

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK PROGRAMI

**BİR ASKERİ FABRİKADA ÇALIŞAN İŞÇİLERDE
TÜKENMİŞLİĞİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin ASLAN

Tez Danışmanı
Dr. Satı ÜNAL

ANKARA
Eylül 2009

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı
çerçevesinde yürütölmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi : 20/08/2009



Yrd.Doç.Dr. Yeter KİTİŞ
Gazi Üniversitesi
Jüri Başkanı



Yrd.Doç.Dr. Fahriye OFLAZ
Gölhane Askeri Tıp Akademisi



Dr. Satı ÜNAL
Gazi Üniversitesi

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	Sayfa No
İçindekiler.....	II-III
Kısaltmalar Listesi.....	IV
Tablolar Listesi.....	V
Önsöz.....	VI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problemin Tanımı Ve Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Soruları.....	2
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı.....	3
2.1.1. Duygusal Tükenme.....	3
2.1.2. Duyarsızlaşma.....	4
2.1.1. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma.....	4
2.2. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler.....	5
2.2.1. Kişisel Faktörler.....	5
2.2.2. Çevresel Faktörler.....	5
2.3. İş Sağlığı, İş Sağlığı Hemşireliği Ve Tükenmişlik.....	6
2.4. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	8
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	12
3.1. Araştırmanın Tipi.....	12
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer Ve Özellikleri.....	12
3.3. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi.....	17
3.4. Verilerin Toplanması.....	18
3.4.1. Veri Toplama Araçları.....	18
3.4.2. Kişisel Bilgi Formu.....	18
3.4.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).....	18
3.4.4. Ön Uygulama.....	21
3.4.5. Uygulama.....	21
3.5. Verilerin Değerlendirilmesi.....	22
3.6. Araştırmanın Etik Yönü.....	22
4. BULGULAR.....	23

5. TARTIŞMA	46
6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	57
7. ÖZET	60
8. SUMMARY	61
9. KAYNAKLAR	62
10. EKLER	71
Ek-1 Kişisel Bilgi Formu	72
Ek-2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	76
Ek-3 Kurum İzni	77
11. ÖZGEÇMİŞ	78

KISALTMALAR LİSTESİ

MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
DT	: Duygusal Tükenme
D	: Duyarsızlaşma
KBA	:Kişisel Başarı Duygusunda Azalma

TABLÖLER LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.1: İşçilerin Sosyodemografik Özellikleri	23
Tablo 4.2: İşçilerin Çalışma ve Kendine Zaman Ayırma Durumuna İlişkin Özellikleri.....	25
Tablo 4.3: İşçilerin İş Ve İş Ortamına İlişkin Özellikleri.....	27
Tablo 4.4: İşçi ve Ailelerin Sağlık Sorununa İlişkin Özellikler.....	31
Tablo 4.5: İşçilerin MTÖ Puan Ortalaması	33
Tablo 4.6: İşçilerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre MTÖ Puan Ortalamaları.....	33
Tablo 4.7: İşçilerin Çalışma ve Kendine Zaman Ayırma Durumu Özelliklerine Göre MTÖ Puan Ortalamaları	36
Tablo 4.8: İşçilerin İş Ve İş Ortamı İle İlgili Özelliklere Göre MTÖ Puan Ortalamaları.....	39
Tablo 4.9: İşçi ve Ailelerin Sağlık Sorununa İlişkin Özelliklerine Göre MTÖ Puan Ortalamaları.....	46

ÖNSÖZ

Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar bu sendromun bütün iş alanlarında çalışan kişilerde görülebileceğini, kişinin fiziksel ve psikolojik sağlığını bozabileceğini, kişi ve çalıştığı kurum için birçok olumsuz sonuç doğurabileceğini göstermektedir.

Bu araştırma fabrika işçilerinde tükenmişliğin incelenmesi ve çeşitli değişkenlerle ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Tükenmişliğin birçok iş alanında incelenmesine rağmen bedenen çalışan işçilerde incelenmesinin örneği ülkemizde azdır.

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Çalışanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Bu nedenle iş yaşamı insan yaşamında önemli bir yer tutar.¹ İş ortamındaki birçok etken çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını etkiler. Ayrıca bireyin sahip olduğu iş onun toplumsal konumunu, doyum düzeyini, ailesine sağladığı olanakları ve yaşamdan aldığı zevki belirler. İş yaşamı, insanların yalnızca çalıştıkları zaman dilimi içerisine sıkıştırılamaz, tüm yaşamın her alanına yayılan bir öneme sahiptir.²

İşyerindeki çalışma koşulları ve kurulan ilişkiler çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak strese neden olabilir.³ İş ortamında uzun süre stres yaşayan ve desteklenmeyen bireylerde tükenmişlik ortaya çıkabilir.⁴ Stres ve tükenmişlik araştırmalarına bakıldığında, iki kavramın iç içe olduğu ve tükenmişliğin, yaşanan yoğun stresin sonucu olduğu görülmektedir.^{5,6,7,8}

Sağlam ve Bal'ın⁶ ifadesine göre 1970'li yılların sonu ve 1980'li yılların başında ortaya çıkan tükenmişlik kavramı ilk olarak Herbert Freudenberger tarafından “enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlanmış ve uzun süreli stres tepkisi olarak ele alınmıştır. Freudenberger tükenmişliği “başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanma sonunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlamış ve sebebi ne olursa olsun kişiyi etkisiz hale getirdiğini belirtmiştir.

Tükenmişliğin fiziksel sonuçları arasında yorgunluk, uyku sorunları, baş, boyun ve sırt ağrıları, mide, kalp rahatsızlıkları, hastalıklara kolay yakalanma, unutkanlık ve konsantrasyon yetersizliği görülebilir.⁹ Tükenmişliğin fiziksel sonuçlarının yanı sıra psikolojik sonuçları da vardır.¹⁰

Kişisel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kendini suçlama eğilimi, kolay sinirlenme, çalışanlardan kaçınma, değişime direnç gösterme, hayattan zevk almama tükenmişliğin psikolojik sonuçları arasındadır.^{11,12,13} Tükenmişlikte yaşanan fiziksel ve psikolojik sonuçlar iş başarısını dolayısıyla örgüt başarısını da olumsuz yönde etkiler.¹⁴ İşe katılımın düşmesi, iş doyumunda azalma, grup bağlılığının azalması, işe devamsızlık, işten ayrılma, performans düzeyi ve kalitesindeki düşüş, hizmet niteliğinin bozulması, işe izinsiz gelmeme, izin bitiminde rapor alma tükenmişliğin örgüt üzerindeki zararlı sonuçlarına örnek olarak verilebilir.^{15,16} Tükenmişlik çalışanları ve örgütleri etkilediği gibi, aileleri de etkiler. Eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, aile içi huzursuzluk, cinsel isteksizlik, aile kutlamalarına katılmama gibi sonuçlar da yaşanabilir.^{10,17}

İş sağlığının tanımı, her çeşit işte çalışan işçilerin, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin kollanması ve geliştirilmesidir.¹⁸ Bu kavram içerisinde iş sağlığı hemşireliği önemli bir yer tutmaktadır.¹⁹ İşyerlerinde tükenmişliğin erken dönemde belirlenmesi, önlenmesi ve tedavisinde de rolleri vardır. Tükenmişlik son 20 yıldır birçok iş alanında incelenmesine rağmen, ülkemizde işini fiziksel güç kullanarak yapan işçilerde incelenmesinin örneği çok azdır. Tükenmişliğe sebep olan şartların iyileştirilmesi ancak işçilerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Tükenmişliğin örgüt ve birey açısından ciddi sonuçlarının olduğu göz önünde bulundurularak iş yerinde tükenmişliğin ve ilişkili faktörlerin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür.

1.2. Araştırmanın Soruları

- 1- İşçilerin sosyodemografik özellikleri nelerdir?
- 2- İşçilerin tükenmişlik düzeyi nedir?
- 3- İşçilerin tükenmişliği ile ilişkili faktörler nelerdir?

2. GENEL BİLGİLER

2.1.Tükenmişlik Kavramının Tanımı

Tükenmişlik literatürde çok tartışılan ancak çok az anlaşılan ve genellikle yanlış kullanılan bir kavramdır. Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde ise "tükenmişlik" gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu olarak tanımlanmıştır.²⁰ Cheniss'e göre "tükenmişlik" işten kaynaklanan problemlere bir tepki olarak işe ilişkin tutum ve davranışlarda olumsuz değişiklikler göstermeyi, hizmet verilen kişiye karşı ilginin azalmasını, olumsuzluğu, diğer arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilere karşı kızgınlığı, başarısızlığı rasyonalize etme eğilimini, değişikliğe direnci, insanlara karşı katılığın artışı ve yaratıcılığın yitimi içeren bir olgudur.²¹

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach'a göre tükenmişlik, işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan bir sendromdur.²²

Maslach tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir.²³

2.1.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Daha çok iş stresi ile ilgilidir. Duygusal tükenme, insanlara yardım ederken istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden ortaya çıkan enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar.²⁴ Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey kendisini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme işte bu duruma bir tepki olarak ortaya

çıkılmaktadır. Duygusal tükenme çalışanın içinde bulunduğu bu psikolojik duruma bir tepki olarak ortaya çıkar ve iş gören bunu kaçış yolu olarak görür.²⁵

2.1.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşmada, başkalarına karşı tutumlarda ve yanıt vermede olumsuz bir değişme vardır.²⁶ Çoğunlukla sinirlilik ve işe ilişkin idealizm kaybı görülür. Kişilerde küçültücü bir dil kullanma, insanları sınıflandırma, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini düşünme, ayrıca etkileşimde bulundukları kişilere ve örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınma söz konusudur.²⁴

2.1.3. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma

Tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil eden düşük kişisel başarı hissi; yetersizlik, başarısızlık duygusu, iş veriminde ve üretkenlikte azalma, kişiler arası anlaşmazlık, benlik saygısında azalma, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik gibi belirtiler içerir ve kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder.²⁶ Kişi çabasının karşılıksız kaldığına ve başarılarının değerlendirilmediğini inandığında stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlar ve uğraşmayı bırakır.²⁷

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilere bakıldığında tükenmişliğin bu üç boyutunun birbirinden farklı ama birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir.²⁸ Kişi kronikleşen bir yorgunluk yaşar, işinden soğur, kendi kabuğuna çekilir, giderek artan bir şekilde kendini işinde yetersiz hisseder.^{29,30} Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır.³¹

2.2. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmiş kişiler, zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yetenekli insanlar oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde işlerinde olup bitenlerin farkında olmayabilirler. İş ortamında uzun süreli strese maruz kalma ve bu stresle başa çıkma becerilerinden yoksun olma tükenmişliği yaratan en önemli etkilere dendir.³²

Genel olarak tükenmişliğin oluşumunda etkili olan faktörler, kişisel ve çevresel olarak iki grupta sınıflandırılmaktadır.³³

2.2.1. Kişisel Faktörler

Kişisel Faktörler, kişinin tükenmişliğe neden olan çevresel faktörlerden etkilenmesini hem azaltıcı hem de güçlendirici özellikte olabilir.¹⁵ Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, kişinin eğitim durumu, çalışma yılı, gelir durumu, mesleki doyum, motivasyon düzeyi, işe bağlılık, kişisel beklentiler, kişisel yaşamdaki stres, empati yeteneği, duygusal kontrol, kişilik yapısı tükenmişliği etkileyen kişisel faktörler arasında yer almaktadır.³⁴

2.2.2. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler iş, aile ve toplumsal özellikleri kapsamaktadır. Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar tükenmişliğin ortaya çıkmasında kişiden kaynaklanan faktörlere nazaran işyerinden kaynaklanan faktörlerin daha fazla etkisi olduğunu göstermiştir.^{11,12,35} Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması, gereksinimlerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanamaması, yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme, yetersiz personel, yetersiz araç, teknolojik değişimler, yapılan işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma, çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması, aşırı zor ve yoğun iş ortamı, rol karmaşası, rol belirsizliği, sosyal desteklerin azlığı,

mesleğin tanımının açık bir biçimde yapılmamış olması, yönetime ilişkin sorunlar, işyerinin fiziksel koşullarının yapılan işe uygun olmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu, ilerleme fırsatlarının olmaması, yetersiz ücret, kötü veya eşit olmayan ödüllendirme ve örgüt içinde kararlara katılamama iş ile ilgili faktörlerdir.^{36,37} Eş ile ilgili yaşanan sorunlar, eşin çalışma durumu, birlikte yaşanan bireylerin özellikleri, aile bireylerinde sağlık sorunu olması gibi durumlar aile ile ilgili faktörlere örnek olabilir. Kişinin içinde yaşadığı çevrenin sosyoekonomik durumu, kültürel durumu da kişinin tükenmişliğini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecek toplumsal özelliklerdir.

2.3. İş Sağlığı, İş Sağlığı Hemşireliği ve Tükenmişlik

Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde önemli ve vazgeçilmez bir yer tutmaktadır.³⁸ İş sağlığında temel ilgi, çalışma hayatı ile sağlık sorunları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu alandaki uğraşların amacı da çalışanların sağlığını korumak, mümkün olan en üst düzeyde sürdürmek ve geliştirmeye çalışmaktır. İş sağlığının tanımı, her çeşit işte çalışanların, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin korunması ve geliştirilmesi; çalışma koşullarından dolayı çalışanların sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi; çalışmaları sırasında çalışanların sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunmaları, çalışanların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesini sağlamaktır. İş sağlığı, özünde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını konu edinen, genelde ise çalışanların sağlığını, güvenli ortamlarda ve güvenli koşullarda çalışmalarını amaçlayan ve sağlayan, bu yolla çalışanların gerek fiziksel, gerekse ruhsal ve sosyal açıdan iyi durumda olmaları için sağlık personeli tarafından yönlendirilen bir faaliyet biçiminde de tanımlanabilmektedir.³⁹

İş sağlığı geliştirme programlarının uygulanmasında iş sağlığı hemşirelerinin sorumluluğu büyüktür. Hemşireler fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyilik halinin sürdürölmesini ve sağlığın mümkün olan en yüksek düzeyde tutulmasını sağlamak için toplumun her yerinde hizmet vermektedirler. Hemşirelerin insanlarla ilişkisi, sağlam bireylerin sağlığını sürdürmeleri, olabilecek risklerin önlenmesi, hastalıkların en erken aşamada yakalanıp iyileştirilmesi ve rehabilitasyon çabalarını içeren bir hizmet örüntüsü gerektirmektedir.³⁹

Meslek hastalığı, çalışanın; işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken işin niteliği ya da yürütölme koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedensel ya da ruhsal rahatsızlık biçiminde tanımlanmaktadır. Meslek hastalıklarının en temel özelliği, gerekli ve yeterli tedbirlerin uygulanması ile tamamen önlenabilir olmasıdır.³⁹ Tükenmişlikte bir meslek hastalığı olup gerekli ve yeterli tedbirler alınırsa önlenabilir özelliktedir.

İş stresi kaynaklı psikolojik bir süreç olarak görölün tükenmişlik çalışma hayatında kalite ve verimi düşürecektir ve iş sağlığını olumsuz etkileyecektir. Çalışma hayatında tükenmişliğin önlenmesi ve tükenmişlik yaşayanların erken dönemde belirlenip tedavi edilmesindeki süreçte iş sağlığı hemşirelerine de sorumluluk düşmektedir. İş sağlığı hemşiresi tükenmişlikle mücadele ederken önce kendisi bu kavramı ve belirtilerini iyi tanımalı, tükenmişliğe sebep olabilecek nedenleri belirlemeli ve bunlar için gerekli önlemlerin alınması için girişimlerde bulunmalıdır. İş sağlığı hemşiresi tükenmişlik yaşayan kişilerin yaşadığı stres ve tükenmenin farkında olmalarını sağlamalı, tükenmişlikle baş etmede bireysel olarak yapabileceklerini öğretmeli, işyerinde alınabilecek önlemleri belirlemeli ve uygulanması için girişimlerde bulunmalıdır.

2.4. Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Tümkiye⁴⁰ tarafından, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve başa çıkma davranışları konusunda bir araştırma yapılmıştır. 720 ilk ve orta öğretim öğretmeni üzerinde yapılan araştırma sonucunda, öğretmen tükenmişliği ile öğrenim derecesi, çalışılan okul, hizmet süresi ve okula devam eden öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, uygun olan başa çıkma stratejileri ile öğretmenlerdeki düşük düzeydeki tükenmişlik ve uygun olmayan başa çıkma mekanizmaları ile yüksek düzeydeki tükenmişlik arasında bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

Yıldızkırılmaz ve arkadaşlarının⁴¹ yapmış oldukları çalışma, 43 ilköğretim öğretmenin tükenmişlik düzeyini saptamak ve grubu tanımlamak için yapılmış dar kapsamlı bir araştırmadır. Çalışmada, araştırma grubunun duyarsızlaşma yönünden en iyi, duygusal tükenme yönünden en kötü durumda oldukları saptanmıştır. Araştırma grubunun yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, mesleki verim düzeyini değerlendirme, ders verilen sınıftaki ortalama sınıf mevcudu gibi özelliklerinin tükenmişlik düzeyini etkilemediği; ancak, medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleği kendilerine uygun bulma durumu, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumdaki hakettiği yeri bulma durumu, eğitim sisteminden memnuniyet durumu gibi özelliklerinin ise, tükenmişlik düzeyini etkilediği saptanmıştır.

Izgar⁴ tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma boyutlarında yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve onların sorunlarını daha iyi tanımlarına yardımcı olarak, işlerinde verimli ve

başarılı olmalarına katkıda bulunmak amaçlanmıştır. 420 ilk ve orta dereceli okul müdürü üzerinde yapılan incelemeler sonucunda cinsiyet açısından tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre kadın yöneticilerin erkeklere göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir. Yaş ile tükenmişlik arasında ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalmanın 21-30 yaş arası bireylerde en yüksek düzeyde görüldüğü tespit edilmiştir. Boşanmış yöneticilerde; duygusal tükenme ve kişisel başarıda azalma düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Sahip olunan çocuk sayısına göre tükenmişlik düzeyi incelendiğinde; hiç çocuğu olmayan yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin çocuğu olanlara nazaran daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca mesleki kıdem arttıkça tükenmişlik düzeyinin düştüğü, okulda bulunan öğretmen sayısına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ve öğretmenlik mesleğini ilk sırada tercih eden yöneticilerin tükenmişlik düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Peker³⁰ tarafından yapılan araştırmada; anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişlik okul düzeyi, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem bakımından incelenmiştir. Araştırmaya 30 anaokulu, 30 ilköğretim ve 30 lise öğretmeni olmak üzere toplam 90 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı, lise öğretmenlerinin ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerine göre, erkek öğretmenlerin ise bayan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. Ayrıca mesleki kıdemin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinde önemli bir fark yaratmadığı saptanmıştır.

Girgin ve Baysal³⁶ tarafından yürütülen çalışmada; özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey algısı, hizmet süresi, iş arkadaşlarından destek görme, üstlerinden takdir görmeleri incelenmeye

çalışılmıştır. Araştırmaya İzmir il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan 48 öğretmen katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri, Öğretmen Formu ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik alt ölçeklerinden duyarsızlaşma puanının erkek öğretmenlerde daha yüksek çıktığı bulunmuştur. Sosyo-ekonomik düzey algısı ile tükenmişlik puanları karşılaştırıldığında, kendisini orta sosyo-ekonomik düzeyde hissedenlerin en şanslı durumda oldukları görülmektedir. İş arkadaşlarından destek görme ve tükenmişlik alt ölçümleri birlikte iş arkadaşlarından destek görenlerin görmeyenlere oranla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının anlamlı düzeyde düşük çıktığı bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinin toplumda hak ettikleri yeri bulup bulmamasına ilişkin görüşleri ile tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında mesleklerinin hak ettiği yeri bulmadığını düşünenlerin duygusal tükenmişlik düzeyi diğerlerinden önemli düzeyde yüksek çıkmıştır. Üstlerinden takdir görmediğini düşünen öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları takdir gördüğünü düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Sünter ve arkadaşları⁴² yapmış oldukları çalışmada sağlık ocaklarında çalışan 85 pratisyen hekimde tükenme, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı demografik özellikler ve mesleki değişkenlerle ilişkisini incelemişlerdir. Çalışma sonunda; yaş grupları, medeni durum ve çalışılan sağlık ocağının bulunduğu yerleşim birimi açısından ölçek puanları arasında önemli bir fark bulunmamıştır. Erkeklerin kişisel başarıda azalma düzeyi kadınlarınkinden daha yüksek bulunmuştur. Yaş ile işe bağlı gerginlik; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve işe bağlı gerginlik puanları arasında doğrusal; duyarsızlaşma ile kişisel başarı; işe bağlı gerginlik ile iş doyumu arasında ters yönde bir ilişki saptanmıştır. Sonuç olarak, medeni durum ve çalışılan yerleşim birimi gibi demografik özelliklerle duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu arasında bir ilişki

olmadığı, kişisel başarının cinsiyetle, işe bağlı gerginliğin de yaş ve çalışma süresi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Yıldırım⁴³ tarafından 214 okul danışmanı üzerinde yapılan çalışmada tükenmişlik ile sosyal destek kaynakları (yönetici, meslektaş, arkadaş, eş, aile desteği) ve demografik değişkenler arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmanın sonunda tükenmişlik ve sosyal destek kaynakları arasında ters yönde bir ilişki saptanmıştır. Ancak tükenmişlik ile cinsiyet, yaş ve medeni durum arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Bu çalışma sonuçları gösteriyor ki, çalışanın sosyodemografik ve aile özellikleri, hizmet süresi, iş ve iş ortamının özellikleri tükenmişliği etkilemektedir. Çalışmamızda da bütün bu sonuçlar dikkate alınarak sosyodemografik, aile, çalışma süresi, iş ve iş ortamı ile ilgili özelliklerin fabrika işçilerinde tükenmişliğe etkisi incelenmiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma bir askeri fabrikada çalışan işçilerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi amacıyla planlanan tanımlayıcı nitelikte bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırmanın yapıldığı fabrika Ankara il merkezinde yer almaktadır. Fabrikada atölyelerde ve yardımcı bölümlerde (üretime yönelik faaliyet gösteren bölümler) çalışan toplam 350 işçi bulunmaktadır.

Atölyeler genellikle tezgâh başında ayakta durarak çalışmayı gerektiren, çalışma esnasında mevcut birçok riskle karşı karşıya kalınan, çalışırken sağlık ve güvenlik için koruyucu aletlerin kullanıldığı, her gün planlı işlerin yapıldığı birimlerdir. Araştırmanın yapıldığı atölyeler benzer çalışma şartlarına sahiptir ve bu atölyelerde toplam 247 işçi çalışmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu tarafından fabrikanın bütün bölümlerinin risk analiz haritası yapılarak bütün bölümler taşıdığı tehlikeler ve riskler bakımından gruplandırılmıştır. Tehlike, bir faaliyet/üretim esnasında yaralanma, ölüm ve hasar meydana getirebilecek veya görevin emniyetle ve istenilen düzeyde yerine getirilmesine engel olabilecek durumdur. Risk, tehlikenin meydana gelme ihtimali ile meydana geldiğinde verebileceği kaybın derecesidir. Bu gruplar 1.risk grubu, 2.risk grubu, 3.risk grubu, 4.risk grubu ve 5.risk grubudur. Taşınan riskler bakımından 1.risk grubu çok hafif, 2. Risk grubu hafif, 3.risk grubu ciddi, 4. risk grubu çok ciddi, 5. risk grubu felaketle sonuçlanabilecek tehlikeleri içerir.

Bu çalışma fabrikanın atölyelerini oluşturan, benzer çalışma şartları ve ortamlarına sahip 5. risk grubunda yer alan Silahlar, Metal

Kaplama, Oksijen, Dökümhane, Elektrik Makine Bakım, 4. risk grubunda yer alan İmalat, Lastik Plastik Yedek Parça, Tesviye, Marangozhane, Demir Kaynak, 3. risk grubunda yer alan Saraçhane, Hassas İşlem, Ambalaj, Depolar kısımlarında yapılmıştır. Atölyeler bölümünde işçiler fiziki güç kullanarak benzer ortamlarda çalışmaktadır. 3., 4., 5. risk bölgesinde bulunan atölyelerde çalışan işçilerin ayrı ayrı sayıları birbirine yakındır. Yardımcı bölümlerde çalışan işçilerin çalışma şartları ve ortamları atölyede çalışan işçilerden tamamen farklıdır ve statüleri işçi olmasına rağmen atölyede çalışan işçilere göre tamamen farklı işler yapmaktadırlar.

Yardımcı bölümler daha çok masa başı işleri gerektirmekte, fabrikada hizmete yönelik işleri kapsamakta olup atölyelerin taşıdığı risklerin olmadığı bölümlerdir. Bu bölümlerde herhangi bir üretim yapılmamaktadır. Yardımcı bölümlerde bulunan kısımlar 1 ve 2. risk grubunda yer almaktadır. Yardımcı bölümler proje, tabldot, personel, maliye, kütüphane, sera gibi hizmetlere yönelik kısımlardır.

Fabrikada çalışma saatleri 08:00 - 17:30 saatleri arasındadır. Öğleden önce (10.00 - 10.15) ve öğleden sonra (15.00 - 15.15) 15'er dakikalık dinlenme süreleri ve birlikte 60 dakika öğle yemeği olmak üzere günde üç kez ara verilmektedir.

3.2.1. Araştırma Kapsamına Alınan Atölyelerin Tanıtımı

5. Risk Grubunda Yer Alan Atölyeler

Silahlar Kısmı:

Silahlar kısmında silahların bakım, onarım ve yenileştirme işlemi yapılmaktadır. Atölyede tezgâhlardan çıkan gürültü öncelikli tehlikedir. Bu nedenle bütün personel kulaklık kullanmaktadır. Kaynak yaparken çıkan kaynak gazları diğer bir risk faktörüdür. Bunun için gaz maskesi kullanılmakta, ortamda çalışma esnasında çıkan kimyasal tozlar

mevcut olup buna önlem olarak toz maskesi kullanılmaktadır. Küçük el yaralanmaları, ağır parçaların ayağa düşmesi ise diğer risklerdendir. Bu riskler için ise özel eldiven ve bot kullanılmaktadır.

Dökümhane:

Dökümhane kısmında her türlü silah, araç gereç ve döküm yedek parça imalatı yapılmaktadır. Atölyede, tozlu ortam öncelikli tehlikeyi oluşturduğu için önlem olarak toz maskesi kullanılmaktadır. Diğer tehlikeler ise gürültü, göze parçacık kaçma riski, atölyede fırınlama yapıldığından yüksek sıcaklığa maruz kalma riski, el yaralanmaları, ayaklara ağırlık düşme riski mevcuttur. Bu birimde kulaklık, göz koruyucu gözlükler, özel eldiven ve botlar kullanılmaktadır. Atölyede fırınlama işleminde ısıya dayanıklı iş elbiseleri giyilmektedir.

Metal Kaplama Kısımı:

Atölyede, her türlü malzemenin kaplama işi yapılmaktadır. Kimyasal gazlar ve asitler öncelikli tehlikeleri oluşturmaktadır. Asitlerden çıkan asit buharının havaya karışmaması için yerler sürekli ıslak tutulmaktadır. Kimyasal gazlardan korunmak için maske, vücudu korumak için koruyucu önlükler önemlidir. Elleri koruyucu eldiven, ağır metallerin ayağa düşme riski için özel botlar kullanılmaktadır.

Elektrik Makine Bakım Kısımı:

Atölyede, makinelerin ve elektrikli aletlerin bakım ve onarımı yapılmaktadır. Elektrik çarpması, el yaralanmaları riski vardır. Elleri korumak için koruyucu eldivenler kullanılmaktadır.

Oksijen Kısımı:

Atölyede, her boyutta oksijen tüpünün dolum işlemi yapılmaktadır. Gürültü en önemli tehlikedir. Sürekli gürültü için kulaklık kullanılmaktadır. Yangın çıkma tehlikesi mevcuttur bu nedenle yanıcı aletlerle atölyeye girilmemektedir.

4.Risk Grubunda Yer Alan Atölyeler

İmalat Kısmı:

İmalat kısmında her türlü silah için gerekli yedek parça imalatı yapılmaktadır. Tezgâhlardan çıkan küçük parçaların göze kaçması, tezgâhlarda el yaralanmaları, 10-15 kg'lık yüklerin taşınması esnasında ayağa düşmesi, bazı işlemler esnasında çıkan kimyasal gazlar, tezgâhların çalışması neticesinde oluşan gürültü bu atölyedeki riskleri oluşturmaktadır. Gözler için koruyucu gözlükler, gürültü için kulaklık, kimyasal gazlar için gaz maskesi, özel eldivenler ve botlar kullanılmaktadır.

Lastik Plastik Kısmı:

Lastik plastik kısmında her türlü plastik yedek parça ve lastik yedek parça imalatı yapılır. Öncelikli tehlike tezgâhlardan çıkan gürültüdür. Bütün personel kulaklık kullanmaktadır. Plastik ile ilgili tezgâhlarda plastik gazları çıktığından bu tezgâhlarda çalışanlar gaz maskesi kauçuk ile ilgili tezgâhlarda çalışanlar ise toz maskesi kullanmaktadır. Lastik plastik imalatında, el kesilmesi, tezgâhlara el sıkışması, ağır kalıpların ayağa düşmesi gibi yaralanmalara neden olacak riskler vardır. Elleri korumak için özel kesilmeye dayanıklı eldivenler, düşmeler için özel botlar kullanılmaktadır.

Tesviye kısmı:

Atölyede, her türlü yedek parça imalatı yapılmaktadır. Atölyede, gürültü öncelikli risklerden biridir. El yaralanmaları, ağır metallerin kaldırılması, ayağa düşme riski mevcuttur. Kulaklık, özel eldivenler, özel botlar kullanılmaktadır.

Marangozhane:

Atölyede, her türlü ağaç işi (ahşap dolaplar, sandıklar, mobilyalar, kasalar) yapılmaktadır. Atölyede, tezgâhlardan çıkan toz

öncelikli risktir. El yaralanmaları, gürültü, elektrik çarpması diğer tehlikelerdir. Toz maskeleri, koruyucu eldivenler, gürültü için kulaklıklar kullanılmaktadır.

Demir Kaynak Kısmı:

Atölyede, farklı kaynak yöntemleri kullanılarak her türlü kaynak işlemi yapılmaktadır. Atölyede, kaynak yapımı esnasında ortaya çıkan gazlar ve sıçrayan metal parçalarının göze kaçma riski öncelikli tehlikelerdir. Elektrik çarpması, ağır metallerin taşınma esnasında düşmesi, vücudun herhangi bir yerine metal parçalarının sıçraması, gürültü diğer risklerdendir. Göz koruyucu gözlükler, gaz maskeleri, vücut için koruyucu önlükler, kulaklıklar, düşmeler için özel botlar ve özel eldivenler kullanılmaktadır.

3. Risk Grubunda Yer Alan Atölyeler

Hassas İşlem Kısmı:

Hassas işlem kısmında seri üretime yönelik muhtelif yedek parça ve kalıp imalatları yapılmaktadır. Tezgâhlara el kaptırma, tezgâhlarda el kesilmesi, ağır malzemelerin ayağa düşmesi, elektrik çarpması, tezgâhlardan çıkan gürültü, yangın çıkma riskleri mevcuttur. El kesilmeleri için kesilmeyi dayanıklı eldivenler, ağır parçaların düşme riskine karşı çelik burunlu botlar giyilmektedir.

Saraçhane Kısmı:

Atölyede, her türlü askere gerekebilecek malzeme (çanta, çadır, her türlü aletin kılıfı...) dikilmektedir. Atölyede, elleri makinelere kaptırma riski bulunmaktadır.

Ambalaj kısmı:

Atölyede, fabrikada yapılan her türlü malzemenin ambalajlama işlemi yapılmaktadır. Ambalajlama işlemi esnasında

tezgâhlardan çıkan gürültü öncelikli risktir. Küçük el yaralanmaları riski mevcuttur. Gürültü için kulaklıklar ve koruyucu eldivenler kullanılmaktadır.

Depolar Kısmı:

Depolar kısmı fabrikada üretilen, tamiri ve bakımı yapılan malzemelerin tutulduğu yerdir. Atölyede, malzemelerin istiflenmesi ve taşınması esnasında düşmesi en büyük tehlikedir. Bu nedenle koruyucu botlar kullanılmaktadır.

Her atölyede iş güvenliği ve işçi sağlığı için her türlü koruyucu melbusat (gürültü için kulaklık, gaz için maske, göz koruyucu gözlük, özel eldiven, özel botlar...) kullanılmaktadır. Atölyelerde uyarıcı levhalar (tezgâhlardan çalışırken kullanılması zorunlu koruyucu melbusatları gösteren) her tezgâhta bulunmakta, ecza dolabı ve ilk yardım köşesi de yer almaktadır. İşçilerin koruyucu aletleri kullanıp kullanmadıkları atölye amiri, fabrika müdürü ve sağlık personeli tarafından sürekli kontrol edilmektedir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini fabrikanın atölyelerini oluşturan imalat kısmı (34 işçi), lastik plastik kısmı (15 işçi), silahlar kısmı (54 işçi), dökümhane kısmı (17 işçi), hassas işlem kısmı (25 işçi), tesviye kısmı (28 işçi), marangozhane kısmı (8 işçi), ambalaj kısmı (8 işçi), demir kaynak kısmı (10 işçi), metal kaplama kısmı (5 işçi) elektrik makine bakım kısmı (13 işçi), saraçhane kısmı (17 işçi), oksijen kısmı (3 işçi) ve depolar kısmında (10 işçi) çalışan 247 işçi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemine evrenin tamamı alınmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

3.4.1. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler, iki farklı araç kullanılarak toplanmıştır. Bu araçlar “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)” dir.

3.4.2. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu ilgili literatürden yararlanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.^{2,4,6,7,11,19,25,34,38,44-48} Kişisel bilgi formunda işçilerin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, birlikte yaşanan çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, birlikte yaşanan kişiler, görev ünvanı, çalışılan atölye, şu an çalışılan atölyede çalışma yılı, fabrikada çalışma yılı, toplam çalışma yılı, fabrikanın başka bölümlerinde çalışma durumu, işi kendine uygun bulma, sahip olunan bilgi ve becerilerin yaptığı işle uyumu, işini sevmeye, iş ile ilgili geleceğe ilişkin düşünce, işe devam etme nedeni, çalışma ortamından memnuniyet, iş ortamındaki sağlık ve güvenlik tedbirleri, üstlerden takdir görme, günlük iş yükü, iş stresi, işin stres düzeyi, iş yerinde güçlük yaşama ve yaşanan güçlükler, iş kazası geçirme, iş kazasının türü ve sonucu, ekonomik durum, alınan ücreti yeterli bulma, kendinde ve aile bireylerinde sağlık sorunu ve kendine zaman ayırma ile ilgili olmak üzere toplam 35 soru yer almaktadır.

3.4.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

MTÖ Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir.⁴⁹ Ölçek tükenmişliği, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarıda Azalma (KBA) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmekte ve 22 maddeden oluşmaktadır.⁵⁰

DT alt ölçeği iş hayatında aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalmaktan dolayı yaşanan enerjinin bitmesi durumunu ifade etmektedir. Yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin

azalması ile ilgili dokuz madde yer almaktadır. Ölçekteki 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14., 16., ve 20. maddeler DT alt ölçeğini oluşturmaktadır. D alt ölçeği bireyin işine ve birlikte çalıştığı kişilere karşı geliştirdiği bir umursamazlıktır. Beş maddeden oluşan D alt ölçeğini 5., 10., 11., 15., ve 22. maddeler oluşturmaktadır. KBA alt ölçeği kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmesi durumunu tanımlamaktadır. Sekiz maddeden oluşan KBA alt ölçeğini 4., 7., 9., 12., 17., 18, 19 ve 21. maddeler oluşturmaktadır.

MTÖ'nin Puanlanması ve Yorumu

MTÖ 'ni oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 0-4 puan arasında değerlendirilir, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanır. DT ve D alt ölçeği olumsuz, KBA alt ölçeği ise olumlu ifadeler içermektedir. Olumlu ifadeler ters yönde puanlanmaktadır. DT, D ve KBA alt ölçeklerinden yüksek puan tükenmişliği ifade etmektedir. Buna göre DT ve D alt ölçeklerini oluşturan maddeler; hiçbir zaman = 0, çok nadir = 1, bazen = 2, çoğu zaman = 3, her zaman = 4 şeklinde, KBA alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile her zaman = 0, çoğu zaman = 1, bazen = 2, çok nadir = 3, hiçbir zaman = 4 şeklindedir. Buna göre alt ölçeklerden alınabilecek puanlar; DT için 0-36, D için 0-20, KBA için 0-32 arasında değişmektedir. Puanların değerlendirmesi aşağıda verilmiştir:

	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	18 ve üzeri	12-17	0-11
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri	6-9	0-5
Kişisel Başarı	26 ve üzeri	22-25	0-21
Duygusunda Azalma			

MTÖ'nin her alt ölçeği ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez.

MTÖ'nin Güvenirliği ve Geçerliği

Ölçeğin ülkemize uyarlama alışmaları Ergin⁵¹ tarafından yapılmış ve güvenirliği iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığının toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan gruptan elde edilen verilerle hesaplanmasıdır. Cronbach Alfa katsayıları DT için 83, D için 71 ve KBA için 72 dir. İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenirliği test tekrar test ile incelenmiştir. Araştırma grubundan (552 doktor ve hemşireden oluşan) 99 kişiye tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenirlilik katsayıları su şekildedir: DT için 83, D için 72, KBA için 67'dir.

Çalışmamızda, MTÖ değerlendirmesine ait 22 maddenin Cronbach's alpha katsayısı 0.88 bulunmuştur. Bu ölçeğe ait alt boyutların Cronbach's alpha katsayıları DT alt leği için 0.86, D alt leği için 0.70, KBA alt leği için 0.75 arasında değişmekte olup bunlar da ölçekte güvenilir bulunmuştur.

MTÖ'nin Uygulanma şekli

MTÖ'ni doldurmak yaklaşık 10-15 dakikayı almakta, leği bireylerin kendileri doldurmaktadır. Cevap verirken etkilenme olmaması için uygulama seansları aşağıdaki durumlar göz önüne alınarak yapılmalıdır.⁵⁰

Cevap Verenlerin Gizliliği

Cevap verenler MTÖ'ni, diğer cevap verenlerin nasıl cevapladığını bilmeden tamamlamalıdır. Cevap verenler bireysel olarak veya gizliliğin sağlandığı grup seanslarında leği doldurabilirler. Cevap verenler MTÖ'ni evlerine götürebilme ve boş vakitlerinde doldurabilmelerine rağmen, bu uygulamada doldurulan formların geri getirilmeme riski vardır. Cevaplama yüzdesi %100'n altında olabilir.

Cevap verenler formları evde doldurduğunda eşler, arkadaşlar gibi diğer insanlarla konuşurlarsa cevap verenlerin yanıtları etkilenebilir.⁵⁰

3.4.4. Ön Uygulama

Veri toplama araçlarının ön uygulaması Ankara il merkezinde uygulamanın yapılacağı fabrikaya benzer bir fabrikada 30 işçi ile yapılmıştır. Ön uygulamaya başlanmadan işçilere sözel olarak araştırma hakkında bilgi verilmiş olup, isimlerini yazmamaları ve cevaplarını kesinlikle amirlerinin ve başka kimsenin görmeyeceği söylenmiştir. Ön uygulama 5'li gruplar şeklinde, masa ve sandalyelerin olduğu büyük bir salonda, kimsenin diğerinin cevaplarını göremeyeceği şekilde oturlan bir ortamda ve araştırmacının gözetimi altında yapılmıştır. Veri toplama araçları (kişisel bilgi formu, MTÖ) yaklaşık 15 ile 30 dakika arasında değişen bir zaman diliminde doldurulmuştur. Kullanılan sorularla alınmak istenen bazı cevaplara ulaşamadığı görülerek kişisel bilgi formunda gerekli düzeltme ve eklemeler yapılmıştır. Ölçekle ilgili bir problem yaşanmamıştır.

3.4.5. Uygulama

Araştırmanın uygulanması Ocak, Şubat 2009'a yapılmıştır. Fabrikadaki bütün atölyeler veri toplama araçlarının uygun doldurulabilmesi için masa ve sandalyeleri olan birer oda içermektedir. Bu odalar işçilerin veri toplama araçlarını gizlilik içinde rahat bir şekilde doldurmaları için uygundur. Anketler araştırmacı tarafından, uygulanacak işçilere elden verilmiştir. Anket uygulamasından önce, araştırmacı işçilere yüz yüze görüşerek anket ile ilgili bilgi vermiş ve ad ve soyadı yazmamalarını istemiştir. Anketler genellikle 10'arlı işçi grupları şeklinde doldurulmuştur. Anket uygulandıktan sonra, araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Uygulama sırasında işçilerin yöneticisi konumunda olan hiç kimsenin cevapları görmeyeceği konusunda güven sağlanmıştır.

3.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 12 paket programı yardımı ile değerlendirilmiştir. Değişkenlere ait frekans ve yüzdesel dağılımlar verilmiştir. Elde edilen verilerin Shapiro-Wilks normallik testi sonucunda normal dağılmaması sonucunda, iki grulu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla grulu karşılaştırmalarda ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğunda farkın kaynağını belirlemek için Bonferroni Düzeltmeli Mann-Whitney testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki ise Spearman korelasyonu ile değerlendirilmiştir. Anlamlılık seviyesi olarak 0,05 kullanılmış olup, $p < 0,05$ olması durumunda anlamlı farklılığın olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

3.6. Etik Konular

Uygulama öncesi araştırmanın yapılacağı kurumdan yazılı izin alınmıştır (Ek 3). Anketler uygulanmadan önce fabrikanın atölyeler kısmında çalışan işçilere araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmanın gönüllülük esasına dayandığı belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda işçilere tükenmişliğin tanımı, belirtileri, nedenleri, sonuçları hakkında bilgi verilmiştir. Tükenmişlikle mücadelede yapılabilecekler ve kendilerine zaman ayırmanın önemi anlatılmıştır. İşçilerin yaşadıklarını belirttikleri güçlükler yönetime iletilmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. İşçilerin Sosyodemografik Özellikleri (N=247)

Sosyodemografik Özellikler		n	%
Yaş	31 - 39	95	38.46
	40 - 48	128	51.82
	49 - 58	24	9.72
Eğitim Durumu	İlköğretim	62	25.10
	Lise	170	68.83
	Yüksek okul / üniversite	15	6.07
Medeni Durum	Evli	242	97.98
	Diğer (bekâr - boşanmış - dul)	5	2.02
Eşin Çalışma Durumu	Evet	30	87.85
	Hayır	212	12.15
Birlikte Yaşanan Kişiler	Eş ve çocuklar	197	79.76
	Eş ve kendisi	13	5.26
	Eş, çocuklar ve aile bireyleri	32	12.96
	Çocuklar ve aile bireyleri	5	2.02
Ekonomik Durum	Gelir gidere göre çok az / az	131	53.04
	Gelir gidere eşit	105	42.51
	Gelir gidere göre fazla / çok fazla	11	4.45
Çocuk	Var	231	93.52
	Yok	16	6.48
Çocuk Sayısı	1 çocuk	41	17.75
	2 çocuk	119	51.52
	3+ çocuk	71	30.74
Birlikte Yaşanan Çocuk Sayısı	0 çocuk	32	12.95
	1 çocuk	49	19.83
	2 çocuk	115	46.55
	3+ çocuk	51	20.64

Tablo 4.1’de İşçilerin sosyodemografik özellikleri yer almaktadır. İşçilerin %51.82’si 40-48 yaş, %38.46’sı 31-39 yaş ve %9.72’si 49-58 yaş gurubundadır. İşçilerin %68.83’ü lise mezunu, %25.10’u ilköğretim ve %6.07’si yüksekokul-üniversite mezunudur. İşçilerin %97.98’i evli, %2.02’si ise bekâr, boşanmış ya da duldur. İşçilerin %12.15’inin eşi çalışmakta, %87.85’inin eşi ise çalışmamaktadır. İşçilerin %79.76’sı eş ve çocuklarıyla birlikte yaşamaktadır. İşçilerin %93.52’sinin çocuğu olup bunlardan %51.52’sinin 2 çocuğu %30.74’ünün 3 ve daha fazla çocuğu,

%17.75'inin ise 1 çocuğu vardır. İşçilerin %46.55'i yanında 2 çocuk %20.64'ü 3 ve daha fazla çocuk, %19.83'ü 1 çocuk ile birlikte yaşamaktadır. %12.95'i ise çocuklarıyla birlikte yaşamadığını belirtmiştir. İşçilerin %53.04'ü ekonomik durumunu gelirin gidere göre çok az / az, %42.51'i gelir gidere eşit, %4.45'i gelir gidere göre çok fazla / fazla olarak tanımlamaktadır.

Tablo 4.2. İşçilerin Çalışma ve Kendine Zaman Ayırma Durumuna İlişkin Özellikleri (N=247)

Çalışma Durumuna İlişkin Özellikler		n	%
Görev Ünvanı	Atölye amiri	15	6.07
	İşçi	232	93.93
Çalışılan Atölye	3. risk bölgesindeki atölyeler	60	24.29
	4. risk bölgesindeki atölyeler	95	38.46
	5. risk bölgesindeki atölyeler	92	37.25
Şu Anda Çalışılan Atölyede Çalışma Yılı	0-3	51	20.65
	4-11	98	39.68
	12- 19	58	23.48
	20 ve üzeri	40	16.19
Fabrikada Çalışma Yılı	3-10	63	25.51
	11-18	82	33.20
	19 ve üzeri	102	41.30
Toplam Çalışma Yılı	9 -15	65	26.32
	16-22	91	36.84
	23-29	69	27.94
	30 ve üzeri	22	8.91
Başka Bölümde Çalışma	Evet	125	50.61
	Hayır	122	49.39
Kendine Zaman Ayırma Durumuna İlişkin Özellikler	Kendine istediği kadar zaman ayırabiliyor	90	36.44
	Kendine istediği kadar zaman ayıramıyor	112	45.34
	Kendine hiç zaman ayıramıyor	45	18.22

Tablo 4.2’de işçilerin çalışma ve kendine zaman ayırma durumuna ilişkin özellikleri yer almaktadır. İşçilerin %93.93’ü işçi ünvanı, %6.07’si atölye amiri ünvanı ile çalışmaktadır. İşçilerin %38.46’sı 4. risk bölgesinde, %37.25’i 5. risk bölgesinde, %24.29’u 3. risk bölgesinde yer alan atölyelerde çalışmaktadır. İşçilerin %39.68’i şu anda çalıştığı atölyede 4-11 yıl %23.48’i 12-19 yıl, %20.65’i 3 yıl, %16.19’u 20 yıl ve daha uzun süredir çalışmaktadır. İşçilerin %41.30’u 19 yıl ve daha uzun süredir, %33.20’si 11-18 yıl, %25.51’i 3-10 yıldır bu fabrikada çalışmaktadır. İşçilerin %36.84’nün toplam çalışma süresi 16-22 yıl, %27.94’nün 23-29 yıl, %26.32’sin 9-15 yıl, %8.91’inin 30 yıl ve üzeridir. İşçilerin %50.61’i fabrika içinde başka bölümlerde de çalışmış, %49.39’u ise başka bir bölümde çalışmamıştır. İşçilerin %45.34’ü kendine istediği kadar zaman ayıramadığını %36.44’ü kendine istediği kadar zaman ayırabildiğini ve %18.22’si kendine hiç zaman ayıramadığını belirtmektedir.

Tablo 4.3. İşçilerin İş ve İş Ortamına İlişkin Özellikleri (N=247)

İş Ve İş Ortamına İlişkin Özellikler		n	%
İşi Kendine Uygun Bulma Durumu	Çok uygun	56	22.67
	Uygun	85	34.41
	Kısmen uygun	83	33.60
	Uygun değil	23	9.31
Bilgi Ve Becerilerin İş İle Uyum Durumuna İlişkin Düşünce	Bilgi ve becerileri yaptığı iş ile uyumlu	152	61.54
	Bilgi ve becerileri yaptığı iş için yeterli değil	41	16.60
	Bilgi ve becerileri yaptığı iş için fazla	54	21.86
İşi Sevme Durumu	Evet	183	74.09
	Hayır	64	25.91
İş İle İlgili Geleceğe İlişkin Düşünce	İşe devam etmek isteme	153	61.94
	Fabrika içinde başka bir bölümde çalışmak isteme	57	23.08
	Artık çalışmak istememe	37	14.98
İşe Devam Etme Nedeni	İşin toplumda kabul görmesi	17	6.88
	Başka bir iş bulamama / mecbur olma	178	72.06
	İşi sevme	52	21.05
Çalışma Ortamından Memnuniyet	Memnun	105	42.51
	Kısmen memnun	115	46.56
	Memnun değil	27	10.93
Sağlık için Gerekli Tedbirlerin Alınmasına İlişkin Düşünce	Evet	147	59.51
	Kısmen	85	34.41
	Hayır	15	6.07
Güvenlik için Gerekli Tedbirlerin Alınmasına İlişkin Düşünce	Evet	136	55.06
	Kısmen	97	39.27
	Hayır	14	5.67
Takdir Görmeye İlişkin Düşünce	Her zaman	24	9.72
	Çoğu zaman	32	12.96
	Bazen	64	25.91
	Nadiren	78	31.58
	Hiçbir zaman	49	19.84
Alınan Ücreti Yeterli Bulma	Evet	115	46.56
	Hayır	132	53.44
İş Yüküne İlişkin Düşünce	Çok fazla / fazla	74	29.96
	Normal / az	173	70.04
İşi Stresli Bulma Durumu	Evet	195	78.95
	Hayır	52	21.05
İşin Stres Düzeyine İlişkin Düşünce	Çok fazla / fazla	127	65.13
	Normal / az	68	34.87

Tablo 4.3. İşçilerin İş Ve İş Ortamına İlişkin Özellikleri (Devam) (N=247)

İş Ve İş Ortamına İlişkin Özellikler		n	%
İş Yerinde Güçlük Yaşama	Evet	97	39.27
	Hayır	150	60.73
Yaşanılan Güçlükler	Amirlerle ilişkiler / baskı görme / takdir edilmeme	25	25.77
	Çalışma koşulları / iş yükü / iş güvenliği	32	32.99
	Sosyal faaliyet azlığı / monotonluk	11	11.34
	Yemekhane hizmetleri / vizite işlemleri / izin alma / telefonla konuşamama	21	21.65
	Diğer çalışanlarla ilgili sorunlar	8	8.25
İş Kazası Geçirme	Evet	73	29.55
	Hayır	174	70.45
İş Kazasının Türü	Vücudun herhangi bir yerinde kesik	22	30.14
	Vücudun herhangi bir yerinde ezilme	20	27.40
	Vücudun herhangi bir yerinde kırık	12	16.44
	Uzun süre ağrı	10	13.70
	Diğer (yabancı cisim, yanık, ampute)	9	12.33
İş Kazasının Sonucu	1 ay istirahat	47	64.38
	1 - 3 ay istirahat	16	21.92
	Aynı gün tedavi ve işe devam	10	13.70

Tablo 4.3'de işçilerin iş ve iş ortamına ilişkin özellikleri yer almaktadır. İşçilerin %34.41'i işin kendisine uygun, %33.60'ı kısmen uygun, %22.67'si çok uygun olduğunu, %9.31'i ise uygun olmadığını belirtmiştir. İşçilerin %61.54'ü bilgi ve becerilerinin yaptığı iş ile uyumlu olduğunu, %21.86'sı bilgi ve becerilerinin yaptığı iş için fazla olduğunu, %16.60'ı bilgi ve becerilerin yaptığı iş için yeterli olmadığını ifade etmiştir. İşçilerin %74.09'u yaptığı işi sevdiğini, %25.91'i yaptığı işi sevmediğini belirtmiştir. İşçilerin %61.94'ü işi ile ilgili gelecekte işine devam etmeyi, %23.08'i fabrika içinde başka bir bölümde çalışmayı istemekte ve %14.98'i artık çalışmak istememektedir. İşçilerin %72.06'sı işe devam etme nedeni olarak başka bir iş bulamama / mecbur olma, %21.05'i yaptığı işi sevmeye ve %6.88'i toplumda kabul görme olarak belirtmiştir. İşçilerin %46.56'sı çalışma ortamından kısmen memnun, %42.51'i memnun, %10.93'ü ise memnun olmadığını belirtmiştir.

İşçilerin %59.5'i iş ortamında sağlık için gerekli tedbirlerin alındığını, %34.41'i kısmen alındığını, %6.07'si ise alınmadığını ifade etmiştir. İşçilerin %55.06'sı iş ortamında güvenlikleri için gerekli tedbirlerin alındığını, %39.27'si kısmen alındığını, %5.67'si ise alınmadığını belirtmiştir. İşçilerin %31.58'i üstlerinden nadiren takdir gördüğünü, %25.91'i bazen, %19.84'ü hiçbir zaman, %12.96'sı çoğu zaman, %9.72'si her zaman takdir gördüğünü belirtmiştir. İşçilerin %46.56'sı aldığı ücretin yaptığı işin gerçek karşılığı olduğunu, %53.44'ü aldığı ücretin yaptığı işin gerçek karşılığı olmadığını belirtmiştir. İşçilerin %70.04'ü iş yükünü normal / az olarak, %29.96'sı çok fazla / fazla olarak ifade etmiştir.

İşçilerin %78.95'i işlerini stresli bulurken, %21.05'i ise işlerini stresli bulmamaktadır. İşçilerin %65.13'ü işlerini çok fazla / fazla stresli bulurken, %34.87'si işlerini normal / az stresli bulmaktadır. İşçilerin %60.73'ü iş yerinde güçlük yaşadığını, %39.27'si herhangi bir güçlük yaşamadığını belirtmiştir. Güçlük yaşadığını belirten işçilerden %32.99'u çalışma koşulları / iş yükü / iş güvenliği, %25.77'si amirlerle ilişkiler / baskı görme / takdir edilmeme, %21.65'i yemekhane hizmetleri / vizite işlemleri / izin alma / telefonla konuşamama, %11.34'ü sosyal faaliyet azlığı / monotonluk, %8.25'i diğer çalışanlar ile ilgili sorunlar konularında güçlük yaşadıklarını belirtmiştir. İşçilerin %70.45'i çalışma yaşamlarına başladıklarından bu zamana kadar hiç iş kazası geçirmediğini, %29.55'i iş kazası geçirdiğini belirtmiştir. İş kazası geçirdiğini belirten işçilerin %30.14'ü kazayı vücudunun herhangi bir yerinde kesik, %27.40'ı vücudunun herhangi bir yerinde ezilme, %16.44'ü vücudunun herhangi bir yerinde kırık, %13.70'i vücudunun herhangi bir yerinde uzun süre ağrı, %12.33'ü yabancı cisim, yanık ya da ampute şeklinde tanımlamıştır. İş kazası geçirdiğini belirten işçilerin %64.38'i iş kazası sonucu 1 ay, %12.92'si 1-3 ay istirahat aldığını ve %13.70'i aynı gün işe devam ettiğini belirtmiştir.

Tablo 4.4. İşçi ve Ailelerin Sağlık Sorununa İlişkin Özellikler (N=247)

İşçinin Sağlık Sorununa İlişkin Özellikler		n	%
Sağlık Sorunu	Var	86	34.82
	Yok	161	65.18
Sağlık Sorunu Çeşidi	Solunum sistemi	6	6.97
	Kardiyovasküler sistem	27	31.39
	Duyu organları ile ilgili	15	17.44
	Endokrin sistem	5	5.81
	Nörolojik sistem	8	9.30
	Sindirim sistemi	5	5.81
	Ürolojik sistemi	3	3.48
	Kas iskelet sistemi	6	6.97
	Psikiyatrik rahatsızlık	1	1.16
	Enfeksiyon hastalıkları	3	3.48
	Birden fazla sistem*	7	8.13
Ailenin Sağlık Sorununa İlişkin Özellikler			
Sağlık Sorunu	Var	68	27.53
	Yok	179	72.47
Sağlık Sorunu Çeşidi	Solunum sistemi	5	7.35
	Psikiyatrik rahatsızlık	4	5.88
	Endokrin sistem	9	13.24
	Nörolojik sistem	5	7.35
	Kardiyo vasküler sistem	19	27.94
	Enfeksiyon hastalıkları	5	7.35
	Ürolojik sistem	2	2.94
	Kas iskelet sistemi	3	4.41
	Duyu organları	2	2.94
	Sindirim sistemi	2	2.94
	Hematolojik rahatsızlık	2	2.94
	Onkolojik rahatsızlık	1	1.47
	Birden fazla sistem**	9	13.24

*Birden fazla sistem: Duyu organları, kardiyovasküler kas iskelet, sindirim, endokrin sistem, enfeksiyon hastalıkları.

** Birden fazla sistem: Ürolojik, kardiyovasküler, nörolojik, endokrin, solunum, sindirim sistem.

Tablo 4.4’de işçi ve ailelerin sağlık sorununa ilişkin özellikleri yer almaktadır. İşçilerin %34.82’si sağlık sorunu olduğunu belirtmiştir. Sağlık sorunu yaşadığını belirten işçilerin %31.39’u kardiyovasküler sistem, %17.44’ü duyu organları, %9.30’u nörolojik sistem, %8.13’ü birden fazla sistem, (duyu organları, kardiyovasküler kas

iskelet, sindirim, endokrin sistem, enfeksiyon hastalıkları), %6.97'si kas iskelet sistem, %6.97'si solunum sistemi, %5.81'i sindirim sistem, %5.81'i endokrin sistem ve %3.48'ürolojik sistem ile ilgili sorun, %3.48'i enfeksiyon hastalıkları ve %1.16'sı psikiyatrik sorun yaşadığını belirtmiştir.

İşçilerin %72.47'si birlikte yaşadığı aile bireylerinden herhangi birinin bir sağlık sorunu olmadığını, %27.53'ü herhangi birinde bir sağlık sorunu olduğunu belirtmiştir. Birlikte yaşadığı aile bireylerinden herhangi birinde sağlık sorunu yaşadığını belirten işçilerin %27.94'ü kardiyovasküler sistem, %13.24'ü endokrin sistem, %13.24'ü birden fazla sistem (ürolojik, kardiyovasküler, nörolojik, endokrin, solunum, sindirim sistem), %7.35'i solunum sistemi, %7.35'i nörolojik sistem, %4.41'i kas iskelet sistemi, ve %2.94'ü sindirim sistemi, %2.94'ü duyu organları ile ilgili sorun yaşadığını belirtirken, %7.35'i enfeksiyon hastalıkları, ile ilgili sorun yaşadığını belirtirken %2.94'ü hematolojik, %5.88'i psikiyatrik, ve %1.47'si onkolojik sorun yaşadığını belirtmiştir.

Tablo 4.5. İşçilerin MTÖ Yanıtlarının Sayısal Değerleri

Ölçek Maddeleri	Verilen Yanıtlar									
	Hiçbir zaman		Çok nadir		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşimden soğuduğumu hissediyorum	58	23.5	37	15.0	93	37.7	50	20.2	9	3.6
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	39	15.8	47	19.0	88	35.6	60	24.3	13	5.3
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	67	27.1	56	22.7	82	33.2	35	14.2	7	2.8
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım	32	13.0	49	19.8	84	34.0	68	27.5	14	5.7
İşim gereği bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum	168	68.0	29	11.7	37	15.0	7	2.8	6	2.4
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	48	19.4	54	21.9	69	27.9	61	24.7	15	6.1
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum	16	6.5	33	13.4	78	31.6	76	30.8	44	17.8
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum	72	29.1	43	17.4	77	31.2	48	19.4	7	2.8
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	36	14.6	24	9.7	51	20.6	46	18.6	90	36.4
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim	74	30.0	56	22.7	72	29.1	38	15.4	7	2.8
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	91	36.8	50	20.2	64	25.9	27	10.9	15	6.1
Çok şeyler yapabilecek güçteyim	18	7.3	27	10.9	71	28.7	64	25.9	67	27.1
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum	49	19.8	29	11.7	66	26.7	60	24.3	43	17.4
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	41	16.6	37	15.0	95	38.5	48	19.4	26	10.5
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	127	51.4	62	25.1	36	14.6	14	5.7	8	3.2
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor	68	27.5	51	20.6	57	23.1	50	20.2	21	8.5
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	13	5.3	30	12.1	69	27.9	80	32.4	55	22.3
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim	11	4.5	37	15.0	74	30.0	72	29.1	53	21.5
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	28	11.3	73	29.6	67	27.1	53	21.5	26	10.5
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	126	51.0	48	19.4	43	17.4	18	7.3	12	4.9
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	10	4.0	23	9.3	48	19.4	80	32.4	86	34.8
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	70	28.3	46	18.6	69	27.9	50	20.2	12	4.9

Tablo 4.5'de işçilerin MTÖ'ne verdikleri yanıtların sayısal değerleri yer almaktadır.

Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum maddesine verilen yanıtlardan %14.6 ile hiçbir zaman seçeneği, bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim maddesine verilen yanıtlardan %29.6 ile çok nadir seçeneği, işimden soğuduğumu hissediyorum maddesine verilen yanıtlardan %37.7 ile bazen seçeneği, işimin beni kısıtladığını düşünüyorum maddesine verilen yanıtlardan %24.3 ile çoğu zaman ve %17.4 ile her zaman seçeneği tükenmişliğin artmasında en çok işaretlenerek sebep olan seçeneklerdendir.

Tablo 4.6. İşçilerin MTÖ Puan Ortalaması

	$\bar{X}$	En az	En yüksek	ss
DT	14.8	0	32	7.5
D	5.7	0	17	3.9
KBAA	12.8	1	27	5.8

Tablo 4.6’da işçilerin MTÖ puan ortalamaları yer almaktadır. MTÖ alt ölçeklerinden DT ve D alt ölçeği puan ortalaması orta düzeyde. KBA alt ölçeği puan ortalaması düşük düzeydedir.

Tablo 4.7. İşçilerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre MTÖ Puan Ortalamaları (N=247)

	n	%	DT	D	KBA
			$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
Yaş					
31-39	95	38.46	17.9±6.5 ^b	7.2±3.6 ^d	14.2±5.6 ^f
40-48	128	51.82	13.5±7.5 ^a	4.9±3.9 ^c	12.1±5.7 ^e
49-58	24	9.72	9.0±5.3 ^{ab}	3.6±2.8 ^{cd}	10.9±5.4 ^{ef}
χ^2 / p			36.626/0.001	28.580 / 0.001	9.218 / 0.010
Eğitim Durumu					
İlköğretim	62	25.10	11.9±7.3 ^b	5.3±4.0	11.8±6.1
Lise	170	68.83	15.4±7.2 ^a	5.7±3.8	13.1±5.7
Yüksek okul / üniversite	15	6.07	19.3±8.0 ^{ab}	6.7±4.3	13.9±4.3
χ^2 / p			15.920/0.003	2.210/0.332	3.810/0.149
Çocuğu Olma					
Evet	231	93.52	14.4±7.5	5.4±3.8	12.8±5.8
Hayır	16	6.48	20.5±3.9	9.3±2.4	13.3±4.7
Z/ p			-3.440/ 0.001	-3.970 / 0.001	-0.501 / 0.615
Çocuk Sayısı					
1 çocuk	41	17.75	16.4±8.0	7.1±4.0 ^{ab}	12.6±5.1
2 çocuk	119	51.52	14.1±7.4	5.1±3.6 ^a	12.9±5.6
3 +çocuk	71	30.74	13.6±7.2	5.1±4.0 ^b	12.8±6.6
χ^2 / p			3.406/0.182	8.829/0.012	0.007/0.966
Birlikte Yaşanan Çocuk Sayısı					
0 çocuk	32	12.95	17.3±7.3	7.7±3.9 ^{abc}	13.1±5.4
1 çocuk	49	19.83	14.4±7.6	6.2±4.1 ^{ad}	12.2±5.1
2 çocuk	115	46.55	14.4±7.5	4.9±3.5 ^{bd}	12.7±5.7
3+ çocuk	51	20.64	14.3±7.3	5.5±4.1 ^c	13.5±6.7
χ^2 / p			5.154/0.161	13.515/0.004	1.564/0.668
Birlikte Yaşanan Kişiler					
Eş ve çocuklar	197	79.76	14.3±7.4	5.3±3.9 ^{abc}	12.7±5.7
Eş ve kendisi	13	5.26	17.7±7.4	8.5±3.2 ^a	12.2±5.3
Eş, çocuklar ve aile bireyleri	32	12.96	15.8±7.8	6.4±3.5 ^b	14.2±6.2
Çocuklar ve aile bireyleri	5	2.02	17.8±9.5	8.0±4.9 ^c	10.8±5.9
χ^2 / p			5.208/0.157	12.436/0.006	2.405/0.492
Ekonomik Durumu Değerlendirme					
Gelir gidere göre çok az / az	131	53.04	15.8±7.1 ^{ab}	6.3±3.8 ^{cd}	13.5±5.7
Gelir gidere eşit	105	42.51	13.5±7.5 ^a	4.9±3.8 ^c	12.3±5.7
Gelir gidere göre fazla / çok fazla	11	4.45	14.4±9.9 ^b	5.5±4.8 ^d	10.5±6.8
χ^2 / p			6.028/0.049	7.866/0.019	4.522/0.104

χ^2 : Kruskal Wallis H Testi

Z: Mann-Whitney U Testi

p<0.05 Düzeyinde anlamlı

p<0.001 İleri düzeyde anlamlı

a,b,c,d,e,f= Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testine göre aralarında istatistiksel açıdan önemli fark vardır; p<0.05.

Tablo 4.7’de işçilerin sosyodemografik özelliklerine göre MTÖ puan ortalamaları yer almaktadır. İşçilerin yaşa göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde DT ($\chi^2=36.626$, $p=0.001$), D ($\chi^2=28.580$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=9.218$, $p=0.010$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Spearman korelasyonunda işçilerde yaş ile DT ($r=-0.374$, $p=0.001$), D ($r=-0.328$, $p=0.001$) ve KBA ($r=-0.192$, $p=0.002$) alt ölçekleri puan ortalamaları

arasında istatistiksel olarak önemli ters yönde bir ilişki bulunmuştur. İşçilerde yaş azaldıkça DT, D ve KBA puan ortalamaları artmaktadır. 49 - 58 yaş grubunda olan işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları 40 - 48 ve 31 - 39 yaş grubundaki işçilerin puan ortalamalarından daha düşüktür.

İşçilerin eğitim durumuna göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde D ($\chi^2=2.210$, $p=0.332$) ve KBA ($\chi^2=3.810$, $p=0.149$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Eğitim durumuna göre DT alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($\chi^2=15.920$, $p=0.003$). Yüksekokul/üniversite mezunu olan işçilerin DT puan ortalaması lise ve ilkokul mezunu olan işçilerin puan ortalamalarından daha yüksektir.

Çocuk sahibi olma durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; KBA alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($Z=0.501$, $p=0.615$). Çocuk sahibi olma durumuna göre DT ($Z=3.44$, $p=0.001$) ve D ($Z=3.97$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Çocuğu olmayan işçilerin DT ve D puan ortalamaları, çocuğu olan işçilerin puan ortalamalarından daha yüksektir.

Çocuk sayısına göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=3.406$, $p=0.182$) ve KBA ($\chi^2=0.007$, $p=0.966$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Çocuk sayısına göre D alt ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($\chi^2=8.829$, $p=0.012$).

1 çocuğu olduğunu belirten işçilerin D puan ortalaması 2, 3 ve daha fazla sayıda çocuğu olduğunu belirtenlerden daha yüksektir. Spearman korelasyonunda işçilerde çocuk sayısı ile MTÖ alt ölçeklerinden yalnızca D alt ölçeği ($r=-0.154$, $p=0.019$) arasında istatistiksel olarak önemli ters

yönde bir ilişki bulunmuştur. İşçilerde çocuk sayısı azaldıkça D puan ortalaması artmaktadır.

Birlikte yaşanan çocuk sayısına göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=5.154$, $p=0.161$) ve KBA ($\chi^2=1.564$, $p=0.668$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Çocuk sayısına göre D alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($\chi^2=13.515$, $p=0.004$). Çocukla birlikte yaşamadığını belirten işçilerin D puan ortalaması 1, 2, 3 ve daha fazla sayıda çocukla birlikte yaşadığını belirten işçilerin puan ortalamasından; 1 çocukla birlikte yaşadığını belirten işçilerin D puan ortalaması 2 çocukla birlikte yaşadığını belirten işçilerin puan ortalamasından daha yüksektir.

İşçilerin ailede birlikte yaşadığı kişilere göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=5.202$, $p=0.157$) ve KBA ($\chi^2=2.402$, $p=0.492$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Birlikte yaşanan kişilere göre D alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($\chi^2=12.436$, $p=0.006$). Eşi ve çocukları ile yaşayan işçilerin D puan ortalaması yalnızca eşi ile, eş, çocuk, aile bireyleri ile ve anne, baba, kardeş, çocuk ile birlikte yaşayanların puan ortalamasından daha düşüktür.

İşçilerin ekonomik duruma göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; KBA alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($\chi^2=4.552$, $p=0.104$). Ekonomik duruma göre DT ($\chi^2=6.028$, $p=0.049$), D ($\chi^2=7.866$, $p=0.019$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Gelirin gidere göre çok az/az olduğunu belirten işçilerin DT ve D puan ortalamaları gelirin gidere göre eşit ve gelirin giderden fazla/çok fazla olduğunu belirtenlerinkinden daha yüksektir.

Tablo 4.8. İşçilerin Çalışma ve Kendine Zaman Ayırma Durumu Özelliklerine Göre MTÖ Puan Ortalamaları

	n	%	DT	D	KBA
Çalışılan Atölye			$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
3. Risk bölgesindeki atölyeler	60	24.29	14.0±7.8	5.7±3.7	12.6±5.3
4. Risk bölgesindeki atölyeler	95	38.46	15.7±7.2	5.8±4.2	12.9±6.0
5. Risk bölgesindeki atölyeler	92	37.25	14.3±7.5	5.6±3.7	12.9±5.8
χ^2 / p			2.354/0.308	0.021/0.989	0.071/0.964
Şu An Çalıştığı Atölyede Çalışma Yılı					
3 ve altı	51	20.65	13.9±7.4	5.5±3.6	14.0±5.3 ^a
4 - 11	98	39.68	15.9±7.1	6.2±4.0	13.5±5.8 ^b
12 - 19	58	23.48	15.0±8.0	5.1±3.8	12.3±5.8
20 ve üzeri	40	16.19	12.7±7.5	5.3±3.9	10.5±5.8 ^{ab}
χ^2 / p			5.832/0.121	2.898/0.407	10.621/0.013
Fabrikada Çalışma Yılı					
3 - 10	63	25.51	16.6±6.7 ^a	6.7±3.6 ^c	13.6±5.7
11 - 18	82	33.20	15.6±7.3 ^b	5.9±3.9 ^d	13.1±5.6
19 ve üzeri	102	41.30	12.9±7.7 ^{ab}	4.9±3.9 ^{cd}	12.1±5.9
χ^2 / p			12.213/0.002	11.068/0.003	2.298/0.316
Toplam Çalışma Yılı					
9 - 15	65	26.32	19.0±6.0 ^{ab}	8.1±3.4 ^{ef}	14.6±5.3 ^{hi}
16 - 22	91	36.84	14.8±7.3 ^{cd}	5.3±3.9 ^g	13.3±5.8 ^j
23 - 29	69	27.94	11.5±7.0 ^{ac}	4.6±3.5 ^e	11.4±5.9 ^h
30 ve üzeri	22	8.91	12.0±7.2 ^{bd}	3.4±2.9 ^{fg}	10.1±4.4 ^{ij}
χ^2 / p			39.720/0.001	41.210/0.001	15.390/0.002
Başka Bir Bölümde Çalışma					
Evet	125	50.61	14.1±7.2	5.2±3.9	13.1±5.7
Hayır	122	49.39	15.4±7.7	6.2±3.8	12.5±5.8
Z / p			-1.583/0.113	-2.276/0.022	-0.797/0.425
Kendine Zaman Ayırma					
Kendine istediği kadar zaman ayırabiliyor	90	36.44	11.8±6.9 ^b	4.6±3.9 ^d	11.2±5.2 ^f
Kendine istediği kadar zaman ayıramıyor	112	45.34	15.4±7.1 ^a	5.7±3.6 ^c	13.5±5.9 ^e
Kendine hiç zaman ayıramıyor	45	18.22	19.2±6.9 ^{ab}	7.8±3.8 ^{cd}	14.4±5.7 ^{ef}
χ^2 / p			31.624/0.001	20.258/0.001	10.921/0.004

χ^2 : Kruskal Wallis H Testi

Z: Mann-Whitney U Testi

p<0.05 Düzeyinde anlamlı

p<0.001 İleri düzeyde anlamlı

a,b,c,d,e,f,g,h,i,j= Bonferroni düzeltmeli Mann-Whitney U testine göre aralarında istatistiksel açıdan önemli fark vardır; p<0.05.

Tablo 4.8’de işçilerin çalışma ve kendine zaman ayırma durumu özelliklerine göre MTÖ puan ortalamaları yer almaktadır. İşçilerin çalıştığı atölyelerin bulunduğu risk bölgelerine göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=2.354$, p=0.308), D ($\chi^2=0.021$, p=0.989) ve KBA ($\chi^2=0.071$, p=0.964) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

İşçilerin şu anda çalıştığı atölyede çalışma yılına göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=5.832$, p=0.121) ve D

($\chi^2=2.898$, $p=0.407$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Şu anda çalışılan atölyede çalışma yılına göre KBA alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($\chi^2=10.621$, $p=0.013$). Şu anda çalıştığı bölümde 20 yıl ve daha fazla süredir çalıştığını belirten işçilerin KBA puan ortalaması 3 yıl ve daha az süredir ve 4-11 yıldır çalıştığını belirten işçilerin puan ortalamasından daha düşüktür. Spearman korelasyonunda işçilerde şu anda çalışılan atölyedeki çalışma yılı ile MTÖ alt ölçeklerinden yalnızca KBA alt ölçeği ($r=-0.189$, $p=0.003$) arasında istatistiksel olarak önemli ters yönde bir ilişki bulunmuştur. İşçilerde şu anda çalışılan atölyedeki çalışma yılı azaldıkça KBA puan ortalaması artmaktadır.

Fabrikada çalışma yılına göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; KBA alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($\chi^2=2.298$, $p=0.316$). Fabrikada çalışma yılına göre DT ($\chi^2=12.213$, $p=0.002$) ve D ($\chi^2=11.068$, $p=0.003$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Fabrikada 19 yıl ve daha fazla süredir çalışmakta olan işçilerin DT ve D puan ortalamaları 3-10 yıl ve 11-18 yıldır çalışanlarınkinden daha düşüktür. Spearman korelasyonunda işçilerde fabrikadaki çalışma yılı ile DT ($r=-0.258$, $p=0.001$). D ($r=-0.225$, $p=0.001$) ve KBA ($r=-0.131$, $p=0.040$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli ters yönde bir ilişki bulunmuştur. İşçilerde fabrikadaki çalışma yılı azaldıkça DT, D ve KBA puan ortalamaları artmaktadır.

Toplam çalışma yılına göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=39.720$, $p=0.001$), D ($\chi^2=41.210$, $p=0.021$) ve KBA ($\chi^2=15.390$, $p=0.002$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Toplam 9-15 yıl ve 16-22 yıldır çalışmakta olan işçilerin DT puan ortalaması 23-29 yıl ve 30 yıl ve

daha fazla süredir çalışanlardan daha yüksektir. Toplam 9-15 yıldır çalışmakta olan işçilerin D ve KBA puan ortalamaları 23-29 yıl ve 30 yıl ve daha fazla süredir çalışanlardan daha yüksektir. Toplam 16-22 yıldır çalışmakta olan işçilerin D ve KBA puan ortalamaları da 30 yıl ve daha fazla süredir çalışanlarından daha yüksektir. Spearman korelasyonunda işçilerde toplam çalışma yılı ile DT ($r=-0.367$, $p=0.001$), D ($r=-0.382$, $p=0.001$) ve KBA ($r=-0.249$, $p=0.001$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli ters yönde bir ilişki bulunmuştur. İşçilerde toplam çalışma yılı azaldıkça DT, D ve KBA puan ortalamaları artmaktadır.

İşçilerin fabrikada başka bir bölümde çalışma durumuna göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($Z=1.583$, $p=0.113$) ve KBA ($Z=1.000$, $p=0.425$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Fabrikada başka bir bölümde çalışma durumuna göre D alt ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($Z=2.276$, $p=0.022$). Fabrikada başka bir bölümde çalışmayan işçilerin D puan ortalaması, çalışanların puan ortalamasından daha yüksektir.

İşçilerin kendine zaman ayırma durumu özelliklerine göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=31.624$, $p=0.001$), D ($\chi^2=20.258$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=10.921$, $p=0.004$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Kendine hiç zaman ayıramadığını belirten işçilerin DT, D ve KBA puan ortalamaları diğerlerinden daha yüksektir.

Tablo 4.9. İşçilerin İş Ve İş Ortamı İle İlgili Özelliklere Göre MTÖ Puan Ortalamaları

	n	%	DT $\bar{X} \pm SS$	D $\bar{X} \pm SS$	KBA $\bar{X} \pm SS$
İş Kendine Uygun Bulma Durumu					
Çok uygun	56	22.67	9.5±6.0 ^{abc}	4.0±3.6 ^{def}	9.6±4.6 ^{ghi}
Uygun	85	34.41	11.9±6.4 ^a	3.9±3.2 ^d	11.8±5.5 ^g
Kısmen uygun	83	33.60	19.2±5.9 ^b	8.1±3.3 ^e	14.7±5.6 ^h
Uygun değil	23	9.31	21.9±3.4 ^c	7.4±3.4 ^f	17.6±4.5 ⁱ
χ^2 / p			95.000/0.001	68.500/0.001	43.300/0.001
Bilgi Ve Becerilerin İş İle Uyum Durumuna İlişkin Düşünce					
Bilgi ve becerileri yaptığı iş ile uyumlu	152	61.54	12.1±7.2 ^{ab}	4.8±3.9 ^{cd}	11.8±4.8 ^{ef}
Bilgi ve becerileri yaptığı iş için yeterli değil	41	16.60	17.6±5.7 ^a	6.5±3.6 ^c	15.9±6.0 ^e
Bilgi ve becerileri yaptığı iş için fazla	54	21.86	20.1±5.6 ^b	7.5±3.4 ^d	15.7±5.9 ^f
χ^2 / p			54.300/0.001	24.000/0.001	38.200/0.001
İş Sevme Durumu					
Evet	183	74.09	12.4±6.8	4.8±3.7	11.8±5.6
Hayır	64	25.91	21.5±4.6	8.2±3.3	15.9±5.0
z / p			-8.464/0.001	-6.033/0.001	-4.959/0.001
İş İle İlgili Geleceğe İlişkin Düşünce					
İşe devam etmek isteme	153	61.94	12.2±7.0 ^a	4.8±3.6 ^c	11.1±5.6 ^e
Fabrika içinde başka bir bölümde çalışmak isteme	57	23.08	20.6±4.0 ^{ab}	8.1±3.4 ^{cd}	16.0±4.6 ^{ef}
Artık çalışmak istememe	37	14.98	16.2±8.2 ^b	5.5±4.4 ^d	14.9±5.5 ^f
χ^2 / p			56.134/0.001	29.004/0.001	36.871/0.001
İşe Devam Etme Nedeni					
İşin toplumda kabul görmesi	17	6.88	15.1±7.3 ^b	5.9±3.6 ^d	14.0±6.3 ^f
Başka bir iş bulamama / mecbur olma	178	72.06	16.5±6.9 ^a	6.2±4.0 ^c	13.5±5.8 ^e
İş sevmeme	52	21.05	8.7±6.2 ^{ab}	3.7±3.1 ^{cd}	10.0±4.4 ^{ef}
χ^2 / p			42.360/0.001	17.110/0.001	15.650/0.001
Çalışma Ortamından Memnuniyet					
Memnun	105	42.51	9.9±6.0 ^{ab}	3.7±3.4 ^{cd}	10.3±5.1 ^{ef}
Kısmen memnun	115	46.56	17.7±6.6 ^a	7.0±3.5 ^c	14.0±5.3 ^e
Memnun değil	27	10.93	21.2±4.1 ^b	7.8±3.6 ^d	17.6±5.4 ^f
χ^2 / p			82.010/0.001	53.300/0.001	42.390/0.001
Sağlık İçin Gerekli Tedbirlerin Alınmasına İlişkin Düşünce					
Evet	147	59.51	14.0±7.7 ^a	5.6±3.9	12.4±5.9
Kısmen	85	34.41	15.2±7.0 ^b	5.6±3.9	13.2±5.1
Hayır	15	6.07	19.6±6.6 ^{ab}	6.5±3.6	14.5±7.1
χ^2 / p			6.180/0.045	1.070/0.585	1.987/0.370
Güvenlik İçin Gerekli Tedbirlerin Alınmasına İlişkin Düşünce					
Evet	136	55.06	13.1±7.8 ^{ab}	5.3±4.0	11.4±5.4 ^{cd}
Kısmen	97	39.27	16.0±6.3 ^a	6.0±3.7	14.5±5.8 ^c
Hayır	14	5.67	22.3±5.5 ^b	7.3±3.6	14.9±5.8 ^d
χ^2 / p			21.710/0.001	5.260/0.072	17.920/0.001
Takdir Görmeye İlişkin Düşünce					
Her zaman	24	9.72	6.7±5.2 ^{abcd}	3.4±2.6 ^{efgh}	8.7±4.8 ^{klmn}
Çoğu zaman	32	12.96	11.4±6.0 ^a	4.1±3.3 ^e	9.2±3.7 ^k
Bazen	64	25.91	13.5±7.0 ^b	4.6±3.6 ^f	13.3±5.4 ^l
Nadiren	78	31.58	17.8±6.9 ^c	7.2±3.9 ^g	13.9±5.7 ^m
Hiçbir zaman	49	19.84	17.7±6.5 ^d	6.8±4.0 ^h	14.9±6.0 ⁿ
χ^2 / p			55.120/0.001	33.850/0.001	35.470/0.001
İş Yüküne İlişkin Düşünce					
Çok Fazla / fazla	74	29.96	19.6±5.2	7.4±3.5	13.9±5.7
Normal / az	173	70.04	12.7±7.3	4.9±3.8	12.3±5.7
Z / p			-6.920/0.001	-4.890/0.001	-2.090/0.036

Tablo 4.9. İşçilerin İş Ve İş Ortamı İle İlgili Özelliklere Göre MTÖ Puan Ortalamaları (Devam)

	n	%	DT	D	KBA
İş Stresli Bulma Durumu					
Evet	195	78.95	16.6±6.8	6.3±3.9	13.5±5.8
Hayır	52	21.05	8.0±5.7	3.2±2.5	10.1±4.9
Z / p			-7.270/0.001	-5.220/0.001	-3.850/0.001
İşin Stres Düzeyine İlişkin Düşünce					
Çok fazla / fazla	127	65.13	18.7±5.9	7.2±3.8	14.2±5.8
Normal / az	68	34.87	12.5±6.7	4.6±3.6	12.4±5.5
Z / p			-5.849/0.001	-4.450/0.001	-2.103/0.035
İş Yerinde Güçlük Yaşama					
Evet	97	39.27	18.1±6.7	7.1±4.1	13.5±5.5
Hayır	150	60.73	12.6±7.1	4.7±3.4	12.4±5.9
Z / p			-5.510/0.001	-4.520/0.001	-1.490/0.136
Yaşanılan Güçlükler					
Amirlerle ilişkiler / baskı görme / takdir edilmeme	25	25.77	21.52±6.33 ^a	8.12±3.75	14.36±4.52 ^d
Çalışma koşulları / iş yükü / iş güvenliği	32	32.99	16.53±7.14	6.00±4.00	13.81±6.14
Sosyal faaliyet azlığı / monotonluk	11	11.34	19.73±5.0 ^b	8.91±4.25	15.82±4.29 ^e
Yemekhane hizmetleri / vizite işlemleri / izin alma / telefonla konuşamama /	21	21.65	15.76±6.33 ^{abc}	6.14±3.97	10.43±4.96 ^{def}
Diğer çalışanlarla ilgili sorunlar	8	8.25	18.0±5.29 ^c	8.75±4.30	14.38±6.57 ^f
χ² / p			10.670/0.03	8.260/0.082	9.760/0.044
İş Kazası Geçirme					
Evet	73	29.55	14.7±7.0	5.8±3.7	13.8±6.0
Hayır	174	70.45	14.8±7.7	5.6±4.0	12.4±5.6
Z / p			-0.056/0.954	-0.411/0.681	-1.748/0.081
İş Kazasının Türü					
Vücudun herhangi bir yerinde kesik	22	30.14	12.95±7.12	4.77±3.70	4.18±6.37
Vücudun herhangi bir yerinde ezilme	20	27.40	15.25±6.17	6.30±3.34	14.90±5.53
Vücudun herhangi bir yerinde kırık	12	16.44	14.2±8.22	6.33±4.10	14.42±5.53
Uzun süre ağrı	10	13.70	18.70±5.72	8.20±3.58	12.10±6.03
Diğer (yabancı cisim. yanık. ampute)	9	12.33	13.00±7.11	3.67±2.45	14.44±6.80
χ² / p			5.237/0.263	9.611/0.057	2.673/0.613
İş Kazasının Sonucu					
1 ay istirahat	47	64.38	15.6±6.9	6.4±3.8	13.9±6.1
1 - 3 ay istirahat	16	21.92	12.1±6.3	4.1±2.9	13.0±6.4
Aynı gün tedavi işe devam	10	13.70	14.5±7.9	5.5±3.7	14.8±5.3
χ² / p			3.251/0.196	5.685/0.058	0.406/0.815
Alınan Ücreti Yeterli Bulma Durumu					
Evet	115	46.56	11.7±7.0	4.4±3.8	11.3±5.3
Hayır	132	53.44	17.4±6.8	6.7±3.6	14.1±5.8
Z / p			-6.020/0.001	-4.969/0.001	-3.801/0.001

χ²: Kruskal Wallis H Testi

Z: Mann-Whitney U Testi

p<0.05 Düzeyinde anlamlı

p<0.001 İleri düzeyde anlamlı

a,b,c,d,e,f,g,h,k,l,m,n= Bonferroni düzeltilmeli Mann-Whitney U testine göre aralarında istatistiksel açıdan önemli fark vardır; p<0.05.

Tablo 4.9'da işçilerin iş ve iş ortamı ile ilgili özelliklere göre MTÖ puan ortalamaları yer almaktadır. İşçilerin işini kendine uygun bulma durumuna göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=95.000$, $p=0.001$), D ($\chi^2=68.500$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=43.300$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. İşinin kendisine çok uygun olduğunu belirten işçilerin

DT, D ve KBA puan ortalamaları, işinin kendisine uygun, kısmen uygun ve uygun olmadığını belirten işçilerinkinden daha düşüktür. İşinin kendisine uygun olduğunu belirten işçilerin DT, D ve KBA puan ortalamaları da işinin kendisine, kısmen uygun ve uygun olmadığını belirten işçilerden daha düşüktür.

Bilgi ve becerilerin yapılan işle uyum durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=54.000$, $p=0.001$), D ($\chi^2=24.000$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=38.200$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Bilgi ve becerilerinin yaptığı işle uyumlu olduğunu belirten işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları bilgi ve becerilerinin yaptığı iş için yeterli olmadığını ve fazla olduğunu belirten işçilerinkinden daha düşüktür.

İş sevmeye durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($z=8.464$, $p=0.001$), D ($z=6.033$, $p=0.001$) ve KBA ($z=4.959$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. İşini severek yapmadığını belirten işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları işini severek yaptığını belirten işçilerinkinden daha yüksektir.

İş ile ilgili geleceğe ilişkin düşüncelere göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=56.134$, $p=0.001$), D ($\chi^2=29.004$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=36.871$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Fabrika içinde başka bir bölümde çalışmak isteyen işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları işine devam etmek ve artık çalışmak istemeyenlerinkinden daha yüksektir. Artık çalışmak istemeyen işçilerin DT, D ve KBA puan ortalamaları da işine devam etmek isteyenlerinkinden daha yüksektir.

İşe devam etme nedenine göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=42.360$, $p=0.001$), D ($\chi^2=17.110$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=15.650$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Sevdiği için işine devam ettiğini belirten işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları, işine başka bir iş bulamadığı/mecbur olduğu ve toplumda kabul gördüğü için devam ettiğini belirtenlerinkinden daha düşüktür.

Çalışma ortamından memnuniyet durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=82.010$, $p=0.001$), D ($\chi^2=53.300$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=42.390$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Çalışma ortamından memnun olduğunu belirten işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları, kısmen memnun olduğunu ve memnun olmadığını belirtenlerinkinden daha düşüktür.

Sağlık için gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin düşünceye göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; D ($\chi^2=1.070$, $p=0.585$) ve KBA ($\chi^2=1.987$, $p=0.370$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. İş ortamında sağlıkları için gerekli tedbirlerin alındığını düşünme durumu ile DT alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur ($\chi^2=6.180$, $p=0.045$). İş ortamında sağlıkları için gerekli tedbirlerin alınmadığını düşünen işçilerin DT puan ortalaması, alındığını ve kısmen alındığını düşünenlerinkinden daha yüksektir.

Güvenlik için gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin düşünceye göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; D alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($\chi^2=5.260$, $p=0.072$). Güvenlik için gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin düşünceye göre DT ($\chi^2=21.710$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=17.920$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel

olarak önemli bir fark bulunmuştur. İş ortamında güvenlikleri için gerekli tedbirlerin alındığını düşünen işçilerin DT ve KBA puan ortalamaları, kısmen alındığını ve alınmadığını düşünenlerden, kısmen alındığını düşünen işçilerin DT puan ortalaması da alınmadığını düşünenlerden daha düşüktür.

Takdir görmeye ilişkin düşünceye göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=55.120$, $p=0.001$), D ($\chi^2=33.850$, $p=0.001$) ve KBA ($\chi^2=35.470$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Her zaman üstlerinden takdir gördüğünü belirten işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları; çoğu zaman, bazen, nadiren takdir gördüğünü ve hiçbir zaman takdir görmediğini belirtenlerinkinden daha düşüktür. Çoğu zaman üstlerinden takdir gördüklerini belirten işçilerin de DT, D, KBA puan ortalamaları; bazen, nadiren takdir gördüğünü ve hiçbir zaman takdir görmediğini belirtenlerinkinden daha düşüktür.

İş yüküne ilişkin düşünceye göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($Z=6.920$, $p=0.001$), D ($Z=4.890$, $p=0.001$) ve KBA ($Z=2.090$, $p=0.036$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. İş yükünü çok fazla/fazla bulan işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları, iş yükünü normal/az bulanlarinkinden daha yüksektir.

İş stresli bulma durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($Z=7.270$, $p=0.001$), D ($Z=5.220$, $p=0.001$) ve KBA ($Z=3.850$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. İşini stresli bulan işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları, işini stresli bulmayanlarinkinden daha yüksektir.

İşin stres düzeyine ilişkin düşünceye göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($Z=5.840$, $p=0.001$), D ($Z=4.450$,

$p=0.001$) ve KBA ($Z=2.100$, $p=0.035$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. İşini çok fazla/fazla stresli bulan işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları, işini normal/az stresli bulanlarınkinden daha yüksektir.

İş yerinde güçlük yaşama durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; KBA alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($Z=1.490$, $p=0.136$). İş yerinde güçlük yaşama durumuna göre DT ($Z=5.510$, $p=0.001$), D ($Z=4.520$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. İş yerinde güçlük yaşadığını belirten işçilerin DT, D puan ortalamaları, iş yerinde güçlük yaşamadığını belirtenlerinkinden daha yüksektir.

Yaşanılan güçlüklerle göre MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; D alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır ($\chi^2=8.260$, $p=0.082$). Yaşanılan güçlüklerle göre DT ($\chi^2=10.670$, $p=0.030$) ve KBA ($\chi^2=9.760$, $p=0.044$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Yemekhane hizmetleri/vizite işlemleri/izin alma/telefonla konuşamama konusunda güçlük yaşadığını belirten işçilerin DT ve KBA alt ölçeği puan ortalamaları, amirlerle ilişkiler/baskı görme/ takdir edilmeme, sosyal faaliyet azlığı/monotonluk, diğer çalışanlarla ilgili sorunlar konusunda güçlük yaşadığını belirtenlerinkinden daha düşüktür.

İş kazası geçirme durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($z=0.056$, $p=0.954$), D ($z=0.411$, $p=0.681$) ve KBA ($z=1.748$, $p=0.081$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

İş kazasının türüne göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=5.237$, $p=0.263$), D ($\chi^2=9.611$, $p=0.057$) ve

KBA ($\chi^2=2.673$, $p=0.613$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

İş kazasının sonucuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($\chi^2=3.251$, $p=0.196$), D ($\chi^2=5.685$, $p=0.058$) ve KBA ($\chi^2=0.406$, $p=0.815$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

Alınan ücreti yeterli bulma durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT ($Z=6.020$, $p=0.001$), D ($Z=4.969$, $p=0.001$) ve KBA ($Z=3.801$, $p=0.001$) alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur. Alınan ücreti yeterli bulan işçilerin DT, D, KBA puan ortalamaları, ücreti yeterli bulmayanlarınkinden daha düşüktür.

Tablo 4.10. İşçi ve Ailelerin Sağlık Sorununa İlişkin Özelliklerine Göre MTÖ Puan Ortalamaları

	n	%	DT	D	KBA
			$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
İşçinin Sağlık Sorunu Olma Durumu					
Evet	86	34.82	14.9±7.6	6.0±4.1	12.8±6.0
Hayır	161	65.18	14.7±7.4	5.5±3.8	12.8±5.6
Z / p			-0.335/0.736	-0.684/0.493	-0.168/0.866
Ailenin Sağlık Sorunu Olma Durumu					
Evet	68	27.53	15.3±7.5	5.8±3.9	14.1±6.0
Hayır	179	72.47	14.6±7.5	5.6±3.9	12.4±5.6
Z / p			-0.648/0.517	-0.292/0.771	-1.964/0.049

Z: Mann-Whitney U Testi. p<0.05 Düzeyinde Anlamlı

Tablo 4.10'da işçi ve ailelerin sağlık sorununa ilişkin özelliklerine göre MTÖ puan ortalamaları yer almaktadır. İşçinin sağlık sorunu olma durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT (Z=0.335, p=0.736), D (Z=0.684, p=0.493) ve KBA (Z=0.168, p=0.866) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır.

Ailenin sağlık sorunu olma durumuna göre işçilerin MTÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde; DT (Z=0.648, p=0.517), D (Z=0.292, p=0.771) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamıştır. Ailenin sağlık sorunu olma durumuna göre KBA alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmuştur (Z=1.964, p=0.049). Aile bireylerinde sağlık sorunu olduğunu belirten işçilerin KBA puan ortalaması, aile bireylerinde sağlık sorunu olmadığını belirtenlerinkinden daha yüksektir.

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada fabrika işçilerinin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen değişkenler incelenmiştir. Literatür incelendiğinde tükenmişlikle ilgili çalışmaların büyük bir bölümünün sağlık çalışanı, eğitimciler ve yöneticilerle yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın bulguları genellikle bu çalışma sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

5.1. İşçilerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

Araştırmada yaştan işçilerin tükenmişlik düzeyinde etkili olduğu bulunmuştur (Tablo 4.7). Yaş ilerledikçe yaşanan tükenmişlik azalmaktadır. Budakoğlu ve arkadaşlarının⁹ 560 fabrika işçisi ve memurla yaptıkları çalışmada yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı belirlenmiştir. Bu çalışmanın örneklemini çalışmamızın örneklemiyle işin bedenen yapılması yönünden benzerlik göstermektedir. Tükenmişlik düzeyi yaşlı işgörenler arasında düşük, genç işgörenler arasında yüksektir.⁵⁰⁻⁵⁴ Yaş ilerledikçe insanlar daha deneyimli, olgun ve tükenmişliğe daha dirençli hale gelmektedir.⁵⁶ Yine Schwartz ve arkadaşları⁵² 676 sosyal güvenlik çalışanı ile yaptıkları çalışmada tükenmişliğin yaş ile ters orantılı olduğu belirlenmiştir. Genç yaşta iş hayatına atılan işçilerin tükenmişlikle mücadelede kendilerini yetersiz hissettiklerinde kolaylıkla iş değiştirdikleri, aksine ileri yaşlardaki çalışanların, uzun çalışma yılları boyunca tükenmişlikle mücadelede başarı ve direnç kazandıkları belirtilmiştir.^{56,57}

Araştırmada yükseköğretim mezunu olan işçilerin lise ve ilköğretim mezunu işçilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır (Tablo 4.7). Budakoğlu ve arkadaşlarının⁹ 560 fabrika işçisi ve memurla, Bahar'ın¹¹ 135 otel işletmeleri ön büro çalışanı ile, Sılığ ve Ceylan'ın⁴⁴ 257 banka çalışanı ile yaptığı çalışmalarda eğitim durumu arttıkça tükenmişliğin de arttığını belirlemişlerdir. Budakoğlu ve arkadaşları

alışmalarında; eğitim durumu yüksek olanların, işlerinin anlamsız olduğunu, mesleklerinin kişisel gelişimleri ve ilerlemeleri için fırsatlar yaratmadığını düşündükleri için tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Eğitim durumu yüksek olan kişilerin hayatta daha fazla beklentileri ve daha büyük amaçları olabilir.⁴⁶ Gerçekte sahip oldukları ile idealleri arasındaki farklılık, hayal kırıklığı ve tükenmişlikle sonuçlanabilir. Ayrıca yüksek eğitilmiş kişilerin daha çok sorumluluk isteyen işlerde çalışması yaşanan stres düzeyini ve dolayısıyla tükenmişlik düzeyini artırıyor olabilir.⁵⁴

Araştırmada çocuk sahibi olmanın DT ve D düzeylerinde yaşanan tükenmişliği azalttığı saptanmıştır (Tablo 4.7). Başören'in¹³ 230 rehber öğretmen ile, Cemaloğlu ve Erdemoğlu'nun²⁶ 615 öğretmenle, Demirbaş'ın⁵⁴ 680 hastanede çalışan yönetici ve sağlık personeli ile yaptığı çalışmalarda çocuk sahibi olanlarda tükenmişliğin daha az gözlemlendiğini saptamışlardır. Yapılan çalışmalarda çocuk sahibi olmanın kişilerin hayatında olumlu bir etki yarattığı ve tükenmişliğin daha az yaşanmasına sebep olduğu ortak sonucu çıkmaktadır. Bizim çalışmamızda da çocuk sahibi olmak diğer çalışmalarda olduğu gibi tükenmişliğin azalması yönünde pozitif etkilidir. Çocukların bireyleri yoğun iş stresinden uzaklaştırma ve sevgi/kabul gibi duygusal gereksinimleri karşılama anlamında sosyal destek sağladığı ve tükenmişliği azaltıcı bir etki yarattığı düşünülebilir.⁵⁹

Araştırmada 1 çocuğu olduğunu belirten işçiler D düzeyinde 2, 3 ve daha fazla sayıda çocuğu olduğunu belirtenlerden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır (Tablo 4.7). Çocuk sayısı artıkça D boyutundaki tükenmişlik azalmaktadır. Maraşlı¹⁷ 390 lise öğretmeniyle yaptığı çalışmada, çocuk sayısının tükenmişliği azaltmada önemli bir etken olduğu belirlemiştir. Bu çalışmanın örnekleminin yaklaşık dörtte üçü kadınlardan oluşmaktadır. Bizim çalışmamızın örneklemini ise erkekler oluşturmaktadır. İki çalışmanın örneklemini bu yönüyle farklı olsa da, sonuç

itibariyle çocuk sayısının cinsiyet gözetmeden çalışanların yaşadığı tükenmişliği azaltmada olumlu etkisi olduğu düşünülebilir.

Araştırmada çocukla birlikte yaşamının D düzeyinde yaşanan tükenmişliği azalttığı belirlenmiştir (Tablo 4.7). Birlikte yaşanan çocuk sayısı arttıkça duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik azalmaktadır.

Araştırmada birlikte yaşanan kişilerin D düzeyini önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur. Eşi ve çocukları ile yaşayan işçilerin D düzeyinde yaşadığı tükenmişlik yalnızca eş ile, eş, çocuk, aile bireyleri ile ve anne, baba, kardeş, çocuk ile birlikte yaşayan işçilerinkinden daha azdır (Tablo 4.7). Eş ve çocuklar dışında ailede başka bir bireyin olması duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişliği arttırmaktadır. Buna göre eş ve çocuklar dışında ailede başka bireylerin olması maddi ve manevi zorlukları da yanında getirebilir ve bunların da tükenmişliği arttırdığı düşünülebilir.

Araştırmada ekonomik durumun DT ve D düzeylerini önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur. Ekonomik durumun iyi algılanması DT ve D düzeylerinde yaşanan tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir. (Tablo 4.7). Canpolat'ın³⁹ 69 fabrika işçisiyle yaptığı çalışmada, ekonomik durumunu kötü olarak değerlendirenlerin stres düzeylerini yüksek bulmuştur. Geçim sıkıntısı içerisinde olmanın stres düzeyini ve beraberinde tükenmişliği arttırdığı düşünülebilir. Bu çalışmanın örneklemini ile bizim çalışmamızın örneklemini hem yapılan iş yönünden hem de çalışmaya katılanların ortalama gelirleri yönünden benzerlik göstermektedir.

5.2. İşçilerin Çalışma ve Kendine Zaman Ayırma Durumu Özelliklerine Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

Araştırmada şu anda çalışılan bölümdeki çalışma süresinin KBA düzeyinde etkili olduğu saptanmıştır. Şu anda çalıştığı bölümde 20 yıl ve daha fazla süredir çalıştığını belirten işçilerin KBA düzeyinde yaşadığı tükenmişlik, daha az süredir çalışan işçilerinkinden azdır.

Fabrikada 19 yıl ve daha fazla bir süredir çalışmakta olan işçilerin DT ve D düzeylerinde yaşadığı tükenmişlik, daha az süredir çalışanlardan azdır. Toplam 29 yıl ve 30 yıl ve daha fazla bir süredir çalışanların DT düzeyinde yaşadığı tükenmişlik daha az süredir çalışanlardan daha azdır (Tablo 4.8). Çalışma yılı arttıkça yaşanan tükenmişlik azalmaktadır. Sinat'ın²⁸ 175 psikiyatri kliniğinde çalışan hemşireyle, Demirbaş'ın⁵⁴ 680 hastanede çalışan yönetici ve sağlık personeli ile, Sharma'nın⁵⁷ 460 kalp damar cerrahisinde çalışan doktor ile yaptığı çalışmalarda hizmet süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığı belirlenmiştir. Sinat çalışmasında 21 yıl ve daha fazla bir süredir, Demirbaş 19 yıl ve daha fazla bir süredir, Sharma 20 yıl ve daha fazla bir süredir, bizim çalışmamızda da ortalama 20 yıl ve daha fazla bir süredir çalışanlarda, daha az bir süredir çalışanlara göre tükenmişliğin daha az yaşandığı belirlenmiştir. Bu çalışmalarla bizim çalışmamızın örnekleminin hizmet yılı gruplaması benzerlik göstermektedir. Tecrübe arttıkça sorunlar karşısında çözüm bulmanın kolaylaştığı, kişinin işine daha çok bağlandığı, işini daha çok benimsediği, iş koşullarına daha çok uyum sağladığı ve stresle başa çıkmada daha çok deneyim kazandığı söylenebilir.⁵⁶ Meslekte yeni olanlar ise hiyerarşik düzende daha çok rutin işler yapmakta ve sisteme ayak uydurmada daha çok sorun yaşamaktadır.³⁶

Araştırmada fabrikada daha önce başka bir bölümde çalışmayan işçilerin D düzeyindeki yaşadığı tükenmişlik çalışanlarınkinden daha fazladır (Tablo 4.8). Bu durumda sürekli aynı yerde çalışma ve aynı işi yapmanın monoton bir ortam yarattığı ve duyarsızlaşmayı arttırdığı düşünülebilir.

Araştırmada kendine hiç zaman ayıramamanın DT. D. KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği arttırdığı tespit edilmiştir (Tablo 4.8). Demirbaş'ın⁵⁴ 680 hastanede çalışan yönetici ve sağlık personeli ile, Sharma'nın⁵⁷ 460 kalp damar cerrahisinde çalışan doktor ile, Isaksson'un⁶² 227 doktor ile, Gandoy'ın⁶³ yaşlılar merkezinde görevli 42 bakıcı personel

ile yaptığı çalışmalarda kendi bireysel ihtiyaçlarına zaman ayırması gerektiğini fark eden ve bu doğrultuda hareket eden kişilerde tükenmişliğin daha az yaşandığı saptanmıştır. Bizim çalışmamızda da kişinin kendine zaman ayırarak istediği ve hoşlandığı şeyleri yapması, iş ortamı dışındaki ortamlarda da olması ve değişik insanlarla vakit geçirmesi kişiyi iş stresinden uzaklaştırarak rahatlamasını sağlıyor olabilir. Hobileri olan, sosyal ilişkileri zengin olan kişiler tükenmişliğe karşı daha dirençlidir.⁷

5.3. İşçilerin İş Ve İş Ortamı İle İlgili Özelliklere Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

Araştırmada kişinin yaptığı işi kendisine uygun bulmasının DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği azatlığı belirlenmiştir (Tablo 4.9). Sinat'ın²⁸ 175 psikiyatri kliniğinde çalışan hemşireyle, Girgin ve Baysal'ın³⁶ 48 zihinsel engellilere eğitim veren öğretmenle, Sharma'nın⁵⁷ 460 kalp damar cerrahisinde çalışan doktor ile, Besler'in⁶⁴ 174 teknik öğretmenle yaptıkları çalışmada işini kendisine uygun bulanların tükenmişlik düzeylerinin uygun bulmayanlarıkinden daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu çalışmalarda kişinin işini kendisine uygun bulmasının işini sevmesine de sebep olduğu, bunda tükenmişlik yaşamasını azaltabileceği belirtilmiştir.

Araştırmada bilgi ve becerilerin yapılan işle uyumlu olmama durumunun DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği artırdığı saptanmıştır (Tablo 4.9). Bilgi ve becerilerinin yaptığı iş için yeterli olmadığını düşünenler kendileri için yetersizlik duyguları içine girebilir, kendilerine güvenleri azalabilir. İşlerini tam olarak yapamadıklarını ve iş arkadaşlarının kendileri için olumsuz düşüncelere sahip olduklarını düşünebilirler. Bilgi ve becerilerinin yaptığı iş için fazla olduğunu düşünenler şuan yaptığı işten çok daha iyisini yapabileceği halde iş ortamının buna fırsat vermediğini, bilgi ve becerilerini tam olarak kullanamamanın kendilerini kötü hissettirdiğini, işte ilerleme imkânlarının

olmadığını düşünebilir. Bütün bu olumsuz düşünceler tükenmişliği artırıyor olabilir.

Araştırmada işini severek yapmanın DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Cemaloğlu ve Erdemoğlu²⁶ 515 öğretmenle, Sharma'nın 460 kalp damar cerrahisinde çalışan doktor ile, Skaalvik'in⁶¹ 563 öğretmenle yaptıkları çalışmada, işini sevme ile tükenmişliğin ters orantılı olduğunu belirlemişlerdir. Sharma'nın⁵⁷ yaptığı çalışmada işini sevmeyerek yapanlar biran önce emekli olmak istemektedirler ve daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bizim çalışmamızda işini severek yapmanın, olumlu düşünceler içinde olmanın tükenmişliği azalttığı düşünülebilir.

Araştırmada gelecekte fabrika içinde başka bir bölümde çalışmak isteyen işçilerin DT, D ve KBA düzeylerinde yaşadıkları tükenmişlik işine devam etmek isteyen ve artık çalışmak istemeyenlerinkinden daha fazladır (Tablo 4.9). Artık çalışmak istemeyen işçilerin DT, D ve KBA düzeylerinde yaşadıkları tükenmişlik ise işine devam etmek isteyenlerden daha fazladır. Çalıştığı atölyeden, yaptığı işten ve çalışma arkadaşlarından memnun olmamanın tükenmişliği arttırdığı düşünülebilir.

Araştırmada işe devam etme nedeninin tükenmişliği etkilediği görülmüştür. Sevdiği için işine devam eden işçilerin DT, D ve KBA düzeylerinde yaşadıkları tükenmişlik, başka bir iş bulamadığı/mecbur olduğu ve toplumda kabul gördüğü için işine devam edenlerden daha azdır (Tablo 4.9). Araştırmanın bu bulgusu işini severek yapanların sevmeyerek yapanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığını gösteren bulgu ile uyumludur. Cemaloğlu ve Erdemoğlu da 515 öğretmenle yaptığı çalışmada işine devam etme nedeni olarak işini sevmeyi gösterenlerin diğerlerinden daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını belirlemişlerdir.²⁶

Araştırmada çalışma ortamından memnun olmanın DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği azalttığı belirlenmiştir (Tablo 4.9). Cemaloğlu ve Erdemoğlu²⁶ 515 öğretmenle, Sinat'ın²⁸ 175 psikiyatri kliniğinde çalışan hemşireyle, Demirbaş'ın⁵⁴ 680 hastanede çalışan yönetici ve sağlık personeli ile, Ortacioğlu'nun⁶⁵ 40 müzik öğretmeniyle, Harrington'un⁶⁶ 74 aile iletişim merkezi çalışanı ile yaptıkları çalışmalarda ortamından memnun olmanın tükenmişliği azalttığını saptamışlardır. Cemaloğlu ve Erdemoğlu²⁶ 515 öğretmenle yaptığı çalışmada çalışma ortamından memnun olmayanların daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ve bu durumun çalışma ortamında yaşanan stres ve huzursuzluktan kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Çalıştıkları ortamdaki memnun olmayan işçilerin tükenmişlik yaşama sebeplerinin, bulundukları iş ortamında rahat olamama, gözlemlendiğini hissetme, aşırı disiplin, çatışma yaşama, gerginlik duyma, stresli bir ortamda bulunma olduğu düşünülebilir.

Araştırmada işçilerin iş ortamında sağlıkları ve güvenlikleri için gerekli tedbirlerin alınmadığını düşünmesinin tükenmişliği arttırdığı belirlenmiştir. Sağlıkları için gerekli tedbirlerin alınmadığını düşünenlerin DT düzeyinde, güvenlikleri için gerekli tedbirlerin alınmadığını düşünenlerin DT ve KBA düzeylerinde yaşadığı tükenmişlik, bu tedbirlerin alındığını düşünenlerden fazladır (Tablo 4.9). İşçilerin iş ve iş ortamındaki risklerle ilgili endişe duyması tükenmişliğe yol açmaktadır.³⁹ Buna göre işçilerin iş ortamında güvenlik tedbirlerinin alındığını düşünmesi, iş kazaları ve acil durumlara yönelik yaşanan endişeyi ve tükenmişliği azalttığı söylenebilir.

Araştırmada üstlerinden takdir görmenin DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir. (Tablo 4.9). Cemaloğlu ve Erdemoğlu²⁶ 515 öğretmenle, Demirbaş'ın⁵⁴ 680 hastanede çalışan yönetici ve sağlık personeli ile, Zhu ve arkadaşlarının⁶⁷ 413 şantiye işçisiyle yaptıkları çalışmalarda üstlerden takdir görmenin tükenmişliği

azalttığını saptamışlardır. Cemaloğlu ve Erdemoğlu²⁶ 515 öğretmenle yaptığı çalışmada, üstlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını ve bu sonucun yapılan çalışmaların takdir edilmemesi ve emeklerin karşılığında ödül alamamanın şevki/heyecanı kırması ve çalışma azmini azaltmasından kaynaklanmış olabileceğini belirtmiştir. Bizim çalışmamızda da üstlerinden takdir görmeyen işçilerin daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebebi, çalışmalarının üstleri tarafından yeterince görülmediğini düşünmeleri olabilir.

Araştırmada iş yükünün fazla bulanmasının DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği arttırdığı tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Schwartz⁴⁷ ve arkadaşlarının 676 sosyal hizmetler kurumu çalışanıyla yaptığı çalışmada iş yükü ile tükenmişliğin doğru orantılı olduğunu belirlemişlerdir. Yine Flinkman⁶⁸ ve arkadaşları 147 otuz yaş altı hemşirede yaptıkları çalışmada iş yükünün tükenmişliği arttırdığını ve iş yükünün fazla olmasından dolayı araştırmaya katılanların %26'sının işini bıraktığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmada çalışma saatlerinin uygunsuzluğu/düzensizliği ve belirsiz çalışma koşulları tükenmişlik yaşanmasını arttırmaktadır. Bizim çalışmamızda da fazla iş yükünün çalışanın yeterince dinlenememesine ve işine istediği özeni gösterememesine sebep olarak tükenmişliği arttırdığı düşünülebilir. Çok fazla iş talebiyle karşı karşıya kalan işçilerin temel psikolojik gereksinimleri karşılanamamakta, enerjisi tükenmekte ve daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.^{58,68,69}

Araştırmada tükenmişliğin, işçilerin işi stresli bulma durumundan ve işin stres düzeyine ilişkin düşüncelerinden etkilendiği saptanmıştır. İşin stresli bulunmasının DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği arttırdığı tespit edilmiştir (Tablo 4.9). Gandoy-Crego ve arkadaşlarının⁶³ geriatri merkezlerinde hizmetli 42 personelle yaptığı çalışmada iş stresi ile tükenmişliğin doğru orantılı olduğunu saptamışlardır.

Araştırmada iş yerinde güçlük yaşamının DT ve D düzeylerinde yaşanan tükenmişliği arttırdığı tespit edilmiştir. Yaşanılan güçlük açısından tükenmişlik değerlendirildiğinde yemekhane hizmetleri/vizite işlemleri/izin alma/telefonla konuşma konusunda güçlük yaşadığını belirten işçilerin DT ve KBA düzeylerinde yaşadıkları tükenmişlik, amirlerle ilişkiler/baskı görme/takdir edilmeme, sosyal faaliyet azlığı/ monotonluk, diğer çalışanlarla ilgili sorunlar konusunda güçlük yaşadığını belirtenlerinkinden daha azdır (Tablo 4.9). Yıldırım'ın⁴³ 214 okul danışmanı üzerinde yaptığı çalışmada amir ve iş arkadaşlarının desteğinin tükenmişliği olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. İşçilerin “yemekhane hizmetleri/vizite işlemleri/izin alma/telefonla konuşma”ya ilişkin yaşadıkları zorluklara tepki vermeleri (örneğin yemekleri beğenmediklerinde protesto edip yememe gibi) bu zorlukları yönetimle konuşabilmeleri, kanunen bu konulardaki haklarını bilmeleri bu güçlüklerde daha az tükenmişlik yaşamalarının sebepleri olarak düşünülebilir.

Araştırmada alınan ücreti yeterli bulmanın DT, D ve KBA düzeylerinde yaşanan tükenmişliği azalttığı belirlenmiştir. (Tablo 4.9). Tükenmişlikte en belirleyici faktörlerden birinin işten alınan ücrettir.⁷⁰ Gülseren ve arkadaşlarının³¹ hastanede çalışan 41 hemşire ve 16 teknisyenle, Ortacioğlu'nun⁶⁵ 40 müzik öğretmeniyle yaptığı çalışmalarda, alınan ücreti yeterli bulanların daha az tükenmişlik yaşadığını belirlemişlerdir. Bu çalışmalarda kişinin ihtiyaçlarını ekonomik yönden rahat karşılayabilmesinin yaşanan tükenmişliği azaltabileceği belirtilmiştir. Bizim çalışmamızda da yaptıkları işin karşılığını ekonomik olarak tatmin edici bir şekilde almanın tükenmişliği azalttığı düşünülebilir.

5.4. Ailelerin Sağlık Sorununa İlişkin Özelliklerine Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

Araştırmada birlikte yaşanan aile bireylerinde sağlık sorunu olmasının KBA düzeyinde yaşanan tükenmişliği arttırdığı saptanmıştır

(Tablo 4.9). Aile bireylerinde sağlık sorunu olan işçiler maddi zorluklar, aile içi problemler yaşayabilir ve hasta birey için kaygılanabilir. Bu şekilde yaşanan stres yapılan işe odaklanmayı engelleyebilir ve tükenmişliğin artmasına neden olabilir.

6. SONUÇLAR

6.1. İşçilerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

Yaş ilerledikçe, eğitim durumu azaldıkça yaşanan tükenmişliğin azaldığı, çocuk sahibi olanların olmayanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Sahip olunan çocuk sayısı ve birlikte yaşanan çocuk sayısı arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Eş ve çocuklarla yani çekirdek aile şeklinde yaşamak tükenmişliği azaltmakta, eş ve çocuklara diğer aile bireylerinden herhangi biri dâhil olunca yaşanan tükenmişlik artmaktadır. Ekonomik durumun iyi olarak algılanması tükenmişliği azaltmaktadır.

6.2. İşçilerin Çalışma ve Kendine Zaman Ayırma Durumu Özelliklerine Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

İşçilerin çalıştıkları atölyelerin bulundukları risk bölgeleri tükenmişlik üzerinde etkili değildir. Hizmet yılı arttıkça yaşanan tükenmişlik azalmakta, kişinin kendine zaman ayırması tükenmişliği olumlu yönde etkilemektedir. Sürekli aynı yerde bölüm değişikliği olmadan çalışmak yaşanan tükenmişliği arttırmaktadır.

6.3. İşçilerin İş Ve İş Ortamı İle İlgili Özelliklerine Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

Sevdiği için işine devam etme, çalışma ortamından memnun olma, iş ortamında sağlık ve güvenlikleri için gerekli tedbirlerin alındığına güvenme, üstlerinden takdir görme, alınan ücreti yeterli bulma yaşanan tükenmişliği azaltmaktadır. İşin stresli, iş yükünün fazla olması, iş yerinde yaşanan güçlüklerin olması yaşanan tükenmişliği arttırmaktadır.

İşçilerin iş kazası geçirme durumu, iş kazasının türü ve sonucu tükenmişlik üzerinde etkili değildir.

6.4. İşçi ve Ailelerin Sağlık Sorununa İlişkin Özelliklerine Göre Tükenmişliğin Değerlendirilmesi

İşçinin sağlık sorununun olup olmaması tükenmişlik üzerinde etkili değildir. Aile bireylerinin herhangi birinde sağlık sorunu olması yaşanan tükenmişliği artırmaktadır.

Araştırmada elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

1. Çalışmanın Yapıldığı Fabrikaya İlişkin ilgili öneriler

- Çalışanlara tükenmişlik tanıtılmalı, süreç ile ilgili bilgiler verilmeli, belirtilere karşı duyarlı ve tedbirli olmaları sağlanmalı, tükenmişliği önlemek için yapılabilecekler anlatılmalıdır.
- İş ortamında daha verimli çalışılmasını sağlamak ve tükenmişliği azaltmak için işyerindeki fiziksel ve örgütsel aksaklıkların giderilmesi sağlanmalıdır.
- Başarılı çalışanların adaletli bir ödüllendirme sistemiyle ödüllendirilmesi sağlanmalıdır.

2. Diğer İşyerlerine İlişkin Öneriler

- MTÖ iş yerlerinde tarama aracı ve gösterge olarak kullanılabilir. Bu yöntemle tükenmişlik düzeyi yüksek olan işçilere yönelik planlamalar yapılabilir.

3. Gelecekteki Araştırmalara İlişkin Öneriler

- İşini fiziksel güç kullanarak yapan çalışanlarda tükenmişlik araştırmalarının sayısı az olduğundan, tükenmişlik nedenlerinin daha iyi irdelenebilmesi amacıyla bu araştırmaların sayısı arttırılabilir.
- Daha geniş örneklem üzerinde bu çalışmada alınan değişkenlerin tükenmişlikteki etki oranını belirleyici çalışmalar yapılabilir.

7. ÖZET

Bir askeri fabrikada çalışan işçilerde tükenmişliğin incelenmesi

Bu araştırma, fabrika işçilerinin tükenmişlik düzeyini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara il merkezindeki bir fabrikada çalışan 247 işçi oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, evrenin tamamı örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; iki gruplu karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruplu karşılaştırmalarda ise Benferoni düzeltmeli Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Bu araştırmada MTÖ alt ölçeklerinden DT ve D alt ölçeği puan ortalaması orta düzeyde, KBA alt ölçeği puan ortalaması düşük düzeyde bulunmuştur. Araştırmada “yaş, eğitim durumu, çocuk sahibi olma, sahip olunan ve birlikte yaşanan çocuk sayısı, birlikte yaşanan kişiler, şu an çalışılan atölye ve fabrikadaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi, başka bölümde çalışma durumu, işi kendine uygun bulma, sahip olunan bilgi ve becerilerin yapılan işle uyumu, iş ile ilgili geleceğe ilişkin düşünce, yapılan işi sevme, işe devam etme nedeni, çalışma ortamından memnuniyet, iş ortamındaki sağlık ve güvenlik tedbirleri, üstlerden takdir görme, iş yükü, iş stresi ve düzeyi, iş yerinde güçlük yaşama ve yaşanan güçlüklerin türü, ekonomik durum, alınan ücreti yeterli bulma, ailede sağlık sorunu yaşama ve kendine zaman ayırma” şeklindeki faktörlerin çalışmaya katılan işçilerde tükenmişlik düzeyini önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır. Atölyelerin bulundukları risk bölgeleri, iş kazası geçirme durumu, iş kazasının türü ve sonucu, işçinin sağlık sorununun olup olmaması tükenmişlik üzerinde etkili değildir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, işçi, fabrika.

8. SUMMARY

The Study of Burnout on the Workers of a Military Factory

This research was performed as a descriptive study aimed to identify burnout levels of factory workers and affecting factors. 247 employees who work in a factory in central of Ankara had constituted the sample of this study. There was no specifically chosen sample and all of the universe was included in the sample. Study data was collected by using "Personal Information Form" and "Maslach Burnout Inventory". In the assessment of study; Mann-Whitney U Test was used for dual comparisons and Benferoni corrected Kruskall-Wallis H Test was used for the comparison of three and more groups. In this study average scores of Emotional Exhaustion and Depersonalization were found to be in medium level and average score of Reduced Personal Accomplishment was found to be in low level. It was reported that the factors such as age, education level, number of children, number of children that the workers live with, persons living with, total experience in the department and factory working now (year), total experience (year), working in other departments of the factory, business self-approval, harmony of job with person's knowledge and skills, work-related thoughts about the future, liking the job, reason to continue to work, workplace satisfaction, health and safety measures in workplace, thought about being approved, workload, job stress and it's level, experiencing difficulty in workplace and the difficulties, financial situation, satisfaction with salary, having health problem in the family and sparing self-time status had significantly affected the burnout level in the workers joining this study. Risk areas that the workplaces locate, the status of having job accident, job accident type and result, having a health problem of worker or not do not affect on burnout.

Key Words: Burnout. Worker. Factory

9. KAYNAKLAR

- 1- Biçer T. Türk Silahlı Kuvvetleri Bir Askeri Fabrikasında İş Sağlığı Hemşireliği Gereksinimlerinin Belirlenmesi ve İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Model Planlaması. Doktora Tezi. Ankara: Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2003.
- 2- Güler N, Kubilay G. Çimento Fabrikasında Çalışan İşçilerin Sağlık Sorunlarının Belirlenmesi. C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 1998; 2(2) 16-23
- 3- Polat S, Ramazanoğlu F, Bahçeci B. Eğitim ve Gelir Durumlarına Göre Spor İşletmeleri Çalışanlarının Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması. Doğu Anadolu Araştırmaları Dergisi 2007; 5 (2): 97-101
- 4- Izgar H. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2001
- 5- Dyrbye LN, Thomas MR, Harper W, Massie Jr FS, Power DV, Eacker A, et al. The Learning Environment and Medical Student Burnout: A Multicentre Study. Medical Education 2009; 43: 274-282
- 6- Sağlam Arı G, Çına Bal G. Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi 2008; 15(1) 131-148
- 7- Kaçmaz N. Tükenmişlik Sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi 2005; 68: 29-32.
- 8- Gezer E, Yenel F, Şahan H. Öğretim Elamanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 2009; 2(6): 243-250

- 9- Budakoğlu I, Özcan C, Atlı K, Erdal R. T.C Devlet Demir Yolları Ankara Fabrikaları ve 2. Bölge Müdürlüğünde Çalışanların Tükenmişlik Durumları, T.S.K Koruyucu Hekimlik Bülteni. 2006, 5 (5): 317-325
- 10-Ortacıoğlu S.G. Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2008;9(15): 103-116
- 11-Bahar E. Otel İşletmeleri Ön Büro Çalışanlarında Tükenmişliğin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
- 12-Oruç S. Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.
- 13-Başören M. Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005.
- 14-Demirkol İ. Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
- 15-Çiper A. Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.

- 16-Güteryüz E. İş Kontrolü ve Kontrol İsteği ile Tükenmişlik ve Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler. Türk Psikoloji Dergisi 2006; 21(58): 59-71.
- 17-Maraşlı M. Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi 2005; 3: 27-33.
- 18-Önal A. E. Türkiye’de İş Sağlığı İstanbul: İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Seminer Notları; 2006.
- 19-AKBAulut T. İş Yeri Hekimliği Ders Notları. 8. Basım. Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları; 2004.
- 20--(<http://www.tdk.gov.tr/>) Ulaşım Tarihi:01.04.2009
- 21-Cherniss C. Role of Professional Self-efficacy in the Etiology and Amelioration of burnout. Washington, DC: Taylor and Francis 1993; 135-149.
- 22-Maslach Christina. New Directions in Research and Intervention Current Directions in Psychological Science2003; (12) 5: 189-192.
- 23-Maslach C. What Have We Learned About Burnout and Health? Psychology and Health 2001; 16: 607-611
- 24-Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Reviews Psychology 2001; 52: 397-422
- 25-Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P., Maslach Burnout Inventory, The Scarecrow Press, Inc., London (1997).

- 26-Cemaloğlu N, Erdemoğlu Şahin D. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi 2007; 15(2): 465-484
- 27-Sümer S. Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.
- 28-Sinat Ö. Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2007.
- 29-Çimen Mesut. Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Derecesinin İncelenmesi. Gülhane Tıp Dergisi 2001; 43(2): 169-176
- 30-Peker R. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2002; 15(1): 305-318.
- 31-Gülseren Ş, Karaduman E, Kültür S. Hemşire ve Teknisyenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Depresif Belirti Düzeyi. Kriz Dergisi 2001; 9(1): 27-38
- 32-Erol A, Sarıççek A, Gülseren Ş, Asistan Hekimlerde Tükenmişlik; İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2007; 8, 241-247.
- 33-Işık U. Ankara Onkoloji Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinde Tükenmişlik Durumu Araştırması. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2005.

- 34-Sürgevil O. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu-Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları; 2006.
- 35-Budakoğlu, I., Özcan, C., Atlı, K., Erdal, R., T.C Devlet Demir Yolları Ankara Fabrikaları ve 2. Bölge Müdürlüğünde Çalışanların Tükenmişlik Durumları, T.S.K Koruyucu Hekimlik Bülteni, 5 (5), 2006.
- 36-Girgin G, Baysal A. Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni 2005; 172-187.
- 37-Çetinkanat A.C. İş Doyumu ve Tükenmişlik. Eğitim Araştırmaları Dergisi 2002;(9): 186-193
- 38-Gökpinar S. İş Güvenliğinin Boyutları. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi 2004; 4(19): 18-26
- 39-Canpolat Ö. Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres ile Baş Etmede Etkililiği. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2006.
- 40-Tümkaya, S. Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. Doktora Tezi Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1996.
- 41-Yıldızkırıılmaz A, Çelen Ü, Sarp N. İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu. Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi; 2000 Web:<http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1/v02s01a.htm> (Ulaşım Tarihi:14.05.2009).

- 42-Sünter A. T, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Pekşen Y. Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyumu Düzeyleri. Genel Tıp Dergisi 2006; 2: 9-14.
- 43-Yıldırım İ. Relationships Between Burnout, Sources of Social Support and Sociodemographic Variables. Social Behavior and Personality 2008; 36(5): 603-616
- 44-Ceyhan AA, Sılığ A. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. Sosyal Bilimler Dergisi 2005; 2: 43-56
- 45-Anuk D. Tedavi Ekibinde Stres ve Tükenmişlik. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Psikiyatri ABD Konsültasyon Psikiyatrisi Bilim Dalı Kongre Kitapçığı. İstanbul;1999, 182-188.
- 46-Üstün B. Hemşirelerin Atılganlık ve Tükenmişlik Düzeyleri. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı; 1995.
- 47-Çapri B. Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uygulaması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2006; 2(19): 62-77.
- 48-Maslach C, M. P. Leiter .The Truth About Burnout, Jossey-Bass. San Francisco: CA 1997.
- 49-Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P., Maslach Burnout Inventory, The Scarecrow Press, Inc., London 1997.
- 50-Maslach C, Jackson S.E. The Measurement of Experienced Burnout .Journal of Occupational Behavior 1981; 2: 99-113.

- 51-Ergin C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Uygulanması. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları; 1992: 143-154
- 52-Schwartz RH, Tiarniyu MF, Dwyer DJ. Social Worker Hope and Perceived Burnout: The Effects of Age, Years in Practice and Setting. Administration in Social Work 2007; 31(4): 103-119
- 53-Çam O. Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı; 1991.
- 54-Demirbaş A.R. Üç Farklı Hastanede Çalışan Yöneticilerin ve Klinikte Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara üniversitesi; 2006.
- 55-Benbow SM. Burnout: Current Knowledge and Relevance to Old Age Psychiatry. International Journal of Geriatric Psychiatry 1998; 13: 520-526
- 56-Anuk D. Tedavi Ekibinde Stres ve Tükenmişlik. İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Psikiyatri ABD Konsültasyon Psikiyatrisi Bilim Dalı Kongre Kitapçığı. İstanbul;1999, 182-188.
- 57-Sharma A, Sharp DM, Walker LG, Monson JRT. Stress and Burnout in Colorectal and Vascular Surgical Consultants Working in the UK National Health Service. Psycho-Oncology 2008; 17: 570–576
- 58-Van den Broeck A, Vansteenkiste M, De Witte H, Willy L. Explaining the Relationships Between Job Characteristics, Burnout

and Engagement: The Role of Basic Psychological Need Satisfaction. *Work & Stress* 2008; 22(3): 277-294

59-Day AI, Sibley A, Scott N, Tallon JM, Ackroyd-Stolarz. Workplace Risks and Stressors as Predictors of Burnout: The Moderating Impact of Job Control and Team Efficacy. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 2009; 26: 7-22

60-Maslach C, Jackson Se. The Role of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles* 1985; 12(7/8): 837-847

61-Skaalvik EM, Skaalvik S. Does School Context Matter? Relations with Teacher Burnout and Job Satisfaction. *Teaching and Teacher Education* 2009; 25: 518-524

62-Isaksson Ro KE, Gude T, Tyseen, R, Aasland OG. Counselling for Burnout in Norwegian Doctors: One Year Cohort Study. *BMJ* 2008; 337:1-8

63-Gandoy-Crego M, Clemente M, Maya'n-Santos JM, Espinosa P. Personal Determinants of Burnout in Nