKE SEVİYELERİNİN BELİRLENMESİ: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ	16-18
---	--------------

6.1. Çalışmanın Durumu	16
6.2. Çalışmanın Önemi.....	16
6.3. Çalışmanın Amacı.....	16
6.4. Çalışmadan Beklenen Yararlar.....	16
6.5. Çalışmanın Varsayımları.....	17
6.6. Çalışmanın Kısıtlılıkları	17
6.7. Araştırmanın Modeli	17
6.8. Araştırmanın Kapsamı (Evren Ve Örneklem).....	17
6.9. Veri Toplama Araçları Ve Yöntem	18

YEDİNCİ BÖLÜM

7. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI	19-105
--	---------------

7.1. Araştırma Bulgularının Analizi.....	19
7.2. Bulgular ve Yorumlar.....	19
7.2.1. Demografik Bulgular.....	19
7.2.2. Mesleki Çalışma Ortamında Bulunabilecek Tehlike Türleri Ve Oranları ...	21
7.2.3. Anlamlı Farklılıkların Analizleri.....	23
7.2.3.1. Cinsiyete Göre Anlamlı Çıkan Sorular	23

7.2.3.2. Yaşa Göre Anlamli Çıkan Sorular	25
7.2.3.3. Eğitim Durumuna Göre Anlamli Çıkan Sorular	28
7.2.3.4. Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Sorular	29
7.2.3.5. Meslekte Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Sorular.....	43
7.2.3.6. Çalışma Şekillerine Göre Anlamli Çıkan Sorular	49
7.2.3.7. Haftalık Çalışma Saatine Göre Anlamli Çıkan Sorular	60
7.2.3.8. Acil Müdahale Sırasında Bulduğunuz Ortamdan Etkilenir Misiniz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamli Çıkan Sorular	69
7.2.3.9. Mesleki Hayatınızda Mobbing Uygulamasını En Çok Kim Tarafından Yapılacağını Düşünüyorsunuz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamli Çıkan Sorular	72
7.2.3.10. Haftalık Çalışma Saatiniz Acil Durum Karşısında Yapacaklarınızı Uygulamanızda Herhangi Bir Problem Oluşturuyor Mu Sorusuna Göre Anlamli Çıkan Sorular	79
7.2.3.11. Bildirimini Yaptığınız Herhangi Bir Şiddet Durumu Var Mı Sorusuna Göre Anlamli Çıkan Sorular	85
7.2.3.12. Mobbing Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar.....	88
7.2.3.13. Tükenmişlik Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar	90
7.2.3.14. İş Stresi Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar	93
7.2.3.15. Motivasyon Eksikliği Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar	96
7.2.3.16. Bitkinlik Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar	99
7.2.4. Ölçekler Arasında Korelasyon Testi Sonucunda Pozitif ve Negatif İlişkiler...	102
7.3. Tartışma.....	104
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	105
KAYNAKÇA	107
ÖZGEÇMİŞ.....	111
EK-1. UYGULANAN ANKET FORMU.....	113
EK-2. BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU.....	116

TABLolar LİSTESİ

Tablo 7. 1. Demografik Bulgular	20
Tablo 7. 2. Mesleki Çalışma Ortamında Bulunabilecek Tehlike Türleri ve Oranları	21
Tablo 7. 3. Cinsiyete Göre Anlamli Çıkan Sorular	23
Tablo 7. 4. Yaş Göre Anlamli Çıkan Sorular	25
Tablo 7. 5. Eğitim Durumuna Göre Çıkan Sorular	28
Tablo 7. 6. Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Sorular	29
Tablo 7. 7. Meslekte Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Sorular	43
Tablo 7. 8. Çalışma Şekillerine Göre Anlamli Çıkan Sorular	50
Tablo 7. 9. Haftalık Çalışma Saatine Göre Anlamli Çıkan Sorular	61
Tablo 7. 10. Acil Müdahale Sırasında Bulduğunuz Ortamdan Etkilenir Misiniz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamli Çıkan Sorular	70
Tablo 7. 11. Mesleki Hayatınızda Mobbing Uygulamasını En Çok Kim Tarafından Yapılacağını Düşünüyorsunuz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamli Çıkan Sorular	73
Tablo 7. 12. Haftalık Çalışma Saatiniz Acil Durum Karşısında Yapacaklarınızı Uygulamanızda Herhangi Bir Problem Oluşturuyor Mu Sorusuna Göre Anlamli Çıkan Sorular	79
Tablo 7. 13. Bildirimini Yaptığınız Herhangi Bir Şiddet Durumu Var Mı Sorusuna Göre Anlamli Çıkan Sorular	85
Tablo 7. 14. Mobbing-Yaş Grubuna	88
Tablo 7. 15. Mobbing-Yaş Grubuna	89
Tablo 7. 16. Mobbing-Çalışma Yılı	89
Tablo 7. 17. Mobbing-Çalışma Şekline	90
Tablo 7. 18. Mobbing-Çalışma Saatine	90
Tablo 7. 19. Tükenmişlik-Yaş Grubu	91
Tablo 7. 20. Tükenmişlik-Medeni Durumuna	91
Tablo 7. 21. Tükenmişlik- Meslek Grupları	92
Tablo 7. 22. Tükenmişlik-Çalışma Yılı	92

Tablo 7. 23. Tükenmişlik-Çalışma Şekline.....	93
Tablo 7. 24. Tükenmişlik-Çalışma Saati.....	93
Tablo 7. 25. İş stresi-Medeni Durumu	94
Tablo 7. 26. İş stresi-Meslek Gruplarına.....	94
Tablo 7. 27. İş stresi-Çalışma Yılına.....	95
Tablo 7. 28. İş stresi-Çalışma Şekli	95
Tablo 7. 29. İş stresi-Çalışma Saati.....	96
Tablo 7. 30. Motivasyon Eksikliği-Yaş Grupları.....	96
Tablo 7. 31. Motivasyon Eksikliği-Medeni Durum	97
Tablo 7. 32. Motivasyon Eksikliği-Meslek Grupları	97
Tablo 7. 33. Motivasyon Eksikliği-Çalışma Yılı	98
Tablo 7. 34. Motivasyon Eksikliği-Çalışma Şekli	98
Tablo 7. 35. Motivasyon Eksikliği-Çalışma Saati	99
Tablo 7. 36. Bitkinlik-Yaş Grupları	99
Tablo 7. 37. Bitkinlik-Medeni Durumu	100
Tablo 7. 38. Bitkinlik-Meslek Grupları.....	100
Tablo 7. 39. Bitkinlik-Çalışma Yılı.....	101
Tablo 7. 40. Bitkinlik-Çalışma Şekli.....	101
Tablo 7. 41. Bitkinlik-Çalışma Saati.....	102
Tablo 7. 42. Korelasyon Testi	102

KISALTMALAR LİSTESİ

AFAD : Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı

UMKE : Ulusal Medikal Kurtarma (Tıbbi) Ekipleri



GİRİŞ

İş güvenliği ;bireyin çalıştığı mesleğe bağlı oluşabilecek hastalıkları ve kazaları minimum seviyeye indirmek amacıyla bilimsel yöntemlerle önlemlerin planlanıp uygulanmasına denilmektedir. Burada amaç bireyin sağlığıdır. Bireyin çalışma şartlarının en üst seviyeye ulaştırmak, sürdürmek, oluşabilecek tehlikelere karşı korumak iş güvenliğinin bir parçasıdır.Bireyin kendine uygun mesleği seçmesi de güvenliği ve sağlığı etkilemektedir (Özkılıç, 2005).

Mobbing; iş yerinde oluşan rekabetten kaynaklanan, daha önceki zamanlarda fazla önemsenmeyen ve iş yerindeki istifaların artmasıyla dikkat çekmeye başlayan bir kavramdır. Bir çalışana anlamsız ve küçük düşürücü görevler verme, alay etme, yalnız bırakma vb. davranışları içermektedir. Mobbing sadece yöneticilerin çalışanlarına uyguladıkları psikolojik taciz olmayıp, çalışanların kendi aralarında da birbirlerine uyguladıkları ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bir unsurdur (Özkul, 2010).

Tehlike; çalışanların çalıştıkları ortamda bulunan ya da dışarıdan olabilecek, çalışan bireye ya da ortama zarar veya hasar verebilme durumudur. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu)

Tükenmişlik; aşırı iş yükünün sebep olduğu işlerinin yükümlülüklerini yerine getirememeye, duygusal tükenmelere sebep olan, profesyonelliğin iş ortamına yansıtılmasına engel olan faktördür (Avcı, 2011).

Araştırmada Gümüşhane ili merkezinde görev yapan UMKE sağlık çalışanları, itfaiye personelleri, hemşire ve AFAD personellerine uygulanmıştır. Ankette demografi, Evet / Hayır /Kısmen ve Likert soru örnekleri ile toplam 108 kişiye uygulanmıştır. Anketlerin değerlendirilmesi için SPSS 22 programı kullanılmıştır.

Gümüşhane ilindeki acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemlerin belirlenmesi amacıyla bu çalışmanın birinci bölümünde afet, acil durum ve acil yardım gibi temel kavramlara yer verilmiştir.

İkinci bölümünde; meslek grupları ve görev, yetkileri ve sorumluluklarına yer verilmiştir. Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan; hemşire, itfaiye, UMKE ve AFAD personellerinin görev, yetki ve sorumlulukları belirtilmiştir.

Üçüncü bölümünde; mobbing nedir ve mobbing uygulayan ve uygulanan bireylerin özelliklerine değinilmiştir.

Dördüncü bölümde; tehlike nedir ve hazırladığım anket sorularında yer alan tehlike türleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Beşinci bölümde; tükenmişlik konusunda değinilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1. Afet Nedir

Toplumun var olan düzeninin, işleyişinin kısa veya uzun süre yavaşlaması ya da durmasına sebep olan doğal, teknolojik ve insan kaynaklı olaylara afet denir. Var olan düzeni sağlamakta güçlük yaşamasına sebep olmakta dışarıya bağımlılığına sebep olmaktadır (Odabaş, 2010).

Her geçen gün nüfusun artması, çarpık kentleşme, tabiatın insan eliyle çıkar doğrultusunda bozulması sonucunda çevrenin bozulması nedeniyle afetlerin olma sayısının artması bunun sonucunda da olumsuzlukların meydana gelmesidir kısacası; bir olayın meydana gelişi değil oluşan olumsuzluklara afet denir.

1.2. Afet Yönetimi

İnsanlar doğal afetleri oluşturan deprem, fırtına, volkanik patlamaları vb. afetlerin oluşumunda etkili değildir. Fakat oluşabilecek bu afetlerin sonuçlarının doğurduğu topluma etkilerini azaltabilecek etkiye sahiptirler. Araştırma, planlama ve uygulama gibi çalışmaların tümüne afet yönetimi denir. Afet yönetimi; kriz yönetimi (müdahale, iyileştirme ve yeniden yapılandırma) ve risk yönetimi (kayıp ve zararların azaltılması, hazırlık, tahmin, erken uyarı) başlıkları altında incelenmelidir. Afet yönetiminde afet öncesi, sırası ve sonrasında yapılacakları planlamalı, uygulamalı ve değerlendirilmelidir. Bunların işbirliği içerisinde incelenmelidir, biri diğerinden ayrı planlanmamalıdır. Tehlike ve risklerin olmadan önce önlemler alınarak çeşitli yöntemlerle ortadan kaldırılmaya çalışılması ve olumsuz etkilerin azaltılması gibi tümünü içeren mücadeledir. Mücadele de yer alan en alt bireyden en üst bireye kadar herkese görev düşmektedir. bu çalışma insan sağlığını, hayatını önemsemekte, görev düşen bu bireylerin yaşadıkları bu olumsuzluklar karşısında bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumaktır. (Erkal ,2011:22).

1.3. Acil Durum Nedir

Bir arada yaşayan bireylerin oluşturduğu topluluğun bir zaman diliminde sürdürülebilir yaşamda aksaklığa ya da tamamen durması karşısında acil yardımın yapılmasını zorunluluk haline getiren kriz dönemine acil durum denir. Bir anda oluşan ve hazırlıksız yakalanma durumu olarak adlandırılrsa bile acil durum karşısında her zaman olacakmış gibi tedbirli olmalı profesyonel hareket edilmelidir. Yerel imkanların yetmediği için dış kaynaklardan destek alınması zorunluluk haline gelebilir (URL-2019).

Acil durumlar; barınak sorunu, halk sağlığı problemleri, acil yardım, KBRN, yangın, yaralanma, tahliye gibi birçok problemleri içerir (URL-2019).

1.4. Acil Yardım Nedir

Afete maruz kalan bireyleri bulunduğu durumdan çıkarma, ilk yardıma ihtiyacı olan kişilere müdahale etme, elindeki imkanlarla tıbbi hizmetleri uygulama, geçici konutlamayı sağlama, temel gereksinimleri karşılama, ekstra sağlık problemlerin oluşmasını engellemek için halk sağlığı ve toplum sağlığı gibi birçok önlemlerin alınmasına acil yardım denir (Erkal,2009:152).

İKİNCİ BÖLÜM

2. MESLEK GRUPLARI VE GÖREV, YETKİLERİ ve SORUMLULUKLARI

“Hemşirelerin görev, yetki ve sorumlulukları;

a) Her ortamda bireyin, ailenin ve toplumun hemşirelik girişimleri ile karşılanabilecek sağlıkla ilgili ihtiyaçlarını belirler ve hemşirelik tanılama süreci kapsamında belirlenen ihtiyaçlar çerçevesinde hemşirelik bakımını kanıta dayalı olarak planlar, uygular, değerlendirir ve denetler.

b) Verilen hemşirelik bakımının kalitesini ve sonuçlarını değerlendirir, hizmet sunumunda bu sonuçlardan yararlanarak gerekli iyileştirmeleri yapar ve sonuçları ilgili birime iletir.

c) Tıbbî tanı ve tedavi planının uygulanmasında; hekim tarafından, acil durumlar dışında yazılı olarak verilen tedavileri uygular, hastada beklenmeyen veya ani gelişen durumlar ile acil uygulanması gereken tanı ve tedavi planlarında müdavi hekimin şifahi tıbbi istemini kabul eder. Bu süreçte hasta ve çalışan güvenliği açısından gerekli tedbirleri alır.

ç) Hastaya lüzumu halinde uygulanmak üzere hekim tarafından reçete edilen tıbbî talepleri bilimsel esaslara göre belirlenen sağlık bakım, tanı ve tedavi protokolleri doğrultusunda yerine getirir.

d) Tıbbi tanı ve tedavi işlemlerinin hizmetten faydalananlara zarar vereceğini öngördüğü durumlarda, müdavi hekim ile durumu görüşür, hekim işlemin uygulanmasında ısrar ederse durumu kayıt altına alarak hekimin yazılı talebi üzerine söz konusu işlemi uygular.

e) Tıbbî tanı ve tedavi girişimlerinin hasta üzerindeki etkilerini izler, istenmeyen durumların oluşması halinde gerekli kayıtları tutarak hekime bildirir ve gerekli önlemleri alır.

f) Görevi teslim alacak hemşire gelmeden ve gerekli bilgiyi hasta başında sözlü ve yazılı olarak teslim etmeden ve doğal afet, toplu kazalar gibi olağanüstü durumlarda ise hemşireye olan ihtiyaç ortadan kalkmadan kurumdan ayrılamaz.

g) Hemşirelikle ilgili eğitim, danışmanlık, araştırma faaliyetlerini yürütür. Mesleği ile ilgili bilimsel etkinliklere katılır. Toplumun, öğrenci hemşirelerin, sağlık çalışanlarının ve adaylarının eğitimine destek verir ve katkıda bulunur.

h) Sağlık hizmetlerinin verildiği tüm alanlarda etkin bir şekilde görev alır, oluşturulan sağlık politikalarının yürütülmesinde, mevzuat çerçevesinde karar mekanizmalarına katılır.

i) Hizmet sunumunda, hizmetten faydalananların bireysel farklılıklarını kabul ederek, insan onurunu, mahremiyetini ve kültürel değerlerini azami ölçüde göz önünde bulundurur.

i) Tüm uygulamalarını kayıt altına alır.”

“İtfaiye personellerinin görev, yetki ve sorumlulukları;

İtfaiye teşkilatının görevleri şunlardır:

a) Yangınlara müdahale etmek ve söndürmek,

b) Her türlü kaza, çökme, patlama, mahsur kalma ve benzeri durumlarda teknik kurtarma gerektiren olaylara müdahale etmek ve ilk yardım hizmetlerini yürütmek; arazide, su üstü ve su altında her türlü arama ve kurtarma çalışmalarını yapmak,

c) Su baskınlarına müdahale etmek,

ç) Doğal afetler ve olağanüstü durumlarda kurtarma çalışmalarına katılmak,

d) **(Değişik:RG-9/1/2012-28168)** 27/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik ile verilen görevleri yapmak,

e) 5/6/1964 tarihli ve 6/3150 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sivil Savunma ile İlgili Şahsi Mükellefiyet, Tahliye ve Seyrekleştirme, Planlama ve Diğer Hizmetler Tüzüğü gereğince kurulan itfaiye servisi mükelleflerini eğitmek, nükleer, biyolojik, kimyasal (NBC) maddeleri ile kirlenmelerde arıtma işlemlerine yardımcı olmak,

f) Halkı, kurum ve kuruluşları itfaiye hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirmek, alınacak önlemler konusunda eğitmek ve bu konuda tatbikatlar yapmak,

g) Kamu ve özel kuruluşlara ait itfaiye birimleri ile gönüllü itfaiye personelinin eğitim ve yetiştirilmesine yardım etmek; bunların bina, araç-gereç ve donanımlarının

itfaiye standartlarına uygunluğunu denetlemek ve bu birimlere yangın yeterlilik belgesi vermek ve gerektiğinde bu birimlerle işbirliği yapmak,

ğ) Belediye sınırları dışındaki olaylara müdahale etmek,

h) Belediye sınırları içinde bacaları belediye meclisince tespit edilecek ücret karşılığında temizlemek veya temizlettirmek ve bacaları yangına karşı önlemler yönünden denetlemek,

ı) Talep edilmesi halinde orman yangınlarının söndürülmesi çalışmalarına katılmak,

i) İmar planlarına göre parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı madde depolama yerlerini tespit etmek,

j) İşyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşlarını yangına karşı önlemler yönünden denetlemek, bu konularda mevzuatın öngördüğü izin ve ruhsatları vermek,

k) Belediye başkanının verdiği diğer görevleri yapmak.”

“Umke personellerinin görev, yetki ve sorumlulukları;

1. Afet biriminde görevli UMKE personeli olağandışı durumlarda UMKE acil müdahale timi adı altında ilinde veya bölgesindeki olaylara müdahale eder. Olağandışı olayın boyutuna bağlı olarak gerektiğinde, sağlık birimlerinde çalışan diğer UMKE personeli bu timle birlikte görevlendirilir.

2. UMKE personeli timlere ayrılarak görev yapar. Bir UMKE timi, en az biri hekim olmak üzere 5 sağlık personelinden oluşur. İllerin afet risk durumuna göre UMKE timleri; dağda kurtarma timi, suda kurtarma timi, KBRN timi, hava kurtarma ve/veya nakil timi olarak yapılandırılır ve bu yönde eğitim almaları sağlanır. Bu timlerin hangi ilerde kurulacağı bakanlıkça belirlenir.

3.UMKE'nin sahada yapacağı müdahalelerde, tatbikatlarda gerekli lojistik, ulaştırma ve diğer teknik işleri yapmak üzere sağlık personeli dışındaki istekli personel arasından UMKE destek personeli oluşturulur.”

“AFAD personellerinin görev, yetki ve sorumlulukları;

“ Planlama ve Risk Azaltma Dairesinin görevleri şunlardır;

Ülke düzeyinde uygulanacak afet ve acil durum müdahale, risk yönetimi ve zarar azaltma planlarını yapmak veya yaptırmak.

Muhtemel afet ve acil durum bölgelerini tespit etmek ve önleyici tedbirleri ilan etmek.

Zarara uğraması muhtemel yerlerin plan, proje ve imar esaslarını belirlemek.

Aynî, nakdi ve insani yardım esaslarını belirlemek.

Yurt içi ve yurt dışında meydana gelen afet ve acil durumlarla ilgili bilgileri toplamak ve değerlendirmek.

Afet ve acil durumlara ilişkin görevleri;

Yönetim stratejilerini belirlemek.

Kamu yatırımları ile personel ihtiyacı konusunda ilgili kurumlara öneride bulunmak.

Sigorta hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasını sağlamak.

Hizmet standartlarını ve akreditasyon esaslarını belirlemek ve denetlemek.

Başkan tarafından verilecek benzeri görevleri yapmak.”

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MOBBİNG

Mobbing; hiyerarşinin bulunduğu her iş ortamında bireylerin birbiri üzerinde psikolojiyi kullanarak üstünlüğünü sağladığı, bireylerin kişisel haklarına tecavüz ederek bireylerde bedenen veya ruhen rahatsızlığa sebep olan iş yeri kabalığı anlamında da kullanılan mobbing, psikiyatri ve adalet gibi birçok alanla beraber iş birliği içinde çalışma zorunluluğunu kılmaktadır(Tayyar,2008).

Mobbing en az iki bireyin veya daha fazla kişinin arasında olabilir. Sınıflandıracak olursak mobbing yapan üst gören taraf, mobbing yapılan mağdur birey olayda altta kalkmak zorunluluğu hisseden taraf ve varsa mobbinge şahit olan çeşitli tepkiler veren bireyler şeklinde üç kısımda sınıflandırabiliriz. Genel olarak baktığımızda mobbing uygulayan birey üst konumda olup baskıyı oluşturan taraftır. Baskı kurması daha çok karşısındakinin ileri de kendi bulunduğu konuma tehdit olarak algılanmasından ötürüdür. Bu daha çok aynı eğitim seviyesinde olup aynı iş yerinde çalışanlarda meydana gelmektedir. Buna örnek verecek olursak aynı hastanede iki lisans hemşiresinin birinin sorumlu olup diğerinin onun altında çalışması verilebilir.

Mobbing yapan üst gören tarafın genel olarak özelliklerini bir gruba sadece dahil edemeyiz çünkü bir birey hem kendini beğenmiş kişiliğe hem de hiddetli bir birey sınıfına girebilir. Genel olarak bakacak olursak kendini üst gören kişiler kendi yaptıklarının en doğrusu olduğunu savunurlar,yaptığı yanlışları kabul etmezler,başkalarının mertebe atlamasını kabul edemez bunu engellemek için çeşitli kumpaslar denerler ve gerçekten karşı tarafı tehdit olarak algılamışsa elinden gelen her türlü işi yapabilirler.Mobbing uygulayacağı kişiye kendini iyi gösterip düşmanlık yapan bireyler de var bunun yanında karşı tarafa kötü davranarak esneklik tanımayan bireylerde vardır.

Mobbing yapılan mağdur birey özelliklerini de mobbing yapan bireyleri tek bir gruba toplayamadığımız gibi sınıflandıramayız. Mobbinge maruz kalan birey hem korkak ve hem de alttan alan bir birey olabilir. Genel olarak mağdur bırakılan birey o işe ihtiyacı varsa susan taraftır. Mobbinge maruz kalan taraf bunların aksine hakkını savunan ve arayan biride olabilir. Mobbingi uygulayan bireyden üstün özelliklere sahip

olduğu için hedef tahtası olabilir. Bu sadece eğitim alanındaki üstünlükte olamayabilir. Güzellik, lüks giyim, diğer bireylerle oluşturduğu güzel ilişkilerden ötürü bile olabilir.

Mobbing izleyicileri de olaya dahil olabilir. Dahil olduğunda çeşitli tepkiler verebilir. Burada bireyin bu olaya bakış açısıyla birlikte olaydaki konumu da etkili olabilir. Örneğin bireyi etkileyecek bir durum söz konusu değilse karışmayabilir ya da bu durumu kendisini etkileyeceğini düşünüp bunu çıkar meselesine de dönüşürebilir. Nötr kalıp adaletli biri olarak haklıyı da savunabilir. Burada insan psikolojisi, kişilik özellikleri devreye giriyor. Bu yüzden mobbing tek başına çalışamaz diğer alanlarla birlikte iş birliği içerisinde olmalıdır(Tınaz,2006).

Mobbing sebebi kişisel veya toplumsal olabilir. Kişisel olarak ele aldığımızda birey kendine tehdit olarak gördüğü herkese karşı yerini sağlamlaştırmak adına yaptığı uygulamalara mobbing diyebiliriz. Toplumsal açıdan işsizliğin yükselmesi ile birlikte işten ayırma ortamlarının sık sık görüldüğü bu zamanda bireylerin birbiri ile rekabet etmesine sebep olmuştur. Kurum içi farklı alanların oluşturulması ile yeni yer, yeni görev tanımlamalarının yapılması da personel arasında rekabetin artmasına yarış ortamının oluşturulmasına sebep olacak bu durum da otomatik mobbinge sebep olacaktır. Bazı iş yeri merkezleri verimliliği arttırmak adına mobbing uygulamasını rutin haline getirebilir rekabet ortamını oluşturabilir. Oluşturulan bu ortam belki verimliliği arttırabilir fakat negatif yönde de etki edebilir. Şöyle ki eğer mobbing sonucu işden çıkma artabilir. Bu da iş yerinde çalışan diğer personellerinin psikolojik olarak korku içerisinde çalışmalarına sebep olacak verimliliği düşürecektir. Bunun yanında sürekli eleman değişikliğine giden bir kurumunda dışarıda bulunan bir bireye yada topluma güven vermeyebilir (Şimşek, 2015).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TEHLİKELER

İş güvenliği; bireyin çalıştığı mesleğe bağlı oluşabilecek hastalıkları ve kazaları minimum seviyeye indirmek amacıyla bilimsel yöntemlerle önlemlerin planlanıp uygulanmasına denilmektedir. Burada amaç bireyin sağlığıdır. Bireyin çalışma şartlarının en üst seviyeye ulaştırmak, sürdürmek, oluşabilecek tehlikelere karşı korumak iş güvenliğinin bir parçasıdır. Bireyin kendine uygun mesleği seçmesi de güvenliği ve sağlığı etkilemektedir.(Özkılıç,2005).

Tehlike; çalışanların çalıştıkları ortamda bulunan ya da dışarıdan olabilecek, çalışan bireye ya da ortama zarar veya hasar verebilme durumudur. (İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu)

Ankette yer alan tehlike türleri;

- KAYMA, TAKILMA VE BENZERİ NEDENLERLE DÜŞME

Bireyin kaygan bir zemine ya da cisme takılması sonucunda takılarak düşmesi durumudur.

- YÜKSEKTEN DÜŞME

Bireyin kendi adımı ile çıkıp inemeyeceği yerler birey için yüksek kabul edilir. Yükseklik kavramı bireyler arasında bundan ötürü farklılık göstermektedir. Vücudumuzdaki 2.bel omurgası denge organı kabul edilmektedir. 2.bel omurgası ve üzerinde bulunan yerler bizim için yüksek kabul edilir. Bireyin kendinden uzun yerlerde görev yapması yüksekte çalışması olarak kabul edilmektedir. Trafik kazalarından sonra travma riski en yüksek olan risk faktörü yüksekte düşmedir. Aynı zamanda mortalite ve morbidite oranları da yüksek bir tehlike unsurudur. Bireyin kendi için yüksek kabul edilen yerlerde çalışırken koruyucu kişisel ekipmanlarını kullanmaması, dikkatsizliği bu riski arttırarak sakatlanmaların, ölümlerin ve yaralanmaların sayısını arttırmaktadır (Ongel,2008).

- GÜRÜLTÜ VE TİTREŞİM

Gürültü bireylerin duyma sistemini olumsuz yönde etkileyen, çevrede sessizliği bozarak azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran, ses bütünlüğü olmayan, kişide var olan

dengeyi bozan önemli bir çevre sorunudur. Gürültü bireyde değişik sorunlar çıkarabilir. Örneğin; psikolojik olarak davranış bozukluğu, ani sinirlenmeler, fiziksel olarak kalıcı ya da geçici sağırılıklara, kan basıncında artış (hipertansiyon) ve son olarak da çalışma performansını etkileyip işe adapte problemi yaşaması sonucunda iş verimliliğini düşürebilir. Sesin şiddetine göre vücut değişik tepkiler verebilir. 30 dB-65 dB aralığındaki şiddetindeki gürültüde bireyin işine adapte olmasında sorun yaşayabilirken 140dB şiddetindeki gürültüde beyinde nekrozlara sebep olabilir ciddi problemler oluşabilir. Maruziyet sınır değeri 87 dB, en düşük 80 dB , en yüksek 85 dB kabul edilir. Gürültü seviyesi ve iş kazaları arasında doğru orantı bulunmaktadır. Birinin artışı diğerinde artışına sebep olmaktadır(Camkurt,2007).

- UYGUN OLMAYAN DURUŞ VE ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

Vücutun anatomik yapısını oluşturan ‘kol, bacak, ayak ve gövdenin hareket sırasındaki konumu’ olarak tanımlanabilir. Çalışma esnasında kol, bacak, ayak ve gövdenin işe bağlı olarak işe ve işin gerekliliklerine bağlı olarak konumlanmasına çalışma duruşu denir. Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri olması gereken duruşun olmamasıdır ya da vücutun var olan duruşunun bozulması, sapması olarak adlandırabiliriz. Kas iskelet sistemi rahatsızlıkları uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri nedeniyle en çok görülen rahatsızlıklardan olup, sabit bir pozisyonda işinin gerekliliğini yapan meslekler olup operatörler örnek verilebilir(Esen,2013).

- AYDINLATMA

Çalışan bireyin çalıştığı ortamdaki ışıklandırmanın yeterli olması gerekmektedir. Aydınlanmanın yeterli olmaması, çalışanda göz yorgunluğunun oluşmasına sebep olmakta bunun sonucunda kendi iş performansını azaltmakta ve oluşabilecek riskleri arttırmaktadır. Göz yorgunlukları bireyde istenmeyen baş ağrıalarının oluşmasına ve devamlılığında kronik baş ağrıalarının oluşmasına sebep olmaktadır(Başak,2018).Aydınlatma oranı 200 lüksden 50 lükse düşürüldüğünde iş kazalarının arttığını, aynı iş yerinin daha açık bir boyaya boyandığında iş kazalarının % 6.5’lik azalma olduğunu saptanmıştır(Gökdere,2017).

- TIBBİ VE KİMYASAL ATIKLAR

Bulunduğu ortama ve bireye zarar verme oranı yüksek olan atıklardır. Kimyasal ve tıbbi atıklar rastgele çevreye atılmamalıdır. Uygun yöntemlerle bertaraf edilmediğinde riskli ve tehlikeli olabilirler ortamda çalışan bireye zarar verebilirler(Gökdere,2017).

- YANGIN, PARLAMA ve PATLAMA

Yangın; yakıtın oksitlenmesi ve tutuşması sonucunda ışık, ısı ve diğer yanma sonucu oluşan ürünlerin olduğu hızlı bir oksidasyon olayıdır.

Patlama; yanıcı maddenin oksijen ile belirli miktarlarda karışması sonucunda, yanıcı maddenin yanması sonucu oluşan kimyasal olaylardır.

Parlama; ortam sıcaklığından düşük olan sıvılar buhar çıkmasıyla yangına sebep olurken, ortam sıcaklığından yüksek olan sıvılar buhar çıkaramayacağından yangına sebep olmazlar(Mevlevioğlu, 2019).

- İŞ STRESİ

Bireyin bulunduğu ortamla etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan gerilim tablosudur. İş stresinde bireyin çalışma koşullarına ayak uyduramaması, çalışanın işe uygunsuz olması vb. birçok sebep etkili olabilir (Efeoğlu, 2007)

- YALNIZ ÇALIŞMA

Diğerlerinden tek kalma, tek başına çalışma anlamına gelen iş yerindeki yalnız çalışma, sosyal ilişki ile doğru orantılıdır. Sosyal ilişkileri iyi olan, ortak ilgi ve etkinliklere katılabilen bireylerde yalnız çalışma tehlikesi az bulunurken, sosyal ilişkileri iyi olmayan ortak ilgi ve etkinliklere katılmayan bireyler yalnız çalışma tehlikesi fazladır (Yılmaz,2013)

- KESİCİ-DELİCİ ALET YARALANMASI

Kesici-delici aletlerin kullanımı sonucunda deride oluşan perkütan yaralanmalar olarak adlandırabiliriz. Hepatit B-C, tetanoz vb. birçok bulaşıcı hastalıklara birey yakalanabilir (Akkaya, 2014)

- **BASINÇLI KAPLAR**

Minimum 0.5, maksimum 30 bar olan, içinde azot gazı ya da hava bulunduran, seri üretimle üretilen, ateşe maruz kalmayan kaplardır. Basınçlı kaplar dikkatle kullanılmalı iyi muhafaza edilmelidir. Dikkat edilmediğinde; patlama, boğulma ve zehirlenme, yangın, gürültü ve titreşim gibi tehlikelere sebep olabilir (Gökdere,2017).

- **TERMAL KONFOR KOŞULLARI (ISI, NEM VE HAVALANDIRMA)**

Çalışan bireyin bulunduğu ortamın sıcaklık, nem ve havalandırmasına bağlı olarak bireyin zihinsel-bedensel rahat hissetme durumuna termal konfor denir. Havalandırma; kirli havanın çeşitli yöntemlerle (doğal ya da mekanik) hava dolaşımının sağlanarak giderilmesidir. Sıcaklık bireyler arasında farklılık gösterebilir. Soğuk bir ortamda çalışan bir birey üşüme sonucunda el becerisinde zayıflık oluşturabilir. İş yerinin sıcaklığı ile havalandırma arasında bağlantı olup, dışarıdan içeri giren soğuk hava, ortam sıcaklığı dışarıdaki sıcaklığı indirebilecek miktarda olmalıdır. Aşırı sıcak ortamlarda çalışan bireylerde terleme, baygınlık hissi, yorgunluk, dikkat dağınıklığı belirtilerinin oluşmasına buna bağlı iş veriminin ve performansının düşmesine ve iş kazasının oluşmasına neden olabilmektedir (Başak,2018).

- **DİĞER EKİPMANLARIN KULLANIMINA BAĞLI OLUŞABİLECEK TEHLİKELER**

Çalışan bireyler ve makine arasındaki uyumsuzluk iş kazalarının en büyük sebeplerinden biridir. Çalışan bireylerin makine ile aralarındaki uyum çalışan bireyin fiziksel ve ruhsal tutum ve davranışlarından kaynaklanabilir. Birey makinenin özelliklerini iyi bilmeli ve kullanım talimatlarına dikkat etmelidir. Tehlike arz eden durumlara dikkat etmeden çalışmaları, gerekli kişisel ekipmanları kullanmadan iş yerinde çalışmaları vb. durumlar birey ve iş yeri için tehlike arz etmektedir (Cankurt,2007).

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Yüksek oranda stres ve yaptığı işin maddi ve manevi karşılığı görmeyen kısacası doyum almayan bireyin işinin gereğini yapmaması, mesleğine karşı saygısını yitirmesi, işini yapmak için yapması, insan psikolojisi ile ilgilenmemesi, kendini geri çekmesi olarak adlandırabiliriz (Kaçmaz,2005).

Tükenmişlik sendromu bireyin kendi psikolojik sağlığının etkisinin olabileceği gibi olumsuz şartlarda etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin kötü olması, fazla iş yüklenmesi ve gerginlik bireyde tükenmeye neden olmaktadır. Sürekli çalışmakta bireyde tükenmişlik sendromunun oluşmasına sebep olmaktadır (Naktiyok,2010).

Birebir insanlarla iletişim halinde çalışan meslek gruplarında tükenmişlik sendromu daha çok görülmektedir. Tükenmişlik sendromu bireyin çalışma ortamında üretkenliğini azaltır. Yaş, eğitim seviyesi, medeni durumu gibi bireyin özelliklerinin yanında mesleğin çalışma şartları, maddi karşılığı, izin dönemi gibi birçok faktör tükenmişlik durumunu etkilemektedir. Yapılmış araştırmalarda kendine güvenen, öz güveni fazla olan bireylerin iş yerinde farklılık yaratan, yeni yöntemler bulan bireylerde tükenmişlik durumu az görülmektedir (Ünal,2001).

ALTINCI BÖLÜM

6. ACİL YARDIM VE MÜDAHALE PERSONELLERİNİN KARŞILAŞTIĞI MOBBİNG, TÜKENMİŞLİK VE MESLEKİ TEHLİKE SEVİYELERİNİN BELİRLENMESİ: GÜMÜŞHANE İLİ ÖRNEĞİ

6.1. Çalışmanın Durumu

Gümüşhane ilinde görev yapan acil yardım ve müdahale personeli adı altında görev yapan hemşire, AFAD personeli, umke sağlık çalışanı ve itfaiye personelinin karşılaştığı mesleki problemleri belirlemek.

6.2. Çalışmanın Önemi

Acil yardım uygulayan bireylerin karşılaştığı problemleri belirleyerek, problemlere öneri sunmak istiyoruz. Çalışan bireylerin karşılaştığı problemlerle baş edemediğinde oluşacak tehlikeler daha zararlı bir hale durum oluşturabilir. Bundan ötürü problemler belirlenmeli, gerekli tedbirler alınmalıdır. Sağlıklı toplum için sağlıklı bireyler ile mümkündür. Bu çalışma ile saptanan problemlere tedbir alındığında mobbing ve tükenmişlik görülme durumu en aza indirgenecek ve var olan tehlikeler azaltılmaya çalışılacaktır.

6.3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Gümüşhane ili merkezinde görev yapan hemşire, AFAD personeli, umke sağlık çalışanı ve itfaiye personellerinin mesleki hayatlarında yaşamış oldukları problemleri belirleyebilmektir.

6.4. Çalışmadan Beklenen Yararlar

Bu çalışma sonucunda Gümüşhane ili merkezinde görev yapan personellerinin problemleri saptanmış olacaktır. Saptanan problemler karşısında alınabilecek önlemler planlanıp yapılabilirliği olan planlamalar yapılacak, mesleklerin oluşturduğu problemler azaltılmaya çalışılacaktır.

6.5. Çalışmanın Varsayımları

Acil müdahale sırasında görev alan mesleklerden hemşire, AFAD personeli, itfaiye personeli ve umke sağlık çalışanları üzerinden mesleki problemler saptanmaya çalışılmıştır. Anket uygulamasına katılan bireylerin değişmesi halinde sonucun değişmeyeceği ve ankete katılan bireylerin soruları doğru cevapladıkları varsayılmıştır.

6.6. Çalışmanın Kısıtlılıkları

Yeterli sürenin ve maddi olanaklarının yeterli olmaması araştırma evreninin Türkiye'nin tamamını olacak şekilde planlanmamıştır, yalnızca Gümüşhane ili merkezinde görev yapan hemşire, AFAD personeli, umke sağlık çalışanı ve itfaiye personeline yapılmakla sınırlandırılmıştır. Anket uygulamasının sonuçları katılan bireyler için geçerli sayılmaktadır. Genelleme yapılarak kesin sonuç söylenemez.

6.7. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın geçerliliğini belirlemek için yüzey geçerliliği yöntemi uygulanmıştır. Güvenirliliği belirlemek için araştırmada üç ayrı ölçek kullanıldığı için ayrı olarak hesaplanmıştır. Mobbing ölçeğinin Cronbach' s Alpha değeri 0,715 değerinde , tehlikeler ölçeğinde Cronbach' s Alpha değeri 0,916 değerinde , tükenmişlik ölçeğinde Cronbach' s Alpha değeri 0,938 değerinde bulunmuş çalışmanın geçerliliği vardır.

Bu araştırma hem betimleyici hem de çıkarımsal nitelik arz etmektedir. Dolayısıyla betimleyici istatistik teknikleri (5' li likert , frekans analizi, tablo ve grafikler) ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada Gümüşhane ilinde görev yapan hemşire, umke sağlık çalışanı, itfaiye personeli ve AFAD personeline uygulanmıştır. Araştırmada anket uygulanması kendim tarafımdan uygulanmıştır.

6.8. Araştırmanın Kapsamı (Evren Ve Örneklem)

Gümüşhane ilinde görev yapan personeller arasından tesadüfı olmayan örnekleme yöntemlerinden olan kolay örnekleme metoduyla belirlenen bir örnek kitleye yapılmıştır. Anketler toplamda 108 bireye uygulanmıştır. Yapılan anketlerin hepsi geçerli olup, iptal edilen anket olmamıştır. Denek sayısı 108 birey olarak saptanmıştır.

6.9. Veri Toplama Araçları Ve Yöntem

Araştırma Gümüşhane ilinde görev yapan hemşire, umke sağlık çalışanı, itfaiye personeli ve AFAD personeline yapılmıştır. Araştırmayı bizzat kendim tarafından çalışanlara uygulanmıştır.



YEDİNCİ BÖLÜM

7. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

7.1. Araştırma Bulgularının Analizi

Verileri analiz yapabilmek için SPSS 22 programı kullanılmıştır. İstatistik çalışmada frekans analiz tabloları oluşturulmuştur.

7.2. Bulgular Ve Yorumlar

7.2.1. Demografik Bulgular

Anket uygulaması Gümüşhane ilinde görev yapan hemşire, umke sağlık çalışanı, AFAD ve itfaiye personeline yapılmış olup 108 kişiye (52 erkek, 56 bayan) ulaşılmıştır. Anket uygulamasında demografik özelliklerin dışında mobbing, tükenmişlik ölçeği kullanılmış, tehlikeler tablosu da ankette yer almıştır.

Ankete katılan bireylerin medeni durumu incelendiğinde % 61.6 ' sı (66 kişi) evli, % 38.9'i (42 kişi) bekar grubuna girdiği görülmüştür.

Anket çalışmasına katılan bireylerin yaş grubuna baktığımızda 18-24 yaş grubunda % 11,1' i (12 kişi), 25-31 yaş grubunda % 38.9'u (42 kişi), 32-38 yaş grubunda %15,7'si (17 kişi), 39 yaş ve üzeri yaş grubunda % 34,3'ü (37 kişi) oluşturmuştur.

Bireylerin eğitim durumuna baktığımızda lise mezunu bireylerin çalışmanın % 27,8 ini (30 kişi), ön lisans mezunu bireylerin %20.4'ünü (22 kişi), lisans mezunu bireylerin % 45,4'ünü (49 kişi) ve son olarak lisans üstü mezun bireylerin % 6,5' (7 kişi) oluşturmaktadır.

Meslek grubuna baktığımızda çalışmada; hemşireler %45,4'ü (49 kişi), umke sağlık çalışanı %20,4'ü (22 kişi), itfaiye personeli %13,9' u (15 kişi), AFAD personeli % 20,4'ü (22 kişi)'ye ulaşılmıştır.

Meslek gruplarının çalışma şekillerine baktığımızda nöbet tutan bireyler çalışmanın % 26,9'unu (29 kişi), mesai olarak çalışan % 31,5'i (34 kişi), nöbet ve mesai olarak her iki şekilde çalışan % 41,7'si (45 kişi) çalışmayı oluşturmaktadır.

Bireylerin meslekte çalışma şekillerine bakacak olursak ; altı aydan az % 5,6'sı (6 kişi), altı ay- bir yıl % 8,3'ü (9 kişi), bir-beş yıl % 25,0' i (27 kişi), beş-on yıl % 26,9'u (29 kişi), on yıl ve üzeri % 34,3'ü (37 kişi) çalışmayı oluşturmaktadır.

Çalışma ortamlarına bakıldığında ankete katılan bireylerin %52,8'i (57 kişi) hastanede, %13,9'u (15 kişi) itfaiyede, %13,0'ü (14 kişi) acil sağlık istasyonunda, % 20,4'ü (22 kişi) AFAD'da çalışmaktadır.

Çalışma saatlerine bakıldığında ;40 saat çalışanlar %29,6'sı (32 kişi), 40-48 saat arasında çalışanlar %22,2'si (24 kişi), 48 saat ve üzerinde çalışanlar %48,1'i (52 kişi) çalışmama katılmıştır.

Tablo 7. 1. Demografik Bulgular

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	52	48,1
	Bayan	56	51,9
Yaşınız	18-24	12	11,1
	25-31	42	38,9
	32-38	17	15,7
	39+	37	34,3
Medeni Durum	Evli	66	61,1
	Bekar	42	38,9
Eğitim Durumunuz	Lise	30	27,8
	Ön lisans	22	20,4
	Lisans	49	45,4
	Lisans üstü	7	6,5
Mesleğiniz	Hemşire	49	45,4
	Umke sağlık çalışanı	22	20,4
	İtfaiye personeli	15	13,9
	AFAD	22	20,4
Meslekte Çalışma Şekliniz	Altı aydan az	6	5,6
	Altı ay- bir yıl	9	8,3
	Bir - beş yıl	27	25,0
	Beş- on yıl	29	26,9
	On yıl ve üzeri	37	34,3

Tablo 7.1. (Devamı)

		Sayı	Yüzde
Çalışma Şekliniz	Nöbet	29	26,9
	Mesai	34	31,5
	Nöbet+ mesai	45	41,7
Çalıştığınız Ortam	Hastane	57	52,8
	İtfaiye	15	13,9
	Acil sağlık	14	13,0
	istasyonu	22	20,4
	AFAD		
Haftalık Çalışma Saatiniz	40 saat	32	29,6
	40-48 saat	24	22,2
	48 saat ve üzeri	52	48,1

7.2.2. Mesleki Çalışma Ortamında Bulunabilecek Tehlike Türleri Ve Oranları

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu çalışmada mesleki çalışma ortamında bulunabilecek tehlike türleri ve oranlarını belirleyebilmek için Mann- Whitney U testi uygulanmıştır. Mann- Whitney U testi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 2. Mesleki Çalışma Ortamında Bulunabilecek Tehlike Türleri ve Oranları

	Tehlikelerin varlığı	SAYI	YÜZDE
Kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme	Var	90	83,3
	Yok	18	16,7
Yüksekten düşme	Var	50	46,3
	Yok	58	53,7
Cisimlerin düşmesi	Var	65	60,2
	Yok	43	39,8
Gürültü ve titreşim	Var	74	68,5
	Yok	34	31,5
Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri	Var	70	64,8
	Yok	38	35,2
Radyasyon ve ultraviyole ışınlar	Var	74	68,5
	Yok	34	31,5
Seyyar el aletlerin kullanımı	Var	68	63,0
	Yok	40	37,0
Sabit makine ve tezgahların kullanımı	Var	55	50,9
	Yok	53	49,1

Tablo 7.2. (Devamı)

	Tehlikelerin varlığı	SAYI	YÜZDE
Hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar)	Var	38	35,2
	Yok	70	64,8
Tıbbi ve kimyasal atıklar	Var	79	73,1
	Yok	29	26,9
Yangın, parlama ve patlama	Var	72	66,7
	Yok	36	33,3
Elle taşıma işleri	Var	70	64,8
	Yok	38	35,2
Elektrikli aletler	Var	69	63,9
	Yok	39	36,1
Basınçlı kaplar	Var	43	39,8
	Yok	65	60,2
Aydınlatma	Var	73	67,6
	Yok	35	32,4
Ekranlı araçlarla çalışma	Var	65	60,2
	Yok	43	39,8
Termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)	Var	78	72,2
	Yok	30	27,8
Kimyasal faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar)	Var	74	68,5
	Yok	34	31,5
Biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler,virüsler)	Var	72	66,7
	Yok	36	33,3
İş stresi	Var	91	84,3
	Yok	17	15,7
Kapalı yerlerde çalışma	Var	81	75,0
	Yok	27	25,0
Yalnız çalışma	Var	57	52,8
	Yok	51	47,2
Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar	Var	39	36,1
	Yok	69	63,9
Şiddet, hakaret veya tacize maruz kalma	Var	63	58,3
	Yok	45	41,7
İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları	Var	68	63,0
	Yok	40	37,0
İstenmeyen insan davranışları	Var	80	74,1
	Yok	28	25,9
Kesici-delici alet kullanımı	Var	81	75,0
	Yok	27	25,0

Tabloyu değerlendirdiğimizde en çok var olduğunu düşünölen beş tehlike ve oranları;

1. İş stresi (84,3)
2. Kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme
3. Kesici-delici alet kullanımı (75,0), kapalı yerlerde alışma (75,0)
4. İstenmeyen insan davranışları (74,1)
5. Tıbbi-kimyasal atıklar (73,1)

En az var olduğunu düşünölen üç tehlike ve oranları;

1. Hareketli erişim ekipmanları (35,2)
2. Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar (36,1)
3. Basınçlı kaplar (39,8)
4. Tehlikeler tablosunda var ile yok arasında birbirine yakın çıkan tehlikeler;
5. Yüksekten düşme (var=53,7 - yok=46,3)
6. Sabit makine ve tezgahların kullanımı (var=50,9 - yok=49,1)

7.2.3. Anlamlı Farklılıkların Analizleri

7.2.3.1. Cinsiyete Göre Anlamlı ıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının cinsiyete göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann- Whitney U testi uygulanmıştır. Mann-Whitney U testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 3. Cinsiyete Göre Anlamlı ıkan Sorular

	CİNSİYET	N	MEAN	P
Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	ERKEK	52	4,38	0,010
	BAYAN	56	5,34	
Yüksekten düşme	ERKEK	52	1,31	0,000
	BAYAN	56	1,75	
Cisimlerin düşmesi	ERKEK	52	1,27	0,009
	BAYAN	56	1,52	
Ekranlı araçlarla alışma	ERKEK	52	1,50	0,038
	BAYAN	56	1,30	

Tablo 7.3. (Devamı)

	CİNSİYET	N	MEAN	P
Termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)	ERKEK	52	1,38	0,017
	BAYAN	56	1,18	
Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar	ERKEK	52	1,46	0,000
	BAYAN	56	1,80	
İstenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırma, anlama güçlüğü...)	ERKEK	52	1,38	0,004
	BAYAN	56	1,14	
Kesici- delici alet kullanımı	ERKEK	52	1,37	0,008
	BAYAN	56	1,14	

‘Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.’ sorusuna verilen cevapların değerlendirilmesi sonucunda $p=0.010$ olduğundan anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Sonucu değerlendirdiğimizde bayanlar (5,34), erkekler (4,34); bu sonuca göre bayanlar erkeklere göre kariyerlerinin yönetim tarafından engellendiğini düşünmektedir.

‘Yüksekten düşme.’ sorusuna baktığımızda verilen cevaplar değerlendirildiğinde $p=0,000$ değerinde bulunmuş olup anlamlı değerde bir sonuç oluşturmuştur. Bu sonucu değerlendirdiğimizde bayanlar (1,75), erkekler (1,31) çıkmıştır. Bu sonuca göre bayanlar erkeklere göre yüksekten düşme tehlikesi içerisinde daha çok bulunmaktadır.

‘Cisimlerin düşmesi’ sorusuna verilen cevaplara baktığımızda $p=0,009$ anlamlı değerde olup bayanlar (1,52), erkekler (1,27) sonucu çıkmıştır. Bu sonucu değerlendirdiğimizde bayanlar erkeklere göre cisimlerin düşmesi tehlikesinde bulunduğu görülmüştür.

‘Ekranlı araçlarla çalışma’ sorusuna baktığımızda verilen cevaplar sonucunda $p=0,038$ değerinde bulunmuş bayanlar (1,30), erkekler (1,50) çıkmıştır. Bu sonuca göre erkekler bayanlara göre ekranlı araçlarla çalışma durumunun daha fazla olduğu sonucu çıkmıştır.

‘Termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)’ sorusuna baktığımızda $p=0.017$ değerinde çıkmıştır. Bu sonucu değerlendirdiğimizde erkekler (1,38) bayanlara (1,18) göre termal konfor koşullarına bağlı tehlikelerin olduğunu söylemişlerdir.

‘Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yolar.’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,000$ değerinde bulunmuş olup bayanlar (1,80) bu tehlikenin erkeklere göre (1,46) daha fazla olduğunu düşünmektedir.

‘İstenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırılmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p= 0,004$ değerinde bulunmuş anlamlı değerler arasında bulunmuştur. Bu sonucu değerlendirdiğimiz de erkekler (1,38) bayanlara göre (1,14) bu tehlikenin olduğunu daha fazla düşünmüştür.

‘Kesici- delici alet kullanımı’ soruna bakıldığında hesaplamalar sonucunda $p= 0,008$ değerinde bulunmuş anlamlı çıkmıştır. Bu sonucu değerlendirecek olursak; erkekler (1,37) bayanlara (1,14) göre bu tehlikenin olduğunu düşünmüştür.

7.2.3.2. Yaşa Göre Anlamlı Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının yaşa göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal- Wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 4. Yaşa Göre Anlamlı Çıkan Sorular

	YAŞINIZ	N	MEAN	P
Basıncılı Kaplar	18-24	12	1,92	0,032
	25-31	42	1,60	
	32-38	17	1,71	
	39+	37	1,46	
İstenmeyen İnsan Davranışları (Dikkatsizlik, Yorgunluk, Aldırılmazlık, Anlama Güçlüğü, Öfke, Kavga Etmek)	18-24	12	1,17	0,001
	25-31	42	1,07	
	32-38	17	1,41	
	39+	37	1,43	
İşimi Yapmak İçin Kuralları İhlal Etmek Zorunda Kalıyorum	18-24	12	2,33	0,006
	25-31	42	2,62	
	32-38	17	2,00	
	39+	37	1,78	

Tablo 7.4. (Devamı)

	YAŞINIZ	N	MEAN	P
Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum	18-24	12	1,92	0,010
	25-31	42	2,62	
	32-38	17	1,65	
	39+	37	2,08	
İş Yerinde Sağlıklı Düşünme Ve İşe Odaklanmada Zorlanıyorum	18-24	12	1,83	0,006
	25-31	42	2,60	
	32-38	17	1,65	
	39+	37	1,95	
Kendimi Hastalıklara Karşı Zayıf Ve Dirençsiz Hissediyorum	18-24	12	1,67	0,002
	25-31	42	2,64	
	32-38	17	1,76	
	39+	37	2,05	
Kendimi Duygusal Olarak Bitkin Hissediyorum	18-24	12	1,92	0,009
	25-31	42	2,79	
	32-38	17	1,82	
	39+	37	2,24	
Günlük İşlerim Yolunda Gitmediğinde Zihnim Karışıyor	18-24	12	2,58	0,037
	25-31	42	2,90	
	32-38	17	2,06	
	39+	37	2,35	
Kendimi Fiziksel Olarak Bitkin Hissediyorum	18-24	12	2,33	0,004
	25-31	42	2,79	
	32-38	17	1,82	
	39+	37	2,16	

Basınçlar

18-24, 25-31, 32-38 Yaş grubundaki bireyler bu tehlikenin olmadığına yakın , 39+ yaş grubundaki bireyler bu tehlikenin olduğuna yakın fikir sunmuşlardır.

İstenmeyen insan davranışları

Bütün yaş grupları istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu söylemektedir.

İşimi Yapmak İçin Kuralları İhlal Etmek Zorunda Kalıyorum

Bütün yaş grupları işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalmadığına yakın cevap vermişlerdir.

Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum

18-24 yaş grubunun bazen her iş saatinin beni yorduğunu, 25-31 yaş grubunun her iş saatinin beni yorduğunu bazen, 32-38 yaş grubunun çok nadir her iş saatinin beni yorduğunu, 39+ yaş grubunun çok nadir her iş saatinin beni yorduğunu düşünmektedir.

İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum

18-24 yaş grubunun çok nadire yakın iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum, 25-31 yaş grubunun çoğunluk olarak bazen iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum, 32-38 yaş grubunun çoğunluk olarak çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum, 39+ yaş grubundaki bireylerin çoğunluğu çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum.

Kendimi Hastalıklara Karşı Zayıf Ve Dirençsiz Hissediyorum

18-24 yaş grubunun çoğunluğu çok nadir kendini hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum, 25-31 yaş grubunun çoğunluğu bazen kendini hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum, 32-38 yaş grubunun çoğunluğu çok nadir kendini hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum, 39+ yaş grubundaki bireylerin çoğunluğu çok nadir kendini hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum kısmında yer almıştır.

Kendimi Duygusal Olarak Bitkin Hissediyorum

18-24 yaş grubu genel olarak çok nadir kendini duygusal olarak bitkin hissediyorum, 25-31 yaş grubu bazen kendini duygusal olarak bitkin hissediyorum, 32-38 yaş grubunun çok nadir kendini duygusal olarak bitkin hissediyorum, 39+ yaş grubundakiler çok nadir kendini duygusal olarak bitkin hissediyorum olarak gruplandırılmıştır.

Günlük İşlerim Yolunda Gitmediğinde Zihnim Karışıyor

18-24 yaş grubu aralığındaki bireylerin geneli bazen günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor, 25-31 yaş grubundaki bireylerin geneli bazen günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor , 32-38 yaş grubundaki bireyler çok

nadir günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor , 39+ yaş grubundaki bireyler çok nadir günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihninin karıştığını belirtiyor.

Kendimi Fiziksel Olarak Bitkin Hissediyorum

18-24 yaş grubu çok nadir kendini fiziksel olarak bitkin hissediyor, 25-31 yaş grubundaki bireyler bazen kendini fiziksel olarak bitkin hissediyor, 32-38 yaş grubundaki bireyler çok nadir kendini fiziksel olarak bitkin hissediyor, 39+ yaş aralığında olan bireylerde çok nadir kendini fiziksel olarak bitkin hissediyor.

7.2.3.3. Eğitim Durumuna Göre Anlamli Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının eğitim durumuna göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 5. Eğitim Durumuna Göre Çıkan Sorular

	Eğitim Durumu	N	Mean	P
Bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı ?	Lise	30	1,97	0,002
	Ön lisans	22	1,91	
	Lisans	49	1,86	
	Lisans üstü	7	1,43	
İşim benim yapı taşlarımdır	Lise	30	2,53	0,008
	Ön lisans	22	3,32	
	Lisans	49	3,76	
	Lisans üstü	7	4,86	

Bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı ?

Lise mezunu bireyler bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu olmadıklarını, ön lisans mezunu bireyler bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu olmadığını, lisans mezunu bireylerin bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet olmadığını, lisansüstü bireylerin bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumunun olduğu yapılan analizler sonucunda bulunmuştur.

İşim benim yapı taşlarımdır.

Lise mezunu bireyler işlerinin yapı taşlarımdır sorusuna biraz katılıyorum, ön lisans mezunu bireyler işlerinin yapı taşlarımdır sorusuna biraz katılıyorum, lisans mezunu bireyler işlerinin yapı taşlarımdır sorusuna kararsız kalmış, lisansüstü bireyler mezunu bireyler işlerinin yapı taşlarımdır sorusuna biraz katılmıyorum olarak cevap vermişlerdir.

7.2.3.4. Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının meslek gruplarına göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 6. Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Sorular

	MESLEK GRUPLARI	N	Mean	P
Bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı ?	Hemşire	49	1,80	0,001
	AFAD	22	1,86	
	Umke	22	1,95	
	İtfaiye	15	2,00	
İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır.	Hemşire	49	1,90	0,002
	AFAD	22	1,36	
	Umke	22	1,90	
	İtfaiye	15	2,86	
İşimi değiştirmek istiyorum	Hemşire	49	4,06	0,001
	AFAD	22	4,77	
	Umke	22	3,64	
	İtfaiye	15	6,20	
İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum	Hemşire	49	5,27	0,013
	AFAD	22	6,32	
	Umke	22	5,09	
	İtfaiye	15	6,13	
Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	Hemşire	49	5,39	0,045
	AFAD	22	6,55	
	Umke	22	6,18	
	İtfaiye	15	6,27	

Tablo 7.6. (Devamı)

	MESLEK GRUPLARI	N	Mean	P
İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	Hemşire	49	6,12	0,009
	AFAD	22	6,68	
	Umke	22	5,73	
	İtfaiye	15	5,07	
Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	Hemşire	49	5,04	0,010
	AFAD	22	5,50	
	Umke	22	4,86	
	İtfaiye	15	3,47	
İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	Hemşire	49	5,14	0,000
	AFAD	22	6,68	
	Umke	22	4,82	
	İtfaiye	15	6,27	
Kayma,takılma ve benzeri nedenlerle düşme	Hemşire	49	1,12	0,000
	AFAD	22	1,55	
	Umke	22	1,00	
	İtfaiye	15	1,00	
Yüksekten düşme	Hemşire	49	1,76	0,000
	AFAD	22	1,68	
	Umke	22	1,27	
	İtfaiye	15	1,00	
Cisimlerin düşmesi	Hemşire	49	1,47	0,000
	AFAD	22	1,68	
	Umke	22	1,23	
	İtfaiye	15	1,00	
Gürültü ve titreşim	Hemşire	49	1,20	0,001
	AFAD	22	1,59	
	Umke	22	1,14	
	İtfaiye	15	1,53	
Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri	Hemşire	49	1,18	0,000
	AFAD	22	1,73	
	Umke	22	1,14	
	İtfaiye	15	1,67	
Radyasyon ve ultraviyole ışınlar	Hemşire	49	1,22	0,001
	AFAD	22	1,68	
	Umke	22	1,68	
	İtfaiye	15	1,27	

Tablo 7.6. (Devamı)

	MESLEK GRUPLARI	N	Mean	P
Seyyar el aletlerin kullanımı	Hemşire	49	1,27	0,001
	AFAD	22	1,73	
	Umke	22	1,36	
	İtfaiye	15	1,20	
Sabit makine ve tezgahların kullanımı	Hemşire	49	1,37	0,000
	AFAD	22	1,73	
	Umke	22	1,73	
	İtfaiye	15	1,20	
Hareketli erişim ekipmanları	Hemşire	49	1,57	0,000
	AFAD	22	1,82	
	Umke	22	1,91	
	İtfaiye	15	1,27	
Tıbbi ve kimyasal atıklar	Hemşire	49	1,10	0,000
	AFAD	22	1,77	
	Umke	22	1,05	
	İtfaiye	15	1,40	
Yangın,parlama ve patlama	Hemşire	49	1,24	0,000
	AFAD	22	1,68	
	Umke	22	1,36	
	İtfaiye	15	1,07	
Elle taşıma işleri	Hemşire	49	1,27	0,013
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	1,36	
	İtfaiye	15	1,20	
Elektrikli aletler	Hemşire	49	1,24	0,013
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	1,41	
	İtfaiye	15	1,27	
Basınçlı kaplar	Hemşire	49	1,61	0,005
	AFAD	22	1,73	
	Umke	22	1,73	
	İtfaiye	15	1,20	
Aydınlatma	Hemşire	49	1,20	0,004
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	1,32	
	İtfaiye	15	1,27	
Ekranlı araçlarla çalışma	Hemşire	49	1,22	0,002
	AFAD	22	1,68	
	Umke	22	1,41	
	İtfaiye	15	1,53	

Tablo 7.6. (Devamı)

	MESLEK GRUPLARI	N	Mean	P
Termal konfor koşulları	Hemşire	49	1,16	0,009
	AFAD	22	1,55	
	Umke	22	1,23	
	İtfaiye	15	1,33	
Kimyasal faktörler	Hemşire	49	1,24	0,000
	AFAD	22	1,82	
	Umke	22	1,09	
	İtfaiye	15	1,13	
Biyolojik ajanlar	Hemşire	49	1,12	0,000
	AFAD	22	1,77	
	Umke	22	1,09	
	İtfaiye	15	1,73	
İş stresi	Hemşire	49	1,04	0,000
	AFAD	22	1,59	
	Umke	22	1,00	
	İtfaiye	15	1,13	
Kapalı yerlerde çalışma	Hemşire	49	1,22	0,006
	AFAD	22	1,50	
	Umke	22	1,05	
	İtfaiye	15	1,27	
Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar	Hemşire	49	1,78	0,000
	AFAD	22	1,73	
	Umke	22	1,55	
	İtfaiye	15	1,20	
Şiddet, hakaret veya tacize maruz kalma	Hemşire	49	1,39	0,000
	AFAD	22	1,73	
	Umke	22	1,05	
	İtfaiye	15	1,60	
İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları	Hemşire	49	1,24	0,000
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	1,09	
	İtfaiye	15	1,80	
İstenmeyen insan davranışları	Hemşire	49	1,04	0,000
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	1,00	
	İtfaiye	15	1,80	
Kesici-delici alet kullanımı	Hemşire	49	1,04	0,000
	AFAD	22	1,77	
	Umke	22	1,05	
	İtfaiye	15	1,47	

Tablo 7.6. (Devamı)

	MESLEK GRUPLARI	N	Mean	P
İşimi yapmak için kuralları ihlat etmek zorunda kalıyorum	Hemşire	49	2,51	0,000
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	2,68	
	İtfaiye	15	1,33	
Değerlerimden taviz vermek zorunda kalıyorum	Hemşire	49	2,59	0,006
	AFAD	22	1,95	
	Umke	22	2,41	
	İtfaiye	15	1,87	
İşimde günah keçisi olduğumu hissedirim	Hemşire	49	2,22	0,000
	AFAD	22	1,14	
	Umke	22	2,36	
	İtfaiye	15	1,93	
İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor	Hemşire	49	2,86	0,000
	AFAD	22	1,59	
	Umke	22	3,00	
	İtfaiye	15	2,47	
Mesai günlerinde enerjim düşüktür	Hemşire	49	2,31	0,002
	AFAD	22	1,73	
	Umke	22	2,73	
	İtfaiye	15	2,00	
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	Hemşire	49	2,47	0,000
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	2,68	
	İtfaiye	15	1,47	
İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum	Hemşire	49	2,35	0,001
	AFAD	22	1,68	
	Umke	22	2,55	
	İtfaiye	15	1,53	
Kendimi hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum	Hemşire	49	2,47	0,001
	AFAD	22	1,64	
	Umke	22	2,45	
	İtfaiye	15	1,73	
Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum	Hemşire	49	2,67	0,000
	AFAD	22	1,68	
	Umke	22	2,64	
	İtfaiye	15	1,87	

Tablo 7.6. (Devamı)

	MESLEK GRUPLARI	N	Mean	P
Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor	Hemşire	49	2,76	0,016
	AFAD	22	2,00	
	Umke	22	2,82	
	İtfaiye	15	2,27	
Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum	Hemşire	49	2,69	0,000
	AFAD	22	1,82	
	Umke	22	2,64	
	İtfaiye	15	1,73	

Bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı?

Sorusuna verilen cevaplar sonucunda hemşireler, AFAD personeli, umke sağlık çalışanı ve itfaiye personeli bildirimini yaptığı şiddet durumu yoktur.

İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır.

Hemşireler iş arkadaşlarıyla iyi ilişkilerim vardır sorusuna katılıyorum, AFAD personeli tamamen katılıyorum, umke sağlık çalışanı katılıyorum, itfaiye personeli biraz katılıyorum olarak cevaplamıştır.

İşimi değiştirmek istiyorum.

Hemşireler işimi değiştirmek istiyorum sorusuna kararsızım, AFAD personeli biraz katılmıyorum, umke sağlık çalışanı kararsızım, itfaiye personeli katılmıyorum olarak cevaplandırmıştır.

İş arkadaşlarının özelime girdiğini düşünüyorum.

Hemşireler iş arkadaşlarının özelime girdiğini düşünüyorum sorusuna biraz katılmıyorum, AFAD personeli katılmıyorum, umke sağlık çalışanı biraz katılmıyorum, itfaiye personeli katılmıyorum olarak cevaplandırmıştır.

Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.

Hemşireler hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum sorusuna biraz katılmıyorum, AFAD personeli kesinlikle katılmıyorum, umke sağlık çalışanı katılmıyorum, itfaiye personeli katılmıyorum olarak cevaplamıştır.

İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.

Hemşireler iş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar sorusuna katılmıyorum, AFAD personeli kesinlikle katılmıyorum, umke sağlık çalışanı katılmıyorum, itfaiye personeli biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmıştır.

Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.

Hemşireler kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum sorusuna biraz katılmıyorum, AFAD personeli biraz katılmıyorum ile katılmıyorum arasında kalmıştır, umke sağlık çalışanı biraz katılmıyorum, itfaiye personeli kararsızım olarak cevaplandırmış.

İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.

Hemşireler iş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar sorusuna biraz katılmıyorum, AFAD personeli kesinlikle katılmıyorum, umke sağlık çalışanı biraz katılmıyorum, itfaiye personeli katılmıyorum olarak cevaplandırmıştır.

Kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme

Hemşireler kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu, AFAD personeli kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğu, itfaiye personeli kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu düşünmektedirler.

Yüksekten düşme

Hemşireler yüksekten düşme tehlikesinin olmadığını, AFAD personeli yüksekten düşme tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı yüksekten düşme tehlikesinin olduğunu, itfaiye personelinin yüksekten düşme tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Cisimlerin düşmesi

Hemşireler cisimlerin düşmesi tehlikesinin olduğunu, AFAD personeli cisimlerin düşmesi tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı cisimlerin düşmesi tehlikesinin olduğunu, itfaiye personelinin cisimlerin düşmesi tehlikesi olduğunu belirtmişlerdir.

Gürültü ve Titreşim

Hemşireler gürültü ve titreşim tehlikesinin olduğunu, AFAD personeli gürültü ve titreşim tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı gürültü ve titreşim tehlikesinin olduğunu, itfaiye personeli gürültü ve titreşim tehlikesinin olmadığını belirtmiştir.

Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri

Hemşireler uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu, AFAD personeli uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu, itfaiye personeli uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olmadığını belirtmişlerdir.

Radyasyon ve ultraviyole ışınlar

Hemşireler radyasyon ve ultraviyole ışınlar tehlikesinin olduğunu, AFAD personeli radyasyon ve ultraviyole ışınlar tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı radyasyon ve ultraviyole ışınlar tehlikesinin olmadığını, itfaiye personeli radyasyon ve ultraviyole ışınlar tehlikesinin olduğunu belirtmiştir.

Seyyar el aletlerin kullanımı

Hemşireler seyyar el aletlerin kullanımı tehlikesinin olduğunu, AFAD personeli seyyar el aletlerin kullanımı tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı seyyar el aletlerin kullanımı tehlikesinin olduğunu, itfaiye personeli seyyar el aletlerin kullanımı tehlikesinin olduğunu belirtmiştir.

Sabit makine ve tezgahların kullanımı

Hemşireler sabit makine ve tezgahların kullanımı tehlikesinin olduğunu, AFAD personeli sabit makine ve tezgahların kullanımı tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı sabit makine ve tezgahların kullanımı tehlikesinin olmadığını, itfaiye personeli sabit makine ve tezgahların kullanımı tehlikesinin olduğunu belirtmiştir.

Hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar)

Hemşireler hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olmadığını, AFAD personelinin hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olmadığını, itfaiye personelinin hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Tıbbi ve kimyasal atıklar

Hemşireler tıbbi ve kimyasal tehlikelerinin olduğunu, AFAD personelinin tıbbi ve kimyasal tehlikelerinin olmadığını, umke sağlık çalışanlarının tıbbi ve kimyasal tehlikelerinin olduğunu, itfaiye personellerinin tıbbi ve kimyasal tehlikelerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Yangın, parlama ve patlama

Hemşireler yangın, parlama ve patlama tehlikelerinin olduğunu, AFAD personellerinin yangın, parlama ve patlama tehlikelerinin olmadığını, umke sağlık çalışanı yangın, parlama ve patlama tehlikelerinin olduğunu, itfaiye personellerinin yangın, parlama ve patlama tehlikelerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Elle taşıma işleri

Hemşireler elle taşıma işlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğu, AFAD personellerinin elle taşıma işlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, umke sağlık çalışanları elle taşıma işlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, itfaiye personellerinin elle taşıma işlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

Elektrikli aletler

Hemşireler elektrik aletlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, AFAD personellerinin elektrik aletlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerinin olmadığını, umke sağlık çalışanı elektrikli aletlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, itfaiye personellerinin elektrikli aletlerine bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmiştir.

Basınçlı Kaplar

Hemşireler basınçlı kaplar tehlikesinin olmadığını, AFAD personellerinin basınçlı kaplar tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanları basınçlı kaplar tehlikesinin olmadığını, itfaiye personellerinin basınçlı kaplar tehlikesinin olduğunu belirtmiştir.

Aydınlatma

Hemşireler aydınlatma problemi yaşadıklarını, AFAD personellerinin aydınlatma problemi yaşamadıklarını, umke sağlık çalışanı aydınlatma problemi yaşadıklarını, itfaiye personellerinin aydınlatma problemi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Ekranlı Araçlarla Çalışma

Hemşireler ekranlı araçlarla çalışma tehlikesinin olduğunu, AFAD personellerinin ekranlı araçlarla çalışma tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı ekranlı araçlarla çalışma tehlikesinin olduğunu, itfaiye personellerinin ekranlı araçlarla çalışma tehlikesinin olmadığını belirtmiştir.

Termal Konfor Koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)

Hemşireler termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma) tehlikesinin olduğunu, AFAD personelleri termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma) tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma) tehlikesinin olduğunu, itfaiye personelleri termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma) tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Kimyasal Faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar)

Hemşireler kimyasal faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) tehlikesinin olduğunu, AFAD personelleri kimyasal faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı kimyasal faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) tehlikesinin olduğunu, itfaiye personellerinin kimyasal faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) tehlikesinin olduğunu belirtmiştir.

Biyolojik Ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler)

Hemşireler biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olduğunu, AFAD personelleri biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanları biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olduğunu, itfaiye personellerin biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olmadığını belirtmişlerdir.

İş Stresi

Hemşireler iş stresi yaşadıklarını, AFAD personelleri iş stresi yaşamadıklarını, umke sağlık çalışanı iş stresi yaşadıklarını, itfaiye personellerinin iş stresi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Kapalı Yerlerde Çalışma

Hemşireler kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu, AFAD personelleri bu soruda var-yok arasında kalmışlardır, umke sağlık çalışanı kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu, itfaiye personellerinin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu belirtmiştir.

Motorlu Araçların Kullanımı, Taşımacılık ve Yollar

Hemşireler motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar tehlikesinin olmadığını, AFAD personellerinin motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanı motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar tehlikesinin olmadığını, itfaiye personellerinin motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar tehlikesinin olduğunu belirtmiştir.

Şiddet, Hakaret veya Tacize Maruz Kalma

Hemşireler şiddet, hakaret veya tacize maruz kaldıklarını, AFAD personelleri şiddet, hakaret veya tacize maruz kalmadıklarını, umke sağlık çalışanları şiddet, hakaret veya tacize maruz kaldıklarını, itfaiye personellerinin şiddet, hakaret veya tacize maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

İş Yeri Koşullarına Göre Diğer Tehlike Kaynakları

Hemşireler iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olduğunu, AFAD personelleri iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olmadığını, umke sağlık çalışanları iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olduğunu, itfaiye personellerinin iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olmadığını belirtmişlerdir.

İstenmeyen İnsan Davranışları (Dikkatsizlik, yorgunluk, aldırılmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)

Hemşireler istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırılmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, AFAD personelleri istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırılmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanları istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırılmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, itfaiye personelleri istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırılmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olmadığını belirtmişlerdir.

Kesici-Delici Alet Kullanımı

Hemşireler kesici-delici alet kullanımı tehlikesinin olduğunu, AFAD personelleri kesici-delici alet kullanımı tehlikesinin olmadığını, umke sağlık çalışanları kesici-delici alet kullanımı tehlikesinin olduğunu, itfaiye personellerinin kesici-delici alet kullanımı tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

İşimi Yapmak İçin Kuralları İhlal Etmek Zorunda Kalıyorum

Hemşireler bazen işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını, AFAD personelleri çok nadir işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını, umke sağlık çalışanları bazen işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını, itfaiye personelleri hiçbir zaman işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

Değerlerimden Taviz Vermek Zorunda Kalıyorum

Hemşireler bazen değerlerinden taviz vermek zorunda kalıyor, AFAD personeli çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kalıyor, umke sağlık çalışanı çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kalıyor, itfaiye personeli çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kalıyor.

İşimde Günah Keçisi Olduğumu Hissederim

Hemşireler çok nadir işinde günah keçisi olduğunu hisseder, AFAD personeli hiçbir zaman işinde günah keçisi olduğunu hisseder, umke sağlık çalışanı çok nadir işinde günah keçisi olduğunu, itfaiye personeli çok nadir işinde günah keçisi olduğunu hisseder.

İş Yerindeki Uygulamalar, İşimi Yapmamı Engelliyor

Hemşireler bazen iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini, AFAD personeli çok nadir iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini, umke sağlık çalışanı bazen iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini, itfaiye personeli çok nadir iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini belirtmişlerdir.

Mesai Günlerinde Enerjim Düşüktür

Hemşireler çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, AFAD personeli çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, umke sağlık çalışanları bazen mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, itfaiye personellerinin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum

Hemşireler çok nadir her iş saatinin kendilerini yorduğunu hissettirdiklerini, AFAD personellerinin çok nadir her iş saatinin kendilerini yorduğunu hissettirdiklerini, umke sağlık çalışanları bazen her iş saatinin kendilerini yorduğunu hissettirdiklerini, itfaiye personellerinin hiçbir zaman her iş saatinin kendilerini yorduğunu hissettirmediklerini belirtmişlerdir.

İş Yerinde Sağlıklı Düşünme ve İşe Odaklanmada Zorlanıyorum

Hemşireler çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını, AFAD personellerinin çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını, umke sağlık çalışanı bazen iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını, itfaiye personellerinin bazen iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Kendimi Hastalıklara Karşı Zayıf ve Dirençsiz Hissediyorum

Hemşireler çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini, AFAD personellerinin çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini, umke sağlık çalışanları çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini, itfaiye personellerinin çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kendimi Duygusal Olarak Bitkin Hissediyorum

Hemşireler bazen kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini, AFAD personellerinin çok nadir kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini, umke sağlık çalışanları bazen kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini, itfaiye personellerinin çok nadir kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

Günlük İşlerim Yolunda Gitmediğinde Zihnim Karışıyor

Hemşireler bazen günlük işleri yolunda gitmediğinde zihinleri karışırken, AFAD personellerinin çok nadir günlük işleri yolunda gitmediğinde zihni karışıyor, umke

sağlık çalışanı bazen günlük işleri yolunda gitmediğinde zihni karışıyor, itfaiye personellerinin çok nadir günlük işleri yolunda gitmediğinde zihni karışıyor.

Kendimi Fiziksel Olarak Bitkin Hissediyorum

Hemşireler bazen kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, AFAD personellerinin çok nadir kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, umke sağlık çalışanları bazen kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, itfaiye personellerinin çok nadir kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

7.2.3.5. Meslekte Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının meslekte çalışma yılına göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 7. Meslekte Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Sorular

	MESLEKTE ÇALIŞMA YILI	N	MEAN	P
İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır	Altı aydan az	6	1,00	0,000
	Altı ay-bir yıl	9	1,67	
	Bir-beş yıl	27	1,74	
	Beş-on yıl	29	2,69	
	On yıl +	37	1,76	
Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	Altı aydan az	6	6,67	0,018
	Altı ay-bir yıl	9	4,78	
	Bir-beş yıl	27	5,22	
	Beş-on yıl	29	3,97	
	On yıl +	37	5,08	
Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum	Altı aydan az	6	6,67	0,023
	Altı ay-bir yıl	9	6,22	
	Bir-beş yıl	27	5,59	
	Beş-on yıl	29	4,48	
	On yıl +	37	5,46	

Tablo 7.7. (Devamı)

	MESLEKTE ÇALIŞMA YILI	N	MEAN	P
Kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme	Altı aydan az	6	1,67	0,010
	Altı ay-bir yıl	9	1,22	
	Bir-beş yıl	27	1,19	
	Beş-on yıl	29	1,07	
	On yıl +	37	1,14	
Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri	Altı aydan az	6	1,83	0,011
	Altı ay-bir yıl	9	1,11	
	Bir-beş yıl	27	1,07	
	Beş-on yıl	29	1,10	
	On yıl +	37	1,19	
İş stresi	Altı aydan az	6	1,67	0,007
	Altı ay-bir yıl	9	1,11	
	Bir-beş yıl	27	1,07	
	Beş-on yıl	29	1,10	
	On yıl +	37	1,19	
Kapalı yerlerde çalışma	Altı aydan az	6	1,67	0,046
	Altı ay-bir yıl	9	1,33	
	Bir-beş yıl	27	1,22	
	Beş-on yıl	29	1,10	
	On yıl +	37	1,30	
İşimde günah keçisi olduğumu hissederim	Altı aydan az	6	1,50	0,003
	Altı ay-bir yıl	9	1,44	
	Bir-beş yıl	27	1,74	
	Beş-on yıl	29	2,66	
	On yıl +	37	1,86	
Mesai günlerinde enerjim düşüktür	Altı aydan az	6	2,00	0,028
	Altı ay-bir yıl	9	2,44	
	Bir-beş yıl	27	1,96	
	Beş-on yıl	29	2,76	
	On yıl +	37	2,00	
İşimden şikayet ederim	Altı aydan az	6	1,33	0,041
	Altı ay-bir yıl	9	1,89	
	Bir-beş yıl	27	2,30	
	Beş-on yıl	29	2,66	
	On yıl +	37	2,22	
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	Altı aydan az	6	1,33	0,012
	Altı ay-bir yıl	9	2,56	
	Bir-beş yıl	27	1,89	
	Beş-on yıl	29	2,69	
	On yıl +	37	2,11	

Tablo 7.7. (Devamı)

	MESLEKTE ÇALIŞMA YILI	N	MEAN	P
İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum	Altı aydan az	6	1,33	0,001
	Altı ay-bir yıl	9	1,78	
	Bir-beş yıl	27	1,85	
	Beş-on yıl	29	2,83	
	On yıl +	37	2,03	
Kendimi hastalıklara karşı zayıf ve direncsiz hissediyorum	Altı aydan az	6	2,17	0,008
	Altı ay-bir yıl	9	1,89	
	Bir-beş yıl	27	1,93	
	Beş-on yıl	29	2,76	
	On yıl +	37	2,03	
Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum	Altı aydan az	6	2,17	0,030
	Altı ay-bir yıl	9	2,00	
	Bir-beş yıl	27	2,04	
	Beş-on yıl	29	2,93	
	On yıl +	37	2,24	
Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor	Altı aydan az	6	2,00	0,001
	Altı ay-bir yıl	9	2,89	
	Bir-beş yıl	27	2,19	
	Beş-on yıl	29	3,21	
	On yıl +	37	2,30	
Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum	Altı aydan az	6	1,83	0,012
	Altı ay-bir yıl	9	2,44	
	Bir-beş yıl	27	2,19	
	Beş-on yıl	29	2,93	
	On yıl +	37	2,14	

İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır

Altı aydan az çalışan bireylerin iş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır sorusuna tamamen katılıyorum olarak cevaplandırırken, altı ay-bir yıl arasında çalışan bireyler katılıyorum, bir-beş yıl arasında çalışan bireyler katılıyorum, beş-on yıl arasında çalışan bireyler biraz katılıyorum, on yıl ve üzerinde görev yapan bireylerin katılıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum

Altı aydan az görev yapan bireylerin kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum sorusuna kesinlikle katılmıyorum, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireyler biraz katılmıyorum, bir-beş yıl arasında görev yapan bireyler biraz

katılmıyorum, beş-on yıl arasında görev yapan bireyler kararsız kalmış, on yıl üzerinde görev yapan bireyler biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmıştır.

Kariyer Gelişiminin Kasten Engellendiğini Düşünüyorum

Altı aydan az çalışan bireylerin kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum sorusuna kesinlikle katılmıyorum olarak cevaplandırırken, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireyler katılmıyorum, bir-beş yıl arasında görev yapan bireyler katılmıyorum, beş-on yıl arasında görev yapan bireyler biraz katılmıyorum, on yıl üzerinde görev yapan bireyler biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmıştır.

Kayma, Takılma ve benzeri nedenlerle düşme

Altı aydan az çalışan bireylerin kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olmadığını, altı ay-bir yıl arasında kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu, bir-beş yıl arasında kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu, beş-on yıl arasında kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Uygun Olmayan Duruş ve Çalışma Şekilleri

Altı aydan az çalışan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olmadığını, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu, bir- beş yıl arasında görev yapan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu ve on yıl üzerinde görev yapan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

İş stresi

Altı aydan az çalışan bireylerin iş stresi yaşamadıklarını, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin iş stresi yaşadıklarını, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin iş stresi yaşadıklarını, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin iş stresi yaşadıklarını ve on yıl üzerinde görev yapan bireylerin iş stresi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Kapalı Yerlerde Çalışma

Altı aydan az görev yapan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olmadığını, altı-bir yıl arasında görev yapan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

İşimde Günah Keçisi Olduğumu Hissederim

Altı aydan az görev yapan bireylerin çok nadir işinde günah keçisi hissettiklerini, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin hiçbir zaman işinde günah keçisi hissettiklerini, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir işinde günah keçisi hissettiklerini, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen işinde günah keçisi hissettiklerini, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir işinde günah keçisi hissettiklerini belirtmişlerdir.

Mesai Günlerinde Enerjim Düşüktür

Altı aydan az çalışan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

İşimden Şikayet Ederim

Altı aydan az çalışan bireylerin hiçbir zaman işlerinden şikayet etmediklerini, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir işlerinden şikayet ettiklerini, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir işlerinden şikayet ettiklerini, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen işlerinden şikayet ettiklerini, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin işlerinden çok nadir şikayet ettiklerinin belirtmişlerdir.

Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum

Altı aydan az çalışan bireylerin hiçbir zaman her iş saatinin onları yormadıklarını, altı ay- bir yıl arasında görev yapan bireylerin bazen her iş saatinin onları yorduğunu, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir her iş saatinin onları yorduğunu, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen her iş saatinin onları yorduğunu, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir her iş saatinin onları yorduğunu belirtmişlerdir.

İş Yerinde Sağlıklı Düşünme ve İşe Odaklanmada Zorlanıyorum

Altı aydan az görev yapan bireylerin hiçbir zaman iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanmadıklarını, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Kendimi Hastalıklara Karşı Zayıf ve Dirençsiz Hissediyorum

Altı aydan az görev yapan bireylerin çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kendimi Duygusal Olarak Bitkin Hissediyorum

Altı aydan az görev yapan bireylerin çok nadir duygusal olarak bitkin hissettiklerini, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir duygusal olarak bitkin hissettiklerini, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir duygusal olarak bitkin hissettiklerini, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen duygusal

olarak bitkin hissettiklerini, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir duygusal olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

Günlük İşlerim Yolunda Gitmediğinde Zihnim Karışıyor

Altı aydan az görev yapan bireylerin çok nadir günlük işleri yolunda gitmediğinde zihinlerinin karıştığını, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin bazen işleri yolunda gitmediğinde zihinlerinin karıştığını, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin çok nadir günlük işleri yolunda gitmediğinde zihinlerinin karıştığını, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin bazen günlük işlerinin yolunda gitmediğinde zihinlerinin karıştığını, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir günlük işleri yolunda gitmediğinde zihinlerinin karıştığını belirtmişlerdir.

Kendimi Fiziksel Olarak Bitkin Hissediyorum

Altı aydan az görev yapan bireylerin çok nadir kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, altı ay-bir yıl arasında görev yapan bireylerin kendilerinin çok nadir fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, bir-beş yıl arasında görev yapan bireylerin kendilerinin çok nadir fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, beş-on yıl arasında görev yapan bireylerin kendilerinin bazen fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, on yıl üzerinde görev yapan bireylerin çok nadir olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

7.2.3.6. Çalışma Şekillerine Göre Anlamli Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının çalışma şekillerine göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 8. Çalışma Şekillerine Göre Anlamlı Çıkan Sorular

	Çalışma Şekilleri	N	Mean	P
İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır	Nöbet	29	2,21	0,000
	Mesai	34	1,35	
	Nöbet-Mesai	45	2,24	
Dış görünüşümle dalga geçiliyor	Nöbet	29	6,31	0,036
	Mesai	34	6,74	
	Nöbet-Mesai	45	6,09	
İş arkadaşlarımdan özelime girdiğini düşünüyorum	Nöbet	29	5,07	0,004
	Mesai	34	6,21	
	Nöbet-Mesai	45	5,40	
İş arkadaşlarım benim yokmuşum gibi davranırlar	Nöbet	29	6,00	0,001
	Mesai	34	6,65	
	Nöbet-Mesai	45	5,53	
Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	Nöbet	29	5,62	0,005
	Mesai	34	5,24	
	Nöbet-Mesai	45	4,13	
Kariyer gelişimin kasten engellendiğini düşünüyorum	Nöbet	29	6,00	0,002
	Mesai	34	5,94	
	Nöbet-Mesai	45	4,51	
Molalarda yalnız kalırım	Nöbet	29	5,72	0,004
	Mesai	34	6,29	
	Nöbet-Mesai	45	5,22	
İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	Nöbet	29	5,07	0,009
	Mesai	34	6,09	
	Nöbet-Mesai	45	5,44	

Tablo 7.8. (Devamı)

	Çalışma şekilleri	N	Mean	P
Gürültü ve titreşim	Nöbet	29	1,21	0,019
	Mesai	34	1,50	
	Nöbet-Mesai	45	1,24	
Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri	Nöbet	29	1,28	0,002
	Mesai	34	1,59	
	Nöbet-Mesai	45	1,22	
Radyasyon ve ultraviyole ışınlar	Nöbet	29	1,14	0,000
	Mesai	34	1,59	
	Nöbet-Mesai	45	1,22	
Seyyar el aletlerin kullanımı	Nöbet	29	1,28	0,002
	Mesai	34	1,62	
	Nöbet-Mesai	45	1,24	
Sabit makine ve tezgahların kullanımı	Nöbet	29	1,62	0,000
	Mesai	34	1,71	
	Nöbet-Mesai	45	1,24	
Tıbbi ve kimyasal atıklar	Nöbet	29	1,10	0,000
	Mesai	34	1,59	
	Nöbet-Mesai	45	1,13	
Yangın, parlama ve patlama	Nöbet	29	1,34	0,005
	Mesai	34	1,53	
	Nöbet-Mesai	45	1,18	
Elle taşıma işleri	Nöbet	29	1,41	0,004
	Mesai	34	1,53	
	Nöbet-Mesai	45	1,18	
Elektrikli aletler	Nöbet	29	1,38	0,005
	Mesai	34	1,56	
	Nöbet-Mesai	45	1,20	
Basıncılı kaplar	Nöbet	29	1,66	0,003
	Mesai	34	1,79	
	Nöbet-Mesai	45	1,42	
Aydınlatma	Nöbet	29	1,34	0,000
	Mesai	34	1,59	
	Nöbet-Mesai	45	1,11	
Ekranlı araçlarla çalışma	Nöbet	29	1,38	0,004
	Mesai	34	1,62	
	Nöbet-Mesai	45	1,24	
Termal konfor koşulları	Nöbet	29	1,24	0,008
	Mesai	34	1,47	
	Nöbet-Mesai	45	1,16	
Kimyasal faktörler	Nöbet	29	1,24	0,000
	Mesai	34	1,65	
	Nöbet-Mesai	45	1,11	

Tablo 7.8. (Devamı)

	Çalışma Şekilleri	N	Mean	P
Biyolojik ajanlar	Nöbet	29	1,21	0,000
	Mesai	34	1,62	
	Nöbet-Mesai	45	1,20	
İş stresi	Nöbet	29	1,10	0,001
	Mesai	34	1,35	
	Nöbet-Mesai	45	1,04	
Yalnız çalışma	Nöbet	29	1,34	0,040
	Mesai	34	1,65	
	Nöbet-Mesai	45	1,42	
Şiddet, hakaret veya tacize maruz kalma	Nöbet	29	1,28	0,001
	Mesai	34	1,68	
	Nöbet-Mesai	45	1,31	
İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları	Nöbet	29	1,24	0,002
	Mesai	34	1,62	
	Nöbet-Mesai	45	1,27	
İstenmeyen insan davranışları	Nöbet	29	1,07	0,001
	Mesai	34	1,47	
	Nöbet-Mesai	45	1,22	
Kesici-delici alet kullanımı	Nöbet	29	1,07	0,000
	Mesai	34	1,50	
	Nöbet-Mesai	45	1,18	
İşimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum	Nöbet	29	2,59	0,034
	Mesai	34	1,82	
	Nöbet-Mesai	45	2,24	
İşim hız program değişiklikleri nedeniyle beni uğraştırıyor	Nöbet	29	2,93	0,005
	Mesai	34	2,18	
	Nöbet-Mesai	45	2,87	
İşimde günah keçisi olduğumu hissederim	Nöbet	29	2,14	0,000
	Mesai	34	1,35	
	Nöbet-Mesai	45	2,38	
İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor	Nöbet	29	2,72	0,000
	Mesai	34	1,88	
	Nöbet-Mesai	45	3,00	

Tablo 7.8. (Devamı)

	Çalışma Şekilleri	N	Mean	P
Mesai günlerinde enerjim düşüktür	Nöbet	29	2,28	0,020
	Mesai	34	1,88	
	Nöbet-Mesai	45	2,47	
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	Nöbet	29	2,59	0,001
	Mesai	34	1,71	
	Nöbet-Mesai	45	2,33	
İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum	Nöbet	29	2,31	0,018
	Mesai	34	1,74	
	Nöbet-Mesai	45	2,33	
Kendimi hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum	Nöbet	29	2,31	0,050
	Mesai	34	1,88	
	Nöbet-Mesai	45	2,36	
Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum	Nöbet	29	2,66	0,021
	Mesai	34	2,09	
	Nöbet-Mesai	45	2,40	

İş Arkadaşlarım İle İyi İlişkilerim Vardır

Nöbet tutan, mesai çalışan, nöbet+mesai çalışan bireyler iş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır sorusuna katılıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

Dış Görünüşümle Dalga Geçiliyor

Nöbet tutan bireyler dış görünüşümle dalga geçiliyor sorusuna katılmadıklarını, mesai şeklinde çalışan bireyler kesinlikle katılmadıklarını, nöbet+mesai çalışan bireylerde katılmıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

İş Arkadaşlarımın Özelime Girdiğini Düşünüyorum

Nöbet tutan bireylerin iş arkadaşlarım özelime girdiğini düşünüyorum sorusuna biraz katılmıyorum, mesai çalışan bireylerin katılmıyorum, nöbet+mesai çalışan bireyler biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmıştır.

İş Arkadaşlarım Ben Yokmuşum Gibi Davranırlar

Nöbet tutan bireyler iş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar sorusuna katılmıyorum, mesai çalışan bireyler kesinlikle katılmıyorum, nöbet+mesai çalışan bireyler katılmıyorum olarak cevaplamışlardır.

Kariyerimin Yönetim Tarafından Engellendiğini Düşünüyorum

Nöbet tutan bireylerin kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum sorusuna katılmıyorum, mesai çalışan bireylerin biraz katılmıyorum, nöbet+mesai çalışan bireylerin kararsız kaldıkları görülmüştür.

Kariyer Gelişiminin Kasten Engellendiğini Düşünüyorum

Nöbet tutan bireylerin kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum sorusuna katılmıyorum, mesai çalışan bireylerin katılmıyorum, nöbet+mesai çalışan bireylerin biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

Molalarda Yalnız Kalırım

Nöbet tutan bireylerin molalarda yalnız kalırım sorusuna katılmıyorum, mesai çalışan bireylerin katılmıyorum, nöbet+mesai çalışan bireylerin biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

İş Arkadaşlarım Benim Özel Yaşamımla İlgili Olarak Gereksiz Eleştirilerde Bulunuyorlar

Nöbet tutan bireylerin iş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar sorusuna biraz katılmıyorum, mesai çalışan bireylerin katılmıyorum, nöbet+mesai çalışan bireylerin biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

Kayma, Takılma ve Benzeri Nedenlerle Düşme

Nöbet tutan bireylerin, mesai çalışan bireyler, nöbet+mesai çalışan bireyler kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Gürültü ve Titreşim

Nöbet tutan bireyler gürültü ve titreşim tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin gürültü ve titreşim tehlikesinin olup olmadığı konusunda kararsız kalmış, nöbet+mesai çalışan bireylerin gürültü ve titreşim tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Uygun Olmayan Duruş ve Çalışma Şekilleri

Nöbet tutan bireyler uygun olmayan duruş ve çalışma şekillerine bağlı tehlikenin olduğunu, mesai çalışan bireyler bu tehlikenin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireyler bu tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Radyasyon

Nöbet tutan bireylerin radyasyon tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin radyasyon tehlikesinin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin radyasyon tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Seyyar El Aletlerinin Kullanımı

Nöbet tutan bireyler seyyar el aletlerin kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, mesai çalışan bireylerin böyle bir tehlike olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerinde bu tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Sabit Makine ve Tezgahların Kullanımı

Nöbet tutan bireylerin sabit makine ve tezgahların kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikenin olmadığını, mesai çalışan bireylerin bu tehlikenin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin bu tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Tıbbi ve Kimyasal Atıklar

Nöbet tutan bireylerin tıbbi ve kimyasal atıklar tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireyler bu tehlikenin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin bu tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Yangın, Parlama ve Patlama

Nöbet tutan bireyler yangın, parlama ve patlama tehlikesi içerisinde olduklarını, mesai çalışan bireylerin tehlike içerisinde olmadıklarını, mesai+nöbet çalışan bireylerin tehlike içerisinde olduklarını belirtmişlerdir.

Elle Taşıma İşleri

Nöbet tutan bireyler elle taşımaya bağlı olarak oluşabilecek tehlikelerinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin böyle bir tehlike içerisinde olmadıklarını, nöbet+mesai çalışan bireylerin bu tehlike içerisinde olduklarını belirtmişlerdir.

Elektrikli Aletler

Nöbet tutan bireyler elektrikli aletler tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin elektrikli aletler tehlikesinin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin elektrikli aletler tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Basınçlı Kaplar

Nöbet tutan bireyler basınçlı kaplara bağlı oluşabilecek tehlikenin olmadığını, mesai çalışan bireylerin basınçlı kaplara bağlı oluşabilecek tehlikenin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin basınçlı kaplara bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Aydınlatma

Nöbet tutan bireylerin aydınlatmaya bağlı oluşabilecek tehlikelerinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin aydınlatmaya bağlı oluşabilecek tehlikelerinin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin aydınlatmaya bağlı oluşabilecek tehlikelerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Ekranlı Araçlarla Çalışma

Nöbet tutan bireylerin ekranlı araçlarla çalışma tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin ekranlı araçlarla çalışma tehlikesinin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin ekranlı araçlarla çalışma tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Termal Konfor Koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)

Nöbet tutan bireylerin termal konfor koşullarına (sıcaklık, nem ve havalandırma) bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, mesai çalışan bireylerin termal konfor koşullarına (sıcaklık, nem ve havalandırma) bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, nöbet+mesai çalışan bireylerin termal konfor koşullarına (sıcaklık, nem ve havalandırma) bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Kimyasal Faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar)

Nöbet tutan bireylerin kimyasal faktörlere bağlı (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) oluşabilecek tehlikenin olduğunu, mesai çalışan bireylerin kimyasal faktörlere bağlı (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) oluşabilecek tehlikenin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin kimyasal faktörlere bağlı (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Biyolojik Ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler)

Nöbet tutan bireylerin biyolojik ajanlara (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, mesai çalışan bireylerin biyolojik ajanlara (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin biyolojik ajanlara (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

İş Stresi

Nöbet tutan bireylerin iş stresi yaşadıklarını, mesai çalışan bireylerin iş stresi yaşadıklarını, nöbet+mesai çalışan bireylerin iş stresi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Kapalı Yerlerde Çalışma

Nöbet tutan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu, nöbet+mesai çalışan bireylerin kapalı yerlerde çalışma tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Yalnız Çalışma

Nöbet tutan bireylerin yalnız çalışma tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin yalnız çalışma tehlikesinin olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin yalnız çalışma tehlikesinin olduklarını belirtmişlerdir.

Şiddet, Hakaret veya Tacize Maruz Kalma

Nöbet tutan bireylerin şiddet, hakaret veya tacize maruz kaldıklarını, mesai çalışan bireylerin şiddet, hakaret veya tacize maruz kalmadıklarını, nöbet+mesai çalışan bireylerin şiddet, hakaret veya tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

İş Yeri Koşullarına Göre Diğer Tehlike Kaynakları

Nöbet tutan bireylerin iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olduğunu, mesai çalışan bireylerin iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olmadığını, nöbet+mesai çalışan bireylerin iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olduğunu belirtmişlerdir.

İstenmeyen İnsan Davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)

Nöbet tutan bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, mesai çalışan bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, nöbet+mesai çalışan bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Kesici- Delici Alet Kullanımı

Nöbet tutan bireylerin kesici-delici alet kullanımına bağılı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, mesai çalışan bireylerin kesici-delici alet kullanımına bağılı oluşabilecek tehlikenin olup olmadığına kararsız kalmış, nöbet+mesai kesici-delici alet kullanımına bağılı oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

İşini Yapmak İçin Kuralları İhlal Etmek Zorunda Kalıyorum

Nöbet tutan bireylerin bazen işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını, mesai çalışan bireylerin çok nadir işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını, nöbet+mesai çalışan bireylerin çok nadir işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

İşim Hızlı Program Değişiklikleri Nedeniyle Beni Uğraştırıyor

Nöbet tutan bireylerin bazen işini yapmak için hızlı program değişiklikleri nedeniyle uğraştıklarını, mesai çalışan bireylerin çok nadir işini yapmak için hızlı program değişiklikleri nedeniyle uğraştıklarını, nöbet+mesai çalışan bireylerin bazen işini yapmak için hızlı program değişiklikleri nedeniyle uğraştırıyor.

İşimde Günah Keçisi Olduğumu Hissederim

Nöbet tutan bireylerin çok nadir işinde günah keçisi olduğunu hissettiklerini, mesai çalışan bireylerin hiçbir zaman işinde günah keçisi olduğunu hissettiklerini, nöbet+mesai çalışan bireylerin çok nadir işinde günah keçisi olduğunu hissettiklerini belirtmişlerdir.

İş Yerindeki Uygulamalar, İşini Yapmamı Engelliyor

Nöbet tutan bireyler bazen iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini, mesai çalışan bireylerin çok nadir iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini, nöbet+mesai çalışan bireylerin bazen iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini belirtmişlerdir.

Mesai Günlerinde Enerjim Düşüktür

Nöbet tutan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, mesai çalışan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu, nöbet+mesai çalışan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum

Nöbet tutan bireylerin bazen her iş saatinin kendilerini yorduğunu hissederken, mesai çalışan bireyler çok nadir her iş saatinin kendilerini yorduklarını, nöbet+mesai çalışan bireylerin de çok nadir her iş saatinin kendilerini yorduklarını belirtmişlerdir.

İş Yerinde Sağlıklı Düşünme ve İşe Odaklanmada Zorlanıyorum

Nöbet tutan bireylerin, mesai çalışan bireylerin ve nöbet+mesai çalışan bireylerin çok nadir iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Kendimi Hastalıklara Karşı Zayıf ve Dirençsiz Hissediyorum

Nöbet tutan bireylerin, mesai çalışan bireylerin ve nöbet+mesai çalışan bireylerin çok nadir kendilerinin hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kendimi Duygusal Olarak Bitkin Hissediyorum

Nöbet tutan bireylerin bazen kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini, mesai çalışan bireylerin çok nadir kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini, nöbet+mesai çalışan bireylerin bazen kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kendimi Fiziksel Olarak Bitkin Hissediyorum

Nöbet tutan bireylerin bazen kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, mesai çalışan bireylerin çok nadir fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, nöbet+mesai çalışan bireylerin kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

7.2.3.7. Haftalık Çalışma Saatine Göre Anlamlı Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının haftalık çalışma saatine göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 9. Haftalık Çalışma Saatine Göre Anlamli Çıkan Sorular

	Haftalık çalışma saati	N	MEAN	P
Mesleki hayatınızda mobbing uygulamasını en çok kim tarafından yapılacağını düşünüyorsunuz	40 Saat	32	1,97	0,003
	40-48 Saat	24	3,00	
	48 saat ve üzeri	52	2,94	
İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır	40 Saat	32	1,34	0,000
	40-48 Saat	24	2,08	
	48 saat ve üzeri	52	2,27	
İş arkadaşlarımla özeline girdiğini düşünüyorum	40 Saat	32	6,34	0,011
	40-48 Saat	24	5,08	
	48 saat ve üzeri	52	5,31	
İş arkadaşlarımla benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	40 Saat	32	6,38	0,004
	40-48 Saat	24	4,92	
	48 saat ve üzeri	52	5,33	
Kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme	40 Saat	32	1,41	0,000
	40-48 Saat	24	1,00	
	48 saat ve üzeri	52	1,10	
Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri	40 Saat	32	1,59	0,001
	40-48 Saat	24	1,13	
	48 saat ve üzeri	52	1,31	
Radyasyon ve ultraviyole ışınlar	40 Saat	32	1,47	0,048
	40-48 Saat	24	1,17	
	48 saat ve üzeri	52	1,29	
Seyyar el aletlerin kullanımı	40 Saat	32	1,59	0,008
	40-48 Saat	24	1,29	
	48 saat ve üzeri	52	1,27	
Sabit makine ve tezgahların kullanımı	40 Saat	32	1,75	0,001
	40-48 Saat	24	1,25	
	48 saat ve üzeri	52	1,44	
Tıbbi ve kimyasal atıklar	40 Saat	32	1,56	0,000
	40-48 Saat	24	1,13	
	48 saat ve üzeri	52	1,15	
Yangın, parlama ve patlama	40 Saat	32	1,56	0,004
	40-48 Saat	24	1,29	
	48 saat ve üzeri	52	1,21	
Elle taşıma işleri	40 Saat	32	1,56	0,006
	40-48 Saat	24	1,17	
	48 saat ve üzeri	52	1,31	
Aydınlatma	40 Saat	32	1,53	0,011
	40-48 Saat	24	1,21	
	48 saat ve üzeri	52	1,25	

Tablo 7.9. (Devamı)

	Haftalık çalışma saati	N	MEAN	P
Termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)	40 Saat	32	1,47	0,015
	40-48 Saat	24	1,17	
	48 saat ve üzeri	52	1,21	
Kimyasal faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar)	40 Saat	32	1,66	0,000
	40-48 Saat	24	1,21	
	48 saat ve üzeri	52	1,15	
Biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler,virüsler)	40 Saat	32	1,63	0,000
	40-48 Saat	24	1,08	
	48 saat ve üzeri	52	1,27	
İş stresi	40 Saat	32	1,34	0,002
	40-48 Saat	24	1,04	
	48 saat ve üzeri	52	1,10	
Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar	40 Saat	32	1,81	0,024
	40-48 Saat	24	1,67	
	48 saat ve üzeri	52	1,52	
Şiddet, hakaret veya tacize maruz kalma	40 Saat	32	1,69	0,001
	40-48 Saat	24	1,29	
	48 saat ve üzeri	52	1,31	
İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları	40 Saat	32	1,69	0,000
	40-48 Saat	24	1,13	
	48 saat ve üzeri	52	1,29	
İstenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırılmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)	40 Saat	32	1,47	0,000
	40-48 Saat	24	1,00	
	48 saat ve üzeri	52	1,25	
Kesici-delici alet kullanımı	40 Saat	32	1,50	0,000
	40-48 Saat	24	1,04	
	48 saat ve üzeri	52	1,19	
İşimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum	40 Saat	32	1,78	0,015
	40-48 Saat	24	2,38	
	48 saat ve üzeri	52	2,38	
Değerlerimden taviz vermek zorunda kalıyorum	40 Saat	32	1,94	0,002
	40-48 Saat	24	2,79	
	48 saat ve üzeri	52	2,35	
İşim hızlı program değişiklikleri nedeniyle beni uğraştırıyor	40 Saat	32	2,06	0,001
	40-48 Saat	24	3,04	
	48 saat ve üzeri	52	2,87	
İşimde günah keçisi olduğumu hissedirim	40 Saat	32	1,38	0,000
	40-48 Saat	24	2,38	
	48 saat ve üzeri	52	2,19	
İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor	40 Saat	32	1,84	0,000
	40-48 Saat	24	3,08	
	48 saat ve üzeri	52	2,79	

Tablo 7.9. (Devamı)

	Haftalık çalışma saati	N	MEAN	P
Mesai günlerinde enerjim düşüktür	40 Saat	32	1,84	0,015
	40-48 Saat	24	2,46	
	48 saat ve üzeri	52	2,37	
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	40 Saat	32	1,69	0,001
	40-48 Saat	24	2,63	
	48 saat ve üzeri	52	2,33	
Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor	40 Saat	32	2,16	0,029
	40-48 Saat	24	2,79	
	48 saat ve üzeri	52	2,67	

Mesleki Hayatınızda Mobbing Uygulamasını En Çok Kim Tarafından Yapılacağını Düşünüyorsunuz

Haftalık 40 saat çalışan bireylerin mesleki hayatında mobbing uygulamasını en çok meslektaşlarının olduğunu, 40-48 saat çalışan bireylerin mesleki hayatlarında mobbing uygulamasını acil durum uygulanacak bireylerin, 48 saat üzerinde çalışan bireylerinde mobbing uygulanmasını acil durum uygulanacak bireyler olduğunu belirtmişlerdir.

İş Arkadaşlarımla İyi İlişkilerim Vardır

Haftalık çalışma saatleri 40 saat olan bireylerin iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır sorusuna tamamen katılıyorum, 40-48 saat çalışan bireylerin katılıyorum, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin tamamen katılıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

İş Arkadaşlarımla Özelime Girdiğini Düşünüyorum

Haftalık 40 saat çalışan bireylerin iş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum sorusuna katılmıyorum olarak cevaplandırırken, 40-48 saat çalışan bireylerin ve 48 saat üzerinde çalışan bireyler soruya biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

İş Arkadaşlarım Benim Özel Yaşamımla İlgili Olarak Gereksiz Eleştirilerde Bulunuyorlar

Haftalık 40 saat çalışan bireylerin iş arkadaşlarımla benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyor sorusuna katılmıyorum, 40-48 saat çalışan bireylerin biraz katılmıyorum, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

Kayma, Takılma Ve Benzeri Nedenlerle Düşme

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu, 40-48 saat çalışan bireylerin kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Uygun Olmayan Duruş Ve Çalışma Şekilleri

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Radyasyon ve Ultraviyole Işıklar

Haftalık çalışma saatleri 40 saat çalışan bireylerin radyasyon ve ultraviyole ışınlarına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, 40-48 saat çalışan bireylerin radyasyon ve ultraviyole ışınlarına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin radyasyon ve ultraviyole ışınlarına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Seyyar El Aletlerin Kullanımı

Haftalık çalışma saatleri 40 saat olan bireylerin seyyar el aletlerin kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin seyyar el aletlerin kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, 48 saat çalışan bireylerin seyyar el aletlerin kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Sabit Makine ve Tezgahların Kullanımı

Haftalık 40 saat çalışan bireylerin sabit makine ve tezgahların kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin sabit makine ve tezgahların kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin sabit makine ve tezgahların kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Tıbbi ve Kimyasal Atıklar

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin tıbbi ve kimyasal atıklara bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin tıbbi ve kimyasal atıklara bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin tıbbi ve kimyasal atıklara bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

Yangın, Parlama ve Patlama

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin yangın, parlama ve patlamaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin yangın, parlama ve patlamaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin yangın, parlama ve patlamaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

Elle Taşıma İşleri

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin elle taşımaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin elle taşımaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin elle taşımaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

Aydınlatma

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin aydınlatmaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin aydınlatmaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin aydınlatmaya bağlı oluşabilecek tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

Ekranlı Araçlarla Çalışma

Haftalık çalışma saati 40 saat çalışan bireylerin ekranlı araçlarla çalışmaya bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin ekranlı araçlara bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin ekranlı araçlara bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

Termal Konfor Koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)

Haftalık 40 saat çalışan bireylerin termal konfor koşullarına (sıcaklık, nem ve havalandırma) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 40-48 saat çalışan bireylerin termal konfor koşullarına (sıcaklık, nem ve havalandırma) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin termal konfor koşullarına (sıcaklık, nem ve havalandırma) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

Kimyasal Faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar)

Haftalık 40 saat çalışan bireylerin kimyasal faktörlere (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin kimyasal faktörlere (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin kimyasal faktörlere (gaz ve buharlar, solventler, tozlar) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

Biyolojik Ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler)

Haftalık 40 saat çalışan bireylerin biyolojik ajanlara (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan bireylerin biyolojik ajanlara (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin biyolojik ajanlara (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

İş Stresi

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin iş stresi yaşadığını ve tehlikenin olduğunu, 40-48 saat çalışan bireyler ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerde bu tehlikenin olduğunu ve yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Motorlu Araçların Kullanımı, Taşımacılık ve Yollar

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireyler motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollara bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını, 40-48 saat çalışan ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin de motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollara bağlı oluşabilecek tehlikelerin olmadığını belirtmişlerdir.

Şiddet, Hakaret veya Tacize Maruz Kalma

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin şiddet, hakaret veya tacize maruz kalmadıklarını ve bu tehlikenin olmadığını, 40-48 saat çalışan ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin şiddet, hakaret veya tacize maruz kaldıklarını ve tehlikenin olduğunu belirtmişlerdir.

İş Yeri Koşullarına Göre Diğer Tehlike Kaynakları,

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olmadığını, 40-48 saat çalışan bireyler ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları olduğunu belirtmişlerdir.

İstenmeyen İnsan Davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)

Haftalık çalışma saati 40 saat, 40-48 saat ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin her biri istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Kesici-Delici Alet Kullanımı

Haftalık çalışma saati 40 saat çalışan bireylerin kesici-delici alet kullanımı tehlikesinin olup olmadığını kararsız kalmış, 40-48 saat çalışan bireylerin ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin kesici-delici alet kullanımına bağlı oluşabilecek tehlikelerin olduğunu belirtmişlerdir.

İşini Yapmak İçin Kuralları İhlal Etmek Zorunda Kalıyorum

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin çok nadir işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını, 40-48 saat çalışan bireylerin çok nadir işini

yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kaldıklarını, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin çok nadir işini yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

Değerlerimden Taviz Vermek Zorunda Kalıyorum

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kaldıklarını, 40-48 saat olan bireylerin bazen değerlerinden taviz vermek zorunda kaldıklarını, 48 saat üzerinde olan bireylerin de çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

İşim Hızlı Program Değişiklikleri Nedeniyle Beni Uğraştırıyor

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin çok nadir işlerinin hızlı program değişiklikleri nedeniyle uğraştıklarını, 40-48 saat çalışan ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin bazen işlerinin hızlı program değişiklikleri nedeniyle uğraştıklarını belirtmişlerdir.

İşimde Günah Keçisi Olduğumu Hissederim

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin, 40-48 saat olan bireylerin ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin çok nadir işlerinde günah keçisi olduklarını hissediyorlar.

İş Yerindeki Uygulamalar, İşimi Yapmamı Engelliyor

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin çok nadir iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engelliyor olarak cevaplandırırken, 40-48 saat ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin bazen iş yerindeki uygulamalar işlerini yapmalarını engellediklerini belirtmişlerdir.

Mesai Günlerinde Enerjim Düşüktür

Haftalık çalışma saati 40 saat, 40-48 saat ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin çok nadir mesai günlerinde enerjilerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin çok nadir her iş saatinin kendilerini yorduklarını, 40-48 saat çalışan bireylerin bazen her iş saatinin kendilerini yorduklarını, 48 saat üzerinde çalışan bireylerin çok nadir her iş saatinin kendilerinin yorduklarını belirtmişlerdir.

Kendimi Duygusal Olarak Bitkin Hissediyorum

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin çok nadir kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini, 40-48 saat çalışan bireylerin ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin bazen kendilerinin duygusal olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

Günlük İşlerim Yolunda Gitmediğinde Zihnim Karışıyor

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireylerin çok nadir günlük işleri yolunda gitmediğinde zihinlerinin karıştığını, 40-48 saat çalışan bireylerin ve 48 saat üzerinde çalışan bireylerin bazen günlük işlerinin yolunda gitmediğinde zihinlerinin karıştıklarını belirtmişlerdir.

7.2.3.8. Acil Müdahale Sırasında Bulduğunuz Ortamdan Etkilenir Misiniz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamli Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının acil müdahale sırasında bulduğunuz ortamdan etkilenir misiniz sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 10. Acil Müdahale Sırasında Bulduğunuz Ortamdan Etkilenir Misiniz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamlı Çıkan Sorular

	Acil müdahale sırasında bulunduğunuz ortamdan etkilenir misiniz?	N	MEAN	P
Haftalık çalışma saatiniz acil durum karşısında yapacaklarınızı uygulamanızda herhangi bir problem oluşturuyor mu?	Evet	24	1,50	0,004
	Kısmen	40	1,63	
	Hayır	44	1,86	
İşimi değiştirmek istiyorum	Evet	24	3,67	0,015
	Kısmen	40	4,10	
	Hayır	44	5,11	
Yüksekten düşme	Evet	24	1,67	0,012
	Kısmen	40	1,65	
	Hayır	44	1,36	
Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar	Evet	24	1,83	0,001
	Kısmen	40	1,75	
	Hayır	44	1,43	
İstenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmaçlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)	Evet	24	1,04	0,001
	Kısmen	40	1,20	
	Hayır	44	1,43	
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	Evet	24	2,54	0,031
	Kısmen	40	2,38	
	Hayır	44	1,86	
Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum	Evet	24	2,79	0,027
	Kısmen	40	2,48	
	Hayır	44	2,05	

Haftalık Çalışma Saatiniz Acil Durum Karşısında Yapacaklarınızı Uygulamanızda Herhangi Bir Problem Oluşturuyor Mu?

Acil müdahale sırasında bulunduğu ortamdan etkilenecek bireylerin haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında bir problem oluşturup oluşturmadığı konusunda kararsız kalmış, acil müdahale sırasında bulunduğu ortamdan kısmen etkilenen bireylerin haftalık çalışma saatinin acil durum karşısında yapacakları konusunda problem oluşturmayacağını, acil müdahale sırasında bulunduğu

ortamdan etkilenmeyen bireylerin haftalık çalışma saatinin acil durum karşısında yapacakları uygulamanızda problem oluşturmadığını belirtmişlerdir.

İşimi Değiştirmek İstiyorum

Acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenen bireyler işimi değiştirmek istiyorum sorusunda kararsız kalmış, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan kısmen etkilenen bireylerin işimi değiştirmek istiyorum sorusuna kararsız kalmış, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenmeyen bireyler işimi değiştirmek istiyorum sorusuna biraz katılmıyorum olarak cevaplamışlardır.

Yüksekten Düşme

Acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenen bireylerin yüksekten düşme tehlikesinin olmadığını, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan kısmen etkilenen bireylerin yüksekten düşme tehlikesinin olmadığını, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenmeyen bireylerin yüksekten düşme tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Motorlu Araçların Kullanımı, Taşımacılık ve Yollar

Acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenen bireylerin motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar tehlikesinin olmadığını, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan kısmen etkilenen bireylerin motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar tehlikesinin olmadığını, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenmeyen bireylerin motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

İstenmeyen İnsan Davranışları (Dikkatsizlik, Yorgunluk, Aldırmazlık, Anlama Güçlüğü, Öfke, Kavga Etmek)

Acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenen bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan kısmen etkilenen bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, acil müdahale karşısında

bulunduğu ortamdan etkilenmeyen bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum

Acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenen bireylerin bazen her iş saatinin kendilerinin yorduğunu, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan kısmen etkilenen bireylerin çok nadir her iş saatinin kendilerini yorduklarını, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenmeyen bireylerin çok nadir her iş saatinin kendilerini yorduklarını belirtmişlerdir.

Kendimi Fiziksel Olarak Bitkin Hissediyorum

Acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenen bireylerin bazen kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan kısmen etkilenen bireylerin çok nadir kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, acil müdahale karşısında bulunduğu ortamdan etkilenmeyen bireylerin çok nadir kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

7.2.3.9. Mesleki Hayatınızda Mobbing Uygulamasını En Çok Kim Tarafından Yapılacağını Düşünüyorsunuz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamlı Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının mesleki hayatınızda mobbing uygulamasını en çok kim tarafından yapılacağını düşünüyorsunuz sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal-wallis H testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 11. Mesleki Hayatınızda Mobbing Uygulamasını En Çok Kim Tarafından Yapılacağını Düşünüyorsunuz Sorusuna Verilen Cevaplar Sonucunda Anlamlı Çıkan Sorular

	Mesleki hayatınızda mobbing uygulamasını en çok kim tarafından uygulanıyor	N	MEAN	P
İşimi değiştirmek istiyorum	Birim Amirim	33	3,76	0,027
	Meslektaşlarım	16	4,25	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	5,85	
	Birey Yakınları	46	4,54	
İş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum	Birim Amirim	33	5,79	0,015
	Meslektaşlarım	16	4,69	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	6,38	
	Birey Yakınları	46	5,48	
Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	Birim Amirim	33	6,09	0,043
	Meslektaşlarım	16	6,38	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	6,38	
	Birey Yakınları	46	5,48	
İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	Birim Amirim	33	6,00	0,002
	Meslektaşlarım	16	5,00	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	6,54	
	Birey Yakınları	46	5,13	
Kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme	Birim Amirim	33	1,30	0,026
	Meslektaşlarım	16	1,25	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,08	
	Birey Yakınları	46	1,07	
Yüksekten düşme	Birim Amirim	33	1,67	0,004
	Meslektaşlarım	16	1,56	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,08	
	Birey Yakınları	46	1,57	
Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri	Birim Amirim	33	1,42	0,007
	Meslektaşlarım	16	1,38	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,69	
	Birey Yakınları	46	1,20	
Hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar)	Birim Amirim	33	1,79	0,032
	Meslektaşlarım	16	1,81	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,46	
	Birey Yakınları	46	1,54	

Tablo 7.11. (Devamı)

	Mesleki hayatınızda mobbing uygulamasını en çok kim tarafından uygulanıyor	N	MEAN	P
Yangın, parlama ve patlama	Birim Amirim	33	1,58	0,002
	Meslektaşlarım	16	1,38	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,23	
	Birey Yakınları	46	1,17	
Biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler)	Birim Amirim	33	1,45	0,002
	Meslektaşlarım	16	1,19	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,69	
	Birey Yakınları	46	1,20	
Yalnız çalışma	Birim Amirim	33	1,67	0,023
	Meslektaşlarım	16	1,25	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,54	
	Birey Yakınları	46	1,39	
İstenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)	Birim Amirim	33	1,30	0,046
	Meslektaşlarım	16	1,13	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,54	
	Birey Yakınları	46	1,20	
İşimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum	Birim Amirim	33	1,85	0,001
	Meslektaşlarım	16	2,69	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,46	
	Birey Yakınları	46	2,50	
Değerlerimden taviz vermek zorunda kalıyorum	Birim Amirim	33	2,12	0,036
	Meslektaşlarım	16	2,44	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,92	
	Birey Yakınları	46	2,54	
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	Birim Amirim	33	1,97	0,015
	Meslektaşlarım	16	2,25	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,62	
	Birey Yakınları	46	2,52	
Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum	Birim Amirim	33	2,09	0,009
	Meslektaşlarım	16	2,63	
	Acil Durum Uygulanacak Birey	13	1,85	
	Birey Yakınları	46	2,63	

İşimi Değiştirmek İstiyorum

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını en çok birim amirleri tarafından uygulandığını düşünen bireylerin işimi değiştirmek istiyorum sorusuna kararsız kalmış, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin işimi değiştirmek istiyorum sorusuna

kararsız kalmış, acil durum uygulanacak bireylerin olduğunu düşünen bireylerin işimi değiştirmek istiyorum sorusuna katılmıyorum, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerinde işimi değiştirmek istiyorum sorusuna biraz katılmıyorum olarak cevaplandırmışlardır.

İş Arkadaşlarının Özelime Girdiğini Düşünüyorum

Mesleki hayatında en çok mobbing uygulamasını birim amirlerinin yaptığını düşünen bireylerin iş arkadaşlarının özelime girdiğini düşünüyorum sorusuna katılmıyorum, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin biraz katılmıyorum, acil durum uygulanacak bireylerin olduğunu düşünen bireylerin katılmıyorum, birey yakınlarının olduğunu belirten bireylerin biraz katılmıyorum olarak cevaplamışlardır.

Hafif Derecede Fiziksel Şiddete Maruz Kalıyorum

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum sorusuna katılmıyorum, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin katılmıyorum, acil durum uygulanacak bireylerin katılmıyorum, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin bu soruda biraz katılmıyorum olarak cevaplamışlardır.

İş Arkadaşlarının Benim Özel Yaşamımla İlgili Olarak Gereksiz Eleştirilerde Bulunuyorlar

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin iş arkadaşlarının benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar sorusuna katılmıyorum, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireyler biraz katılmıyorum, acil durum uygulanacak bireylerin kesinlikle katılmıyorum, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin biraz katılmıyorum olarak cevaplamışlardır.

Kayma, Takılma Ve Benzeri Nedenlerle Düşme

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını birim amirleri, meslektaşları, acil durum uygulanacak birey ve birey yakınları olduğunu düşünen bireylerin hepsi kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Yüksekten Düşme

Mesleki hayatında mobbing uygulamasının birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin yüksekten düşme tehlikesinin olmadığını, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin yüksekten düşme tehlikesinin olmadığını, acil durum uygulanacak bireylerin yaptığını düşünen bireylerin yüksekten düşme tehlikesinin olduğunu, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin yüksekten düşme tehlikesinin olmadığını belirtmişlerdir.

Uygun Olmayan Duruş Ve Çalışma Şekilleri

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu, acil durum uygulanacak birey olduğunu düşünenler uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olmadığını, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar)

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olmadığını, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olmadığını, acil durum uygulanacak bireylerin olduğunu düşünen bireylerin hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olduğunu, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar) tehlikesinin olmadığını belirtmişlerdir.

Yangın, Parlama ve Patlama

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin yangın, parlama ve patlama tehlikesinin olmadığını, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin yangın, parlama ve patlama tehlikesinin olduğunu, acil durum uygulanacak bireylerin yangın, parlama ve patlama tehlikesinin olduğunu ve en çok mobbing uygulamasını birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin yangın, parlama ve patlama tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Biyolojik Ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler)

Mesleki hayatında en çok mobbing uygulamasını birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olduğunu, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olduğunu, acil durum uygulanacak bireylerin yaptığını düşünen bireylerin biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olmadığını, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

Yalnız Çalışma

Mesleki hayatında en çok mobbing uygulamasını birim amirleri tarafından yapıldığını düşünen bireylerin yalnız çalışma tehlikesinin olmadığını, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin yalnız çalışma tehlikesinin olduğunu, acil durum uygulanacak bireylerin en çok mobbing yaptığını düşünen bireylerin yalnız çalışma tehlikesinin olmadığını, birey yakınlarının en çok mobbing yaptığını düşünen bireylerin yalnız çalışma tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

İstenmeyen İnsan Davranışları (Dikkatsizlik, Yorgunluk, Aldırmazlık, Anlama Güçlüğü, Öfke, Kavga Etmek)

Mesleki hayatında en çok mobbing uygulamasını birim amirleri tarafından yapıldığını düşünen bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu, acil durum uygulanacak bireylerin olduğunu düşünen bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olmadığını, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin istenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırmazlık, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek) tehlikesinin olduğunu belirtmişlerdir.

İşimi Yapmak İçin Kuralları İhlal Etmek Zorunda Kalıyorum

Mobbing uygulamasını en çok birim amirleri tarafından yapıldığını düşünen bireylerin işimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum sorusuna çok nadir olarak cevaplandırırken, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireyler bazen, acil durum uygulanacak bireylerin olduğunu düşünenler hiçbir zaman, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin çok nadir ve bazen arasında kaldıklarını görüyoruz.

Değerlerimden Taviz Vermek Zorunda Kalıyorum

Mobbing uygulamasını en çok birim amirleri tarafından yapıldığını düşünen bireylerin çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kaldıklarını, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kaldıklarını, acil durum uygulanacak bireylerin olduğunu düşünen bireylerinde çok nadir değerlerinden taviz vermek zorunda kaldıklarını, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerinde bazen değerlerinden taviz vermek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

Her İş Saatinin Beni Yorduğunu Hissediyorum

Mobbing uygulamasını en çok birim amirleri tarafından yapıldığını düşünen bireylerin her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum sorusuna çok nadir, meslektaşlarının olduğunu belirten bireylerin çok nadir, acil durum uygulanacak bireylerin yaptığını düşünen bireylerin çok nadir, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerinde bazen hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kendimi Fiziksel Olarak Bitkin Hissediyorum

Mesleki hayatında mobbing uygulamasını en çok birim amirlerinin olduğunu düşünen bireylerin çok nadir kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, meslektaşlarının olduğunu düşünen bireylerin bazen kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, acil durum uygulanacak bireylerin olduğunu düşünen bireylerin çok nadir kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini, birey yakınlarının olduğunu düşünen bireylerin bazen kendilerinin fiziksel olarak bitkin hissettiklerini belirtmişlerdir.

7.2.3.10. Haftalık Çalışma Saatiniz Acil Durum Karşısında Yapacaklarınızı Uygulamanızda Herhangi Bir Problem Oluşturuyor Mu Sorusuna Göre Anlamlı Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının haftalık çalışma saatiniz acil durum karşısında yapacaklarınızı uygulamanızda herhangi bir problem oluşturuyor mu sorusuna göre anlamlı çıkan sorulara göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann- Whitney U testi uygulanmıştır. Mann- Whitney U testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 12. Haftalık Çalışma Saatiniz Acil Durum Karşısında Yapacaklarınızı Uygulamanızda Herhangi Bir Problem Oluşturuyor Mu Sorusuna Göre Anlamlı Çıkan Sorular

	Haftalık çalışma saatiniz acil durum karşısında yapacaklarınızı uygulamanızda herhangi bir problem oluşturuyor mu?	N	Mean	P
Bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı ?	Evet Hayır	33 75	1,70 1,95	0,000
İşimi değiştirmek istiyorum	Evet Hayır	33 75	3,58 4,79	0,008
Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	Evet Hayır	33 75	5,18 6,23	0,028
İşim benim yapı taşlarımdır	Evet Hayır	33 75	4,33 2,99	0,000
Kurumun değerleri benim değerlerim sayılır	Evet Hayır	33 75	3,42 2,36	0,002
Gürültü ve titreşim	Evet Hayır	33 75	1,18 1,37	0,049
Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri	Evet Hayır	33 75	1,18 1,43	0,015
Yangın , parlama ve patlama	Evet Hayır	33 75	1,18 1,40	0,027
Aydınlatma	Evet Hayır	33 75	1,15 1,40	0,011
Biyolojik ajanlar	Evet Hayır	33 75	1,18 1,40	0,027

Tablo 7.12. (Devamı)

	Haftalık çalışma saatiniz acil durum karşısında yapacaklarınızı uygulamanızda herhangi bir problem oluşturuyor mu?	N	Mean	P
İş stresi	Evet	33	1,03	0,017
	Hayır	75	1,21	
İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları	Evet	33	1,09	0,000
	Hayır	75	1,49	
İstenmeyen insan davranışları	Evet	33	1,06	0,002
	Hayır	75	1,35	
Kesici-delici alet kullanımı	Evet	33	1,09	0,012
	Hayır	75	1,32	
İşimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum	Evet	33	2,58	0,007
	Hayır	75	2,04	
İşim hızlı program değişiklikleri nedeniyle beni uğraştırıyor	Evet	33	3,12	0,003
	Hayır	75	2,47	
İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor	Evet	33	3,09	0,002
	Hayır	75	2,35	
Mesai günlerinde enerjim düşüktür	Evet	33	2,58	0,024
	Hayır	75	2,08	
İşimden şikayet ederim	Evet	33	2,67	0,023
	Hayır	75	2,11	
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	Evet	33	2,82	0,000
	Hayır	75	1,93	
İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum	Evet	33	2,70	0,001
	Hayır	75	1,89	
Kendimi hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum	Evet	33	2,67	0,008
	Hayır	75	1,99	
Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum	Evet	33	2,97	0,000
	Hayır	75	2,08	
Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor	Evet	33	3,06	0,004
	Hayır	75	2,32	
Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum	Evet	33	2,94	0,001
	Hayır	75	2,12	

‘Bildirimini yaptığımız herhangi bir şiddet durumu var mı ?’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,000$ anlamlı değer aralığında çıkmış olup bildirim

yapmayan bireylerin (1,95) bildirimini yapan bireylere (1,70) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamasında bir problem oluşturmadığını düşünmektedirler.

‘İşimi değiştirmek’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,008$ değeri çıkmıştır. Bunu yorumladığımızda işini değiştirmek istemeyenler (4,79) işini değiştirmek isteyenlere göre (3,58) haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda problem oluşturmayacağını düşünmektedirler.

‘Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum’ sorusuna verilen cevaplarda $p=0,028$ değerinde çıkmış olup anlamlı bir değerlendirme aralığında bulunmuştur. Fiziksel şiddete maruz kalmayanlar (6,23) fiziksel şiddete maruz kalan (5,18) bireylere göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda problem oluşturmayacağını düşünmektedirler.

‘İşim benim yapı taşlarımdır.’ sorusuna verilen cevaplarda $p=0,000$ değerinde bulunmuştur. İşinin yapı taşı olduğunu düşünen (4,33) düşünmeyenlere göre (2,99) bireylerin acil müdahale karşısında haftalık çalışma saatlerinin uygulamalarında problem oluşturduğunu düşünmektedir.

‘Kurumun değerleri benim değerlerim sayılır.’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0.002$ değerinde bulunmuş olup anlamlı değer aralığında olmuştur. Kurumun değerlerinin kendi değeri olduğunu düşünen bireylerin (3,42) kurumun kendi değerleri olmadığını düşünen (2,36) bireylere göre haftalık çalışma saatlerinin acil müdahale karşısında yapacakları uygulamaları etkilediğini düşünmektedir.

‘Gürültü ve titreşim.’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0.049$ değerinde bulunmuş olup gürültü ve titreşim tehlikesi içerisinde bulunmadığını düşünen bireylerin (1,37) gürültü ve titreşim tehlikesi içerisinde bulunan bireylere (1,18) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,015$ anlamlı değer aralığında çıkmış olup uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesi içerisinde bulunmayan bireyler (1.43) uygun duruş ve çalışma şekilleri tehlikesi içerisinde bulunan bireylere (1,18) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘Yangın, parlama ve patlama.’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,027$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre; yangın, parlama ve patlama tehlikesi içerisinde bulunmayan (1,40) yangın, parlama ve patlama tehlikesi içerisinde bulunan (1,18) bireylere göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘Aydınlatma’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,011$ değerinde çıkmış olup bu sonuca göre anlamlı bulunmuştur. Aydınlatma tehlikesi içerisinde bulunmayan bireylerin (1,40) aydınlatma tehlikesi içerisinde bulunan bireylere (1,15) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘Biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler)’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,027$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesi içerisinde bulunmayan bireylerin (1,40) biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler) tehlikesi bulunan bireylere (1,18) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘İş stresi’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,017$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre iş stresi yaşamayan bireylerin (1,21) iş stresi bulunan bireylere (1,03) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,000$ değerinde bulunmuştur. İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olmadığını düşünen bireylerin (1,49) iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olduğunu düşünen bireylere (1,09) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘İstenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırma, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)’ sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde $p=0,002$ değerinde bulunmuş olup istenmeyen insan davranışları tehlikesinin olmadığını düşünen bireylerin (1,35) istenmeyen insan davranışları tehlikesi içerisinde olduğunu düşünen bireylere (1,06) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘Kesici-delici alet kullanımı’ sorusuna verilen değerler sonucunda $p=0,012$ çıkmıştır. Anlamlılık değerinde olan bu sonucu değerlendirdiğimizde; kesici-delici alet kullanmayan bireylerin (1,32) kesici-delici alet kullanan bireylere (1,09) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacaklarını uygulamalarında herhangi bir problem oluşturmadığını düşünmektedir.

‘İşimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,007$ değeri bulunmuştur. Bu sonucu değerlendirdiğimizde işini yaparken kuralları ihlal eden bireylerin (2,58) işini yaparken kurallara ihlal etmeyen bireylere (2,04) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedir.

‘İşim hızlı program değişiklikleri nedeniyle beni ugraştırıyor’ soruna verilen cevaplara bakıldığında $p=0,003$ değerinde çıkmıştır. Bu sonucu değerlendirdiğimizde hızlı program değişikliklerinin işini yaparken ugraştırdığını düşünen bireylerin (3,12) işinin hızlı program değişiklikleri nedeniyle kendisini ugraştırmadığını düşünen bireylere (2,47) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşündürmektedirler.

‘İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,002$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca baktığımızda iş yerindeki uygulamalar işini yapmasını engellediğini düşünen bireylerin (3,09) iş yerindeki uygulamalar işini yapmasını engellemediğini düşünen bireylere (2,35) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘Mesai günlerinde enerjim düşüktür’ sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde $p=0,024$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre mesai günlerinde enerjisinin düşük olduğunu düşünen bireylerin (2,58) mesai günlerinde enerjisinin düşük olmadığını düşünen bireylere (2,08) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘İşimden şikayet ederim’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,023$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre işinden şikayet eden bireylerin (2,67) işinden

şikayet etmeyen bireylere (2,11) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,000$ değerinde çıkmıştır. Bu sonuca göre her iş saatinin kendisini yorduğunu düşünen bireylerin (2,82) her iş saatinin kendisini yormadığını düşünen bireylere (1,93) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,001$ değerinde çıkmıştır. Bu sonuca göre iş yerinde sağlıklı düşünemeyen ve işe odaklamada zorlanan bireylerin (2,70) iş yerinde sağlıklı düşünen ve işe odaklanma sorunu yaşamayan bireye (1,89) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘Kendimi hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,008$ değerinde bulunmuştur. Kendini hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hisseden bireylerin (2,67) kendini hastalıklara karşı güçlü ve dirençli hisseden bireylere (1,99) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum’ sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde $p=0,000$ değerinde çıkmıştır. Bu sonuca göre duygusal olarak bitkin hisseden bireylerin(2,97) duygusal olarak bitkin hissetmeyen bireylere(2,08) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,04$ değerinde çıkmış olup bu sonuca göre ; günlük işleri yolunda gitmediğinde zihni karışan bireylerin (3,06) günlük işleri yolunda gitmediğinde zihni karışmayan bireylere (2,32) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

‘Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,001$ değerinde çıkmıştır. Bu sonuca göre ; fiziksel olarak bitkin

hisseden bireylerin (2,94) fiziksel olarak bitkin hissetmeyen bireylere (2,12) göre haftalık çalışma saatlerinin acil durum karşısında yapacakları uygulamalarda herhangi bir problem oluşturduğunu düşünmektedirler.

7.2.3.11. Bildirimini Yaptığınız Herhangi Bir Şiddet Durumu Var Mı Sorusuna Göre Anlamli Çıkan Sorular

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı sorusuna göre anlamlı çıkan sorulara göre farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann- Whitney U testi uygulanmıştır. Mann- Whitney U testi sonucunda farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 13. Bildirimini Yaptığınız Herhangi Bir Şiddet Durumu Var Mı Sorusuna Göre Anlamli Çıkan Sorular

	Bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı?	P	N	Mean
İşimi değiştirmek istiyorum	Evet	0,002	14	2,71
	Hayır		94	4,67
İşim benim yapı taşlarımdır	Evet	0,019	14	4,57
	Hayır		94	3,22
Aydınlatma	Evet	0,031	14	1,07
	Hayır		94	1,36
Ekranlı araçlarla çalışma	Evet	0,037	14	1,14
	Hayır		94	1,44
Yalnız çalışma	Evet	0,008	14	1,14
	Hayır		94	1,52
İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları	Evet	0,013	14	1,07
	Hayır		94	1,41
İşim hızlı program değişiklikleri nedeniyle beni uğraştırıyor	Evet	0,021	14	3,29
	Hayır		94	2,57

Tablo 7.13. (Devamı)

	Bildirimini yaptığınız herhangi bir şiddet durumu var mı?	P	N	Mean
İşimde günah keçisi olduğumu hissederim	Evet	0,000	14	3,14
	Hayır		94	1,82
İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor	Evet	0,041	14	3,21
	Hayır		94	2,48
Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum	Evet	0,022	14	2,93
	Hayır		94	2,10
İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum	Evet	0,008	14	2,93
	Hayır		94	2,02
Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum	Evet	0,003	14	3,21
	Hayır		94	2,22
Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor	Evet	0,036	14	3,21
	Hayır		94	2,45
Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum	Evet	0,029	14	3,07
	Hayır		94	2,27

‘İşimi değiştirmek istiyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,002$ değerinde çıkmış olup işini değiştirmek istemeyen bireylerin (4,67) işini değiştirmek isteyen bireylere (2,71) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu yoktur.

‘İşim benim yapı taşlarımdır’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,019$ değerinde çıkmış olup işinin yapı taşı olduğunu düşünen bireylerin (4,57) işinin yapı taşının olmadığını düşünen bireylere (3,22) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘Aydınlatma’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,031$ değerinde çıkmış olup aydınlatma tehlikesinin olmadığını düşünen bireylerin (1,36) aydınlatma tehlikesi içerisinde bulunan bireylere (1,07) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu yoktur.

‘Ekranlı araçlarla çalışma’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,037$ değerinde çıkmış olup ekranlı araçlarla çalışma durumunda bulunmayan bireylerin (1,44) ekranlı araçlarla çalışma durumunda bulunan bireylere (1,14) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu yoktur.

‘Yalnız çalışma’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda verilen cevaplar sonucunda $p=0,008$ değerinde çıkmış olup yalnız çalışmayan bireylerin (1,52) yalnız çalışan bireylere (1,14) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu yoktur.

‘İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,013$ değerinde çıkmıştır. İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olmadığını düşünen bireylerin (1,41) iş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynaklarının olduğunu düşünen bireylere (1,07) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu yoktur.

‘İşim hızlı program değişiklikleri nedeniyle beni uğraştırıyor’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,021$ değeri bulunmuştur. İşinin hızlı program değişiklikleri nedeniyle uğraşan bireylerin (3,29) işinin hızlı program değişiklikleri nedeniyle uğraşmayan bireylere (2,57) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘İşimde günah keçisi olduğumu hissedirim’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p= 0,000$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre; işin de günah keçisi olduğunu düşünen bireylerin (3,14) işinde günah keçisi olmadığını düşünen bireylere (1,82) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,041$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre iş yerindeki uygulamalar işini yapmasını engellediğini düşünen bireylerin (3,21) iş yerindeki uygulamaların işini yapmasını engellemediğini düşünen bireylere göre (2,48) bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum’ sorusun verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,22$ değerinde bulunmuştur. Bu sonuca göre; her iş saatinin kendisini yorduğunu düşünen bireylerin (2,93) her iş saatinin kendisini yormadığını düşünen bireylere göre (2,10) bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,008$ değerinde bulunmuştur. İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlandığını düşünen bireylerin (2,93) iş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanmadığını düşünen bireylere (2,02) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,003$ değerinde bulunmuştur. Anlamlı sonuç veren bu değeri yorumladığımızda; kendini duygusal olarak bitkin hisseden bireylerin (3,21) kendini duygusal olarak bitkin hissetmeyen bireylere (2,22) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor’ sorusuna verilen cevaplar sonucunda $p=0,036$ değeri bulunmuştur. Bu sonuca göre; günlük işleri yolunda gitmediğinde zihni karışan bireylerin (3,21) günlük işleri yolunda gitmediğinde zihni karışmayan bireylere (2,45) göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

‘Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum’ sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda $p=0,029$ değeri bulunmuştur. Fiziksel olarak kendini bitkin hisseden bireylerin (3,07) fiziksel olarak kendini bitkin hissetmeyen bireylere göre bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu vardır.

7.2.3.12. Mobbing Ölçeğine Göre Anlamlı Çıkan Tablolar

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının mobbing ölçeğine göre anlamlı çıkan kriterleri belirleyebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucuna göre farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Mobbing-Yaş Grubuna Göre Anlamlı Çıkan Analiz

Tablo 7. 14. Mobbing-Yaş Grubuna

Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sd	H	p
18-24	12	49,88			
25-31	42	65,65	3	10,122	0,018
32-38	17	39,94			
39+	37	50,03			

Tabloya göre yaş grubu ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($H=10,122$, $Sd=3$, $p=0,018$). Sıra ortalaması en yüksek olan 25-31 arası yaş grubu iken sıra ortalaması en düşük olan 32-38 arası yaş grubudur.

Mobbing en çok 25-31 yaş grubuna daha çok yapılırken, en az 32-38 yaş grubuna yapılmaktadır.

Mobbing-Meslek Grubuna Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 15. Meslek-Yaş Grubuna

Gruplar	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
HEMŞİRE	49	60,90	3	21,245	0,000
UMKE	22	71,11			
AFAD	22	34,89			
İTFAİYE	15	38,00			

Tabloya göre meslek grupları ve mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=21,245, Sd=3, p=0,000). Sıra ortalaması en yüksek olan umke sağlık çalışanları en çok mobbinge maruz kalırken, sıra ortalaması en düşük olan AFAD personelleri en az mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır.

Mobbing-Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Analizler

Tablo 7. 16. Mobbing-Çalışma Yılı

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
6 Aydan Az	6	27,00			
6 Ay-1 Yıl	9	54,56			
1-5 Yıl	27	46,63	4	15,077	0,005
5-10 Yıl	29	71,22			
10+ Yıl	37	51,58			

Tabloya göre çalışma yılı ve mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=15,077, Sd=4, p=0,005). Sıra ortalaması en yüksek olan çalışma yılı 5-10yıl olan en çok mobbinge maruz kalırken, sıra ortalaması en düşük 6 aydan az çalışma yılı olan bireyler en az mobbinge maruz olduğu saptanmıştır.

Mobbing-Çalışma Şekline Göre Anlamli Çıkan Analizler

Tablo 7. 17 Mobbing-Çalışma Şekline

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
NÖBET	29	63,52			
MESAI	34	39,00	2	12,457	0,002
NÖBET+MESAI	45	60,40			

Tabloya göre çalışma şekli ve mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=12,457, Sd=2, p=0,002). Sıra ortalaması en yüksek olan çalışma şekli nöbet olan bireyler en çok mobbinge maruz kalırken, sıra ortalaması en düşük mesai çalışan bireyler en az mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır.

Mobbing-Çalışma Saatine Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 18. Mobbing-Çalışma Saatine

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
40 Saat	32	40,02			
40-48 Saat	24	61,23	2	9,841	0,007
48+ Saat	52	60,31			

Tabloya göre çalışma saati ve mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=9,841, Sd=2, p=0,007). Sıra ortalaması en yüksek olan çalışma saati 40-48 saat çalışan bireyler en çok mobbinge maruz kalırken, sıra ortalaması en düşük çalışma saati 40 saat olan bireyler en az mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır.

7.2.3.13. Tükenmişlik Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının tükenmişlik ölçeğine göre anlamlı çıkan kriterleri belirleyebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucuna göre farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tükenmişlik-Yaş Grubuna Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 19. Tükenmişlik-Yaş Grubu

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
18-24	12	50,58	3	12,174	0,007
25-31	42	67,46			
32-38	17	43,35			
39+	37	46,18			

Tabloya göre yaş grupları ve tükenmişlik arasında anlamli bir farklılık bulunmuştur(H=12,174, Sd=3, p=0,007). Sıra ortalaması en yüksek olan 25-31 yaş grubu en çok tükenmişlik yaşarken, sıra ortalaması en düşük olan 32-38 yaş grubu en az tükenmişlik durumunu yaşayan gruptur.

Tükenmişlik-Medeni Durumuna Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 20. Tükenmişlik-Medeni Durumuna

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
EVLI	66	48,52	1	6,208	0,013
BEKAR	42	63,90			

Tabloya göre medeni durum ve tükenmişlik arasında anlamli bir farklılık bulunmuştur(H=6,208, Sd=1, p=0,013). Sıra ortalaması en yüksek olan bekarlar tükenmişlik durumu, sıra ortalaması en düşük olan evlilere göre daha fazladır.

Tükenmişlik- Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 21. Tükenmişlik- Meslek Grupları

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
HEMŞİRE	49	63,77	3	24,884	0,000
UMKE	22	68,45			
İTFAİYE	15	36,90			
AFAD	22	31,91			

Tabloya göre meslek grupları ve tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur($H=24,884$, $Sd=3$, $p=0,000$). Sıra ortalaması en yüksek olan umke sağlık çalışanı tükenmişlik durumu en yüksek grup, sıra ortalaması en düşük olan AFAD personelleri tükenmişlik durumu en düşük grup olarak belirlenmiştir.

Tükenmişlik-Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 22. Tükenmişlik-Çalışma Yılı

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
6Aydan Az	6	34,00	4	14,645	0,005
6 Ay-1 Yıl	9	50,94			
1-5 Yıl	27	49,59			
5-10 Yıl	29	72,62			
10+ Yıl	37	48,07			

Tabloya göre çalışma yılı ve tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur($H=14,645$, $Sd=4$, $p=0,005$). Sıra ortalaması en yüksek olan 5-10 yıl arası en çok tükenen grup olurken, sıra ortalaması en düşük olan 6 aydan az çalışan bireyler en az tükenen grup olmuştur.

Tükenmişlik-Çalışma Şekline Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 23. Tükenmişlik-Çalışma Şekline

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
NÖBET	29	65,03			
MESAİ	34	37,57	2	14,890	0,001
NÖBET+MESAİ	45	60,50			

Tabloya göre çalışma şekli ve tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=14,890, Sd=2, p=0,001). Sıra ortalaması en yüksek olan nöbet usulü çalışan bireylerin tükenmişlik durumu yüksek, sıra ortalaması en düşük olan mesai çalışan bireylerin tükenmişlik durumu düşük olarak saptanmıştır.

Tükenmişlik-Çalışma Saatine Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 24. Tükenmişlik-Çalışma Saati

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
40 Saat	32	36,67			
40-48 Saat	24	64,63	2	15,007	0,001
48+ Saat	52	60,80			

Tabloya göre çalışma saati ve tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=15,007, Sd=2, p=0,001). Sıra ortalaması en yüksek olan 40-48 saat arasında çalışan bireyler en çok tükenen bireyler olurken, sıra ortalaması en düşük 40 saat çalışan bireyler en az tükenen bireylerdir.

7.2.3.14. İş Stresi Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının iş stresi ölçeğine göre anlamlı çıkan kriterleri belirleyebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucuna göre farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

İş stresi-Medeni Duruma Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 25. İş stresi-Medeni Durumu

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
EVLI	66	49,70	1	4,017	0,045
BEKAR	42	62,05			

Tabloya göre medeni durum ve iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=4,017, Sd=1, p=0,045). Sıra ortalaması en yüksek olan bekarlar iş stresi daha fazla yaşarken, sıra ortalaması en düşük olan evlilere göre iş stresi durumu düşük çıkmıştır.

İş stresi-Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 26. İş stresi-Meslek Gruplarına

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
HEMŞİRE	49	64,02			
UMKE	22	65,32	3	21,645	0,000
İTFAİYE	15	40,60			
AFAD	22	31,95			

Tabloya göre meslek grupları ve iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=21,645, Sd=3, p=0,000). Sıra ortalaması en yüksek olan umke sağlık çalışanları iş stresi fazla yaşarken, sıra ortalaması en düşük olan AFAD personelleri iş stresini daha az yaşadıkları tespit edilmiştir.

İş stresi-Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 27. İş stresi-Çalışma Yılına

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
6Aydan Az	6	33,58			
6 Ay-1 Yıl	9	47,67			
1-5 Yıl	27	55,87	4	9,594	0,048
5-10 Yıl	29	67,47			
10+ Yıl	37	48,39			

Tabloya göre çalışma yılı ve iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=9,594, Sd=4, p=0,048). Sıra ortalaması en yüksek çalışma yılı 5-10 yıl arasında olan bireyler iş stresini en fazla yaşarken, sıra ortalaması en düşük çalışma yılı 6 aydan az çalışan bireylerde iş stresi en az yaşanmaktadır.

İş stresi-Çalışma Şekline Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 28. İş stresi-Çalışma Şekli

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
NÖBET	29	64,19			
MESAI	34	36,65	2	16,335	0,000
NÖBET+MESAI	45	61,74			

Tabloya göre çalışma şekli ve iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=16,335, Sd=2, p=0,000). Sıra ortalaması en yüksek nöbet tutanlar iş stresi en çok yaşarken, sıra ortalaması en düşük mesai çalışanlar iş stresini en az yaşayan gruplardır.

İş stresi-Çalışma Saatine Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 29. İş stresi-Çalışma Saati

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
40 Saat	32	34,11	2	20,561	0,000
40-48 Saat	24	68,77			
48+ Saat	52	60,46			

Tabloya göre çalışma saati ve iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=20,561, Sd=2, p=0,000). Sıra ortalaması en yüksek olan haftalık 40-48 saat çalışan bireyler iş stresi fazla yaşarken, sıra ortalaması en düşük haftalık 40 saat çalışan bireylerde iş stresi az yaşanmaktadır.

7.2.3.15. Motivasyon Eksikliği Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının motivasyon eksikliği ölçeğine göre anlamlı çıkan kriterleri belirleyebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucuna göre farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Motivasyon Eksikliği-Yaş Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 30. Motivasyon Eksikliği-Yaş Grupları

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
18-24	12	49,88	3	10,122	0,018
25-31	42	65,65			
32-38	17	39,94			
38+	37	50,03			

Tabloya göre yaş grupları ve motivasyon eksikliği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=10,122, Sd=3, p=0,018). Sıra ortalaması en yüksek olan 25-31 yaş grubundaki bireyler motivasyon eksikliği daha fazla yaşarken, sıra ortalaması 32-38 yaş grubundaki bireyler motivasyon eksikliği daha az yaşamaktadırlar.

Motivasyon Eksikliği-Medeni Duruma Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 31. Motivasyon Eksikliği-Medeni Durum

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
EVLİ	66	49,06	1	5,172	0,023
BEKAR	42	63,05			

Tabloya göre medeni durum ve motivasyon eksikliği arasında anlamli bir farklılık bulunmuştur(H=5,172, Sd=1, p=0,023). Sıra ortalaması en yüksek olan bekar bireyler motivasyon eksikliği daha çok yaşarken, sıra ortalaması en düşük olan evli bireyler motivasyon eksikliği daha az yaşamaktadırlar.

Motivasyon Eksikliği-Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 32. Motivasyon Eksikliği-Meslek Grupları

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
HEMŞİRE	49	60,90			
UMKE	22	71,11	3	21,245	0,000
İTFAİYE	15	38,00			
AFAD	22	34,89			

Tabloya göre meslek grupları ve motivasyon eksikliği arasında anlamli bir farklılık bulunmuştur(H=21,245, Sd=3, p=0,000). Sıra ortalaması en yüksek olan umke sağlık çalışanları motivasyon eksikliği daha çok yaşarken, sıra ortalaması düşük çıkan AFAD çalışanlarında motivasyon eksikliğini daha az yaşamaktadırlar.

Motivasyon Eksikliği-Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 33. Motivasyon Eksikliği-Çalışma Yılı

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
6Aydan Az	6	27,00			
6 Ay-1 Yıl	9	54,56			
1-5 Yıl	27	46,63	4	15,077	0,005
5-10 Yıl	29	71,22			
10+ Yıl	37	51,58			

Tabloya göre çalışma yılı ve motivasyon eksikliği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=15,077, Sd=4, p=0,005). Sıra ortalaması en yüksek olan 5-10 yıl arasında çalışan bireylerde motivasyon eksikliği daha fazla yaşanırken, sıra ortalaması en düşük çıkan 6 aydan az çalışan bireylerde motivasyon eksikliği daha az yaşanmaktadır.

Motivasyon Eksikliği-Çalışma Şekline Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 34. Motivasyon Eksikliği-Çalışma Şekli

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
NÖBET	29	63,52			
MESAI	34	39,00	2	12,457	0,002
NÖBET+MESAI	45	60,40			

Tabloya göre çalışma şekli ve motivasyon eksikliği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=12,457, Sd=2, p=0,002). Sıra ortalaması en yüksek olan nöbet tutan bireyler motivasyon eksikliğini daha fazla yaşarken, sıra ortalaması en düşük olan mesai çalışan bireylerde motivasyon eksikliği daha az yaşanmaktadır.

Motivasyon Eksikliği-Çalışma Saatine Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 35. Motivasyon Eksikliği-Çalışma Saati

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
40 Saat	32	40,02			
40-48 Saat	24	61,23	2	9,841	0,007
48+ Saat	52	60,31			

Tabloya göre çalışma saati ve motivasyon eksikliği arasında anlamli bir farklılık bulunmuştur(H=9,841, Sd=2, p=0,007). Sıra ortalaması en yüksek olan haftalık 40-48 saat çalışan bireylerde motivasyon eksikliği daha fazla yaşanırken, 40 saat çalışan bireylerde motivasyon eksikliği daha az yaşanmaktadır.

7.2.3.16. Bitkinlik Ölçeğine Göre Anlamli Çıkan Tablolar

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anket sorularının bitkinlik ölçeğine göre anlamli çıkan kriterleri belirleyebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucuna göre farklılık gösteren cevaplar ve derecesi aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Bitkinlik-Yaş Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 36. Bitkinlik-Yaş Grupları

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
18-24	12	49,25			
25-31	42	67,44	3	13,524	0,004
32-38	17	37,94			
38+	37	49,12			

Tabloya göre yaş grupları ve bitkinlik arasında anlamli bir farklılık bulunmuştur(H=13,524, Sd=3, p=0,004). Sıra ortalaması en yüksek olan 25-31 yaş grubundaki bireyler daha çok bitkinlik yaşarken, sıra ortalaması en düşük 32-38 yaş grubunda bireyler daha az bitkinlik yaşamaktadırlar.

Bitkinlik-Medeni Durumuna Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 37. Bitkinlik-Medeni Durumu

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
EVLI	66	49,14	1	5,042	0,025
BEKAR	42	62,93			

Tabloya göre medeni durum ve bitkinlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=5,042, Sd=1, p=0,025). Sıra ortalaması yüksek olan bekarlar bitkinlik daha fazla yaşarken, sıra ortalaması düşük olan bekarlar bitkinliği daha az yaşamaktadırlar.

Bitkinlik-Meslek Gruplarına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 38. Bitkinlik-Meslek Grupları

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
HEMŞİRE	49	62,84	3	20,066	0,000
UMKE	22	66,82			
İTFAİYE	15	39,00			
AFAD	22	34,18			

Tabloya göre meslek grupları ve bitkinlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=20,066, Sd=3, p=0,000). Sıra ortalaması yüksek olan umke sağlık çalışanı bitkinlik durumunu en fazla hissederken, sıra ortalaması düşük olan AFAD personelleri bitkinlik durumunu en az hisseden gruptur.

Bitkinlik-Çalışma Yılına Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 39. Bitkinlik-Çalışma Yılı

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
6Aydan Az	6	46,17			
6 Ay-1 Yıl	9	53,67			
1-5 Yıl	27	43,89	4	16,229	0,003
5-10 Yıl	29	73,93			
10+ Yıl	37	48,57			

Tabloya göre çalışma yılı ve bitkinlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=16,229, Sd=4, p=0,003). Sıra ortalaması yüksek olan çalışma yılı 5-10 yıl arasında olan bireyler kendilerini fazla bitkin hissederken, sıra ortalaması düşük olan çalışma süresi 6 aydan az olan bireylerde kendilerini az bitkin hissetmektedirler.

Bitkinlik-Çalışma Şekline Göre Anlamli Çıkan Analiz

Tablo 7. 40. Bitkinlik-Çalışma Şekli

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
NÖBET	29	64,19			
MESAI	34	41,01	2	9,920	0,007
NÖBET+MESAI	45	58,44			

Tabloya göre çalışma şekli ve bitkinlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=9,920, Sd=2, p=0,007). Sıra ortalaması en yüksek olan nöbet tutan bireyler bitkinliği daha fazla yaşarken, sıra ortalaması en düşük olan mesai çalışan bireylerde bitkinlik daha az yaşanmaktadır.

Bitkinlik-Çalışma Saatine Göre Anlamlı Çıkan Analiz

Tablo 7. 41. Bitkinlik-Çalışma Saati

GRUPLAR	N	SIRA ORTALAMASI	Sd	H	P
40 Saat	32	41,61	2	7,901	0,019
40-48 Saat	24	61,56			
48+ Saat	52	59,17			

Tabloya göre çalışma saati ve bitkinlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur(H=7,901, Sd=2, p=0,019). Sıra ortalaması en yüksek olan haftalık 40-48 saat çalışan bireylerde bitkinlik daha fazla yaşanırken, 40 saat çalışan bireylerde bitkinlik daha az yaşanmaktadır.

7.2.4. Ölçekler Arasında Korelasyon Testi Sonucunda Pozitif ve Negatif İlişkiler

Anket uygulamasına katılan bireylerin acil yardım ve müdahale personellerinin karşılaştığı mesleki problemler konulu anketteki ölçek sorularına verilen cevaplar doğrultusunda farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için correlation testi uygulanmıştır. Spearman- correlation testi sonucunda negatif ve pozitif ilişki gösteren cevaplar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7. 42. Korelasyon Testi

	Mobbing	Tükenmişlik	İş Stresi	Motivasyon Eksikliği	Bitkinlik
Mobbing		-,461**	-,346**	-,493**	-,471**
Tükenmişlik	-,461**		,888**	,898**	,920**
İş Stresi	-,346**	,888**		,698**	,712**
Motivasyon	-,493**	,898**	,698**		,803**
Bitkinlik	-,471**	,920**	,712**	,803**	

•Tükenmişlik ve iş stresi ölçeği arasında pozitif bir ilişki olduğunu; tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin iş stresi yaşadıklarını, tükenmişlik sendromu yaşamayan bireylerin iş stresi yaşamadıklarını bu tabloya göre yorumlayabiliriz.

•Motivasyon eksikliği ve tükenmişlik sendromu ölçeği arasında pozitif bir ilişki olduğunu; motivasyon eksikliği yaşayan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşadıklarını, motivasyon eksikliği yaşamayan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

•Bitkinlik ve tükenmişlik ölçeği arasında pozitif bir ilişki bulunmuş; bitkinlik yaşayan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşadıklarını, bitkinlik yaşamayan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

•Motivasyon eksikliği ve iş stresi ölçekleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuş; motivasyon eksikliği yaşayan bireylerin iş stresi yaşadıklarını, motivasyon eksikliği yaşamayan bireylerin iş stresi yaşamadıklarını tabloya göre yorumlayabiliriz.

• Bitkinlik ölçeği ve iş stresi ölçeği arasında pozitif bir ilişki bulunmuş; bitkinlik yaşayan bireylerin iş stresi yaşadıklarını, bitkinlik yaşamayan bireylerin iş stresi yaşamadıklarını söyleyebiliriz.

•Bitkinlik ve motivasyon eksikliği ölçeği arasında pozitif bir ilişki bulunmuş; bitkinlik yaşayan bireylerin motivasyon eksikliği yaşadıklarını, bitkinlik yaşamayan bireylerin motivasyon eksikliği yaşamadıklarını yorumlayabiliriz.

•Tükenmişlik ve mobbing ölçeği arasında negatif bir ilişki bulunmuş; tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin mobbing uygulanmadığını, tükenmişlik sendromu yaşamayan bireylerin mobbing uygulandığı şeklinde yorumlayabiliriz.

•İş stresi ve mobbing ölçeği arasında negatif bir ilişki bulunmuş; iş stresi yaşayan bireylerin mobbing uygulanmadığını, iş stresi yaşamayan bireylerin mobbing uygulandığı şeklinde uygulanmıştır.

•Motivasyon eksikliği ve mobbing ölçekleri arasında negatif bir ilişki bulunmuş; motivasyon eksikliği yaşayan bireylerin mobbing uygulanmadığını, motivasyon eksikliği yaşamayan bireylerin mobbing uygulandığını söyleyebiliriz.

•Bitkinlik ve mobbing ölçekleri arasında negatif bir ilişki bulunmuş; bitkinlik yaşayan bireylerin mobbing uygulanmadığını, bitkinlik yaşamayan bireylerin mobbing uygulandığını söyleyebiliriz.

7.3. Tartışma

Işık'ın yaptığı çalışmada yaygın stres bireyde değişik ruhsal ve biyolojik etkiler oluşturmakta, mobbing oluşturan faktörlerden biri de stres olduğu tespit edilmiştir(Işık,2007). Yaptığım çalışma da mobbing ve iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Toplumun iş stresinin işin bir parçası olduğunu düşünmelerinin ve mobbing uygulamasının normal karşılamaya başladıklarını düşünmekteyim.

Hablemitoğlu ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada algıda tükenmişlik arttıkça, strese olan hassasiyetlerinde arttığını, işten memnuniyetin azaldığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik ve iş stresi arasında yapılan korelasyon testinde 0,217** değerinde bulunmuştur (Hablemitoğlu, 2012,201) Yaptığım çalışmada tükenmişlik ve iş stresi arasında korelasyon testi sonucunda 0,888** değerinde bulunmuş olup pozitif bir ilişki söz konusudur. İş stresi yaşayan bireyin tükenmişlik yaşadığını, iş stresi yaşamayan bireyin tükenmişlik yaşamadığını söyleyebiliriz.

Kaya ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ergonomi; çalışma şartları, işten kaynaklı oluşan stres ve işten memnun kalma dereceleri birbirleriyle orantılıdır. Ergonomi sadece çalışanın iş verimini arttırmak, işe bağlı stres kaynaklarını azaltmakla ilgilenmez aynı zamanda işten memnun kalmasıyla da ilgilenir(Kaya , 2011,60) Yaptığım araştırmada motivasyon eksikliği ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki (0,698**) bulunmuş olup motivasyon eksikliği yaşayan bireyler iş stresinin arttığını belirtmişlerdir.40 saat çalışan bireylerde uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri tehlikesi yokken 40 saat ve üzerinde çalışma saati bulunan bireylerde uygun olmayan duruş ve çalışma şekillerine bağlı tehlikelerin var olduğu belirtilmiştir.

Yaman ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada nöbeti olmayanların, nöbeti olanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma oranı düşük çıkarken, kişisel başarıları yüksek çıkmıştır(Yaman,2002).

Camkurt'un yaptığı çalışmada gündüz çalışma saatinin ilk saatlerinde kaza yapma riskinin daha fazla olduğunu, bunun sebebi olarak işin ilk saatlerinde yaşanan adapte olma sorununun olduğunu ve mesai bitiminde de kaza oranlarının giderek arttığını belirtmiştir(Camkurt,2007). Yaptığım çalışmada ise iş stresi tehlikesi nöbet tutan bireylerde mesai çalışan bireylere göre daha çok oranda görülmüştür.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor sorusuna 18-24, 25-31 yaş grubundaki bireyler genelde karıştıklarını, 32-38 ve 39+ yaş grubundaki bireyler çok nadir cevap vermişlerdir. Meslekte çalışma yılının artması tecrübenin kazanmasıyla doğru orantılı olduğunu göstermektedir. Burada verilen kurum içi eğitimler, iş olanaklarının geliştirilmesinin de etkisinin olduğunu düşünmekteyim. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça şiddet karşısında yapacaklarını uygulamada daha iyi olduklarını saptamış bulunmaktayım. Bundan ötürü bireylerin eğitim seviyelerinin geliştirilmesine olanak sağlanmalıdır. Kurum içi ve dışı her türlü eğitim olanaklarına izin verilmelidir. Yaptığım çalışmada eğitim seviyesi arttıkça bireyler işlerinin yapı taşlarının olmadıklarını düşünmektedirler. Bu düşüncenin sebebi olarak bireylerin çalışma ortamlarının iyi olmamasından, termal konfor koşulları(sıcaklık, nem ve havalandırma), iş stresi, kapalı yerlerde çalışma ve istenmeyen insan davranışlarına maruz kalma gibi tehlikelere maruz kalınmasının etkili olduğunu düşünmekteyim. Burada yapılan araştırmada mobbing, tehlikeler ve tükenmişliğe karşı çalışanlar koruma altına alınmalı, planlamalar hazırlanmalı ve icraate geçirilmelidir. Araştırmada altı ay ve altında çalışan bireylerin işinden şikayet etmediklerini, iş saatlerinin onları yormadıklarını, iş odaklanmada zorlanmadıklarını, altı aydan daha fazla çalışan bireylerin çok nadir ve bazen bu durumları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kısacası burada adaptasyon eğitimlerinin iyi verildiğini ve kişinin sorumluluğunu işe girmesinin verdiği heyecandan ötürü hissetmemesinden kaynaklandığını düşünmekteyim.

İtfaiye personelleri hiçbir zaman işini yapmak için kuralları ihlal etmediklerini, bundan ötürü hiçbir zaman da her iş saatinin onları yormadıklarını belirtmişlerdir. Diğer meslek grupları olan hemşireler, umke sağlık çalışanları ve AFAD personelleri çok nadir ya da bazen işini yapmak için kuralları ihlal ettiklerini, bundan ötürü çok nadir ya da bazen her iş saatinin onları yorduklarını belirtmişlerdir. Çıkan sonucu değerlendirdiğimizde işinin kurallarına uyan bireylerin işini uygularken yorulmadıklarını çıkarabiliriz.

Haftalık çalışma saati 40 saat olan bireyler mobbing uygulamasını en çok meslektaşlarının olduğunu, 40 saatten fazla çalışan bireylerinde acil durum uygulanacak

bireyler olduğunu saptanmıştır. Buradan da anlaşılıyor ki mesai çalışan bireyler daha çok kurumda kalmasından ötürü mobbing uygulamasını meslek grubundaki bireylerden görürken, nöbet çalışan bireylerin acil durum uygulanacak birey tarafından gördüklerini söyleyebiliriz.

Mobbing uygulamasını en çok meslektaşlarının olduğunu söyleyen bireyler yalnız çalıştıklarını belirtmişlerdir. Mobbing çalışma ortamında yalnızlığa iten bir faktördür.

İşini değiştirmek isteyen bireyler bildirimini yaptığı bir şiddet durumunun olduğunu, işini değiştirmek istemeyen bireylerin bildirimini yaptığı herhangi bir şiddet durumu yoktur. İş yerindeki mobbinge maruz kalan bireylerde iş değişikliğini istemesinde sebep oluşturmaktadır.

Yalnız çalışan bireyler herhangi bir şiddet bildirimini yaparken, yalnız çalışmayan bireyler bildirim yapmadıkları saptanmıştır. İş yerindeki uyum, ekip ruhu geliştirilmelidir. Bireyler yalnız bırakılmamalı, toplu çalışma ortamları oluşturulmalı, iletişim geliştirilmelidir. Çalışma saatleri dışında da sosyal etkinlikler grup içi iletişimi olumlu yönde etkilemektedir.

Son olarak iş stresi, tükenmişlik ve mobbing iş ortamında en az seviyeye indirilmeli, çalışan bireylerin verimliliği arttırılmaya gidilmelidir.

KAYNAKÇA

- AKKAYA Sinem, ŞENGÖZ Gönül, PEHLİVANOĞLU Filiz, GÜNGÖR-ÖZDEMİR Emine, AKKAYA-TEK Şeyda; (2014), Kesici Ve Delici Alet Yaralanmalarıyla İlgili Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi, **Klimik Dergisi**, ss:27:95-98.
- AVCI Ümmühan, SEFEROĞLU Süleyman Sadi; (2011), Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı Ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler, **Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi**, ss:9:13-26
- BAŞAK Selver Suna, BAŞAK Serden; (2018), Diş Hekimlerini Etkileyebilecek Fiziksel Risk Etmenleri, **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, ss: 7(1):184-192.
- CAMKURT Mehmet Zülfi; (2007), İşyeri Çalışma Sistemi Ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, **Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, ss:20(6):21(1).
- DEMİRTAŞ Hasan; (2007), Kriz Yönetimi, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, **İnönü Üniversitesi dergipark**, ss:353-373.
- EFEÖĞLU Efe, ÖZGEN Hüseyin; (2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, ss:16:237-254.
- ERGÖÇEN S;(2006), Yeni Bir Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Psikometrik Açından İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Biyoistatistik ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ERKAL Teyfik, DEĞERLİYURT Mehmet; (2009), Türkiye’de Afet Yönetimi, **Doğu Coğrafya Dergisi**, ss:14:147-164.
- ESEN Hatice, FIĞLALI Nilgün; (2013), Çalışma Duruşu Analiz Yöntemleri Ve Çalışma Duruşunun Kas-İskelet Sistemi Rahatsızlıklarına Etkileri, **Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, Ss:17:41-51

- GÖKDERE Cansu; (2017), Çevre Laboratuvarlarında Risk Analizi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- HABLEMİTOĞLU Şengül, ÖZMETE Emine; (2012), Sosyal Çalışmacıların İş Yaşamı Kalitesi:Şefkat Yorgunluğu, Tükenmişlik, Stres Kaynakları, İş Tatmini Ve Kariyer Olanakları, **Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi**, Ss:1:171-213.
- IŞIK Emre; (2007), İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KAÇMAZ Nazmiye; (2005), Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**, Ss:68:29-32.
- KAYA M. Dursun, GÜZEL Dilşad, ÇUBUKÇU Betül; (2011), Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları Ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi, **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Ss:25:51-60.
- LALEOĞLU Ayşegül, ÖZMETE Emine; (2013), Mobbing Ölçeği; Geçerlilik Ve Güvenirlik Ölçeği, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Ss:31:9-31.
- MEVLEVİOĞLU Ufuk, KADIRGAN M.A., ÇİFTÇİOĞLU Alev Gökçen; (2019), Kimya Endüstrilerinde Patlama Ve Yangınların Önlenmesi İle İlgili Vaka Çalışması, **Int.J.Adv.Eng.Pure.Sci.**, Ss:1:36-46.
- ODABAŞ Zuhul Yonca; (2010), **Sürdürülebilir Afet Yönetimi Ve Kadın**, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, Ankara.
- ONGEL Kurtulus, KATIRCI Ebru, ULUDAG Hayriye, MERGEN Haluk, UZUN Ertan, KİŞİOĞLU A. Nesimi; (2008), Yapılmış Yayınlar Göre Yüksekten Düşme Olgularının İncelenmesi, **Tıp Araştırmaları Dergisi**, Ss:6(3):175-180.
- ÖZKILIÇ Özlem; (2005), **İş Sağlığı Ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri Ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, TİSK Yayınları, Ankara.
- ÖZKUL Burcu, ÇARIKÇI İlker H.; (2010), Mobbing Ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ss:15(1):481-499.
- ŞİMŞEK Mehmet Şerif, EMHAN Abdurrahim, DEMİRTAŞ Özgür, TOPUZ Gökşen; (2015), Mobbing Algılanan Adalet Ve Tükenmişlik İlkeleri Üzerine Bir Alan Araştırması, **Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Ss:6(11):199-214.

- TAYYAR Selman; (2008), İşletmelerdeki Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmit.
- TINAZ Pınar; (2006), İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma Ve Toplum, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Ss:4:13-28.
- ÜNAL Süheyla, KARLIDAĞ Rıfat, YOLOĞLU Saim; (2001), Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, **Klinik Psikiyatri**, ss:4(2): 113-118.
- ÜNAL S., KARLIDAĞ R., YOLOĞLU S.:(2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi, Klinik Psikiyatri, Malatya, 4, 113- 118.
- YAMAN Hakan, UNGAN Mehmet; (2002), Tükenmişlik: Aile Hekimliği Asistan Hekimleri Üzerinde Bir İnceleme, **Türk Psikoloji Dergisi**, ss:17(49):37-44.
- YILMAZ Ercan, ASLAN Hüseyin; (2013), Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, **Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi**, ss:3:59-69.
- <https://bursa.afad.gov.tr/tr/10266/Afet-ve-Acil-Durum-Nedir.20.05.2019>
- http://www.hastane.selcuk.edu.tr/dosyalar/isg/PLANLAR/2016-2018_risk_degerlendirmesi.pdf.07.05.2019.
- <https://www.afad.gov.tr/tr/23792/Aciklamali-Afet-Yonetimi-Terimleri-Sozlugu?kelime=acil+durum.20.05.2019>
- YAMAN Hakan., UNGAN Mehmet.:(2002). Tükenmişlik: Aile Hekimliği Asistan Hekimleri Üzerinde Bir İnceleme, **Türk Psikolojisi Dergisi**, 17(49),37-44.
- YILMAZ E., ASLAN, H.:(2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, **Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi**,3,59-69.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Esra KIRCI
Doğum Yeri: TRABZON
Doğum Tarihi: 23.05.1994

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi formasyon

Yüksek Lisans Öğrenimi: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Afet Yönetimi Anabilim Dalı

İŞ DENEYİMLERİ

2015 Ocak – İzmir Torbalı Devlet Hastanesi (Acil Servisi)
2015 Ocak – Gümüşhane Devlet Hastanesi (Acil Servisi)
2015 Mart – Kelkit Devlet Hastanesi (Dahiliye Göğüs Servisi)
2015 Nisan – Gümüşhane Devlet Hastanesi (Kadın Doğum Servisi)
2018 Ağustos – Trabzon Kanuni Eğitim Araştırma Hastanesi (Dahiliye Yoğun Bakım)

İLETİŞİM

E-mail: esra_kirci@icloud.com

Tel: 0531 274 53 82

Tarih:05.08.2019



EKLER

EK1: UYGULANAN ANKET FORMU

GÜMÜŞHANE İLİNDEKİ ACIL YARDIM VE MÜDAHALE PERSONELLERİNİN KARŞILAŞTIĞI MESLEKİ PROBLEMLER KONUSU ANKET ÇALIŞMASI

Bu veri toplama aracı Gümüşhane ilindeki acil durum personellerinin karşılaştığı problemleri belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Anket sonucunda Gümüşhane ilindeki durum tespit edilmiş olup gerekli planlamalar yapılacaktır. Katılımınızdan dolayı teşekkür ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Sevil CENGİZ

Esra KIRCI

1. Cinsiyetiniz: a.Erkek b.Bayan
2. Yaşınız: a.18-24 b.25-31 c.32-38 d.39+
3. Medeni Durumunuz: a.evli b.bekar c.diğer
4. Eğitim Durumunuz: a.lise b.ön lisans c.lisans d.lisansüstü
5. Mesleği: a.Hemşire b.umke sağlık çalışanı c.itfaiye personeli d.AFAD personeli
(umke üyesiyseniz özellikle b şikkını işaretleyiniz)
6. Meslekte çalışma yılınız: a.6 aydan az b.6 ay-1yıl c.1-5 yıl d.5- 10yıl e.10yıl+
7. Çalışma şekliniz: a.nöbet b.mesai c.nöbet+mesai
8. Çalıştığınız ortam: a.hastane b.itfaiye c.acil sağlık istasyonu d.AFAD
9. Haftalık çalışma saatiniz : a.40 saat b.40-48 saat c.48 saat ve üzeri
10. Haftalık çalışma saatiniz acil durum karşısında yapacaklarınızı uygulamanızda herhangi bir problem oluşturuyor mu?
a. Evet b. hayır
11. Acil müdahale sırasında bulunduğunuz ortamdan etkilenir misiniz?
a.evet b.hayır c.kısmen
12. Bildirimini yaptığımız herhangi bir şiddet durumu var mı ?
a.evet b.hayır

13. Mesleki hayatınızda mobing uygulamasını en çok kim tarafından yapılacağını düşünüyorsunuz?

a.birim amirim b.meslektaşlarım c.acil durum uygulanacak birey d.birey yakınları

Mobing davranışları	Tamamen katılıyorum	Biraz katılıyorum	kararsızım	Biraz katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Yorum yok
1.İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır.						
2.İşimi değiştirmek istiyorum.						
3.İş benim için her şeyden önce gelir.						
4.Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.						
5.İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler.						
6.Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.						
7.Dış görünüşümle dalga geçiliyor.						
8.İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum.						
9.Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.						
10.İş arkadaşlarımla ben yokmuşum gibi davranırlar.						
11.Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.						
12.Kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum.						
13.Molalarda yalnız kalırım.						
14.İşim benim yapı taşlarımdır.						
15.Kurumun değerleri benim değerlerim sayılır.						
16.İş arkadaşlarımla benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.						

8. Mesleki çalışmanızda bulunan mevcut tehlikeleri işaretleyiniz birden fazla işaretleyebilirsiniz

Mesleki çalışmanızda bulunan mevcut tehlikeleri işaretleyiniz birden fazla işaretleyebilirsiniz

Tehlikeler	var	yok
1 Kayma, takılma ve benzeri nedenlerle düşme		
2 Yüksekten düşme		
3 Cisimlerin düşmesi		
4 Gürültü ve titreşim		
5 Uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri		
6 Radyasyon ve ultraviyole ışınlar		
7 Seyyar el aletlerin kullanımı		
8 Sabit makine ve tezgahların kullanımı		
9 Hareketli erişim ekipmanları (merdivenler, platformlar)		
10 Tıbbi ve kimyasal atıklar		
11 Yangın, patlama ve patlama		
12 Elle taşıma işleri		
13 Elektrikli aletler		
14 Basınçlı kaplar		
15 Aydınlatma		
16 Ekranlı araçlarla çalışma		
17 Termal konfor koşulları (sıcaklık, nem ve havalandırma)		
18 Kimyasal faktörler (gaz ve buharlar, solventler, tozlar)		
19 Biyolojik ajanlar (mikroorganizmalar, bakteriler, virüsler)		
20 İş stresi		
21 Kapalı yerlerde çalışma		
22 Yalnız çalışma		
23 Motorlu araçların kullanımı, taşımacılık ve yollar		
24 Şiddet, hakaret veya tacize maruz kalma		
25 İş yeri koşullarına göre diğer tehlike kaynakları		
26 İstenmeyen insan davranışları (dikkatsizlik, yorgunluk, aldırma, anlama güçlüğü, öfke, kavga etmek)		
27 Kesici-delici alet kullanımı		

Tükenmişlik ölçeği

Lütfen size uygun ifadeyi işaretleyiniz.

	MADDELER	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Genellikle	Her zaman	Yorum yok
İŞ STRESİ	İşimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum						
	Değerlerimden taviz vermek zorunda kalıyorum						
	İşim hızlı program değişiklikleri nedeniyle beni uğraştırıyor						
	İşimde günah keçisi olduğumu hissederim						
MOTİVASYON EKSİKLİĞİ	İş yerindeki uygulamalar işimi yapmamı engelliyor						
	Mesai günlerinde enerjim düşüktür						
	İşimden sıkıştım ederim						
	Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum						
BITKİNLİK	İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum						
	Kendimi hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum						
	Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum						
	Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor						
	Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum						

EK 2: BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH :
YER :
KATILIMCILAR : Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan)
Prof.Dr. BAHRİ BAYRAM (Üye)
Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye)
Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye)
Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye)
Prof.Dr. SAİME ŞAHİNÖZ (Üye)
Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)

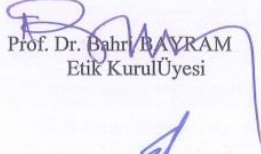
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	Gümüşhane İlindeki Acil Yardım Ve Müdahale Personellerinin Karşılaştığı Mesleki Problemler
Projenin Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi
Proje Araştırmacıları:	Dr.Öğr.Üyesi Sevil CENGİZ Esra KIRCI
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	Dr.Öğr.Üyesi Sevil CENGİZ 0505 347 62 06 – 05312745382 sevil_cengiz@gumushane.edu.tr esra_kirci@icloud.com
Araştırmanın Amacı:	Bu çalışmanın amacı acil müdahale çalışanlarının karşılaştığı problemleri belirlemek ve farkındalık oluşturmaktır.
Araştırmanın Gerekçesi:	Bu çalışma Gümüşhane’de çalışan acil personel adı altında görev yapan hemşire, AFAD UMKE çalışanları ve itfaiye görevlilerinin karşılaştığı problemlere kıyaslanmasıyla farklılıklarını ortaya koyarak çözüm üretmeyi amaçlamaktadır.


B. Ş. Ş. Ş. Ş.

Araştırmanın Yöntemi:	Bu çalışmada her bir acil personel grubuna anket uygulaması yaptırılarak var olan problemler tespit edilecek ve bu sorunlara yönelik planlama yapılacak ve uygulanabilirliği tespit edilerek giderilmeye çalışılacaktır.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Yok


Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sevil CENGİZ 'nin "Gümüşhane İlindeki Acil Yardım Ve Müdahale Personellerinin Karşılaştığı Mesleki Problemler" adlı projesi değerlendirilmiştir.

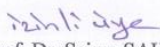
- Proje etik açısından uygun bulunmuştur.
- Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.
- Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.



Prof. Dr. Bahr BAYRAM
Etik Kurul Üyesi



Prof. Dr. Müge YILMAZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Bayram NAZIR
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Ekrem CENGİZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Saime ŞAHİNÖZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Ferkan SİPAHİ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Etik Kurul Başkanı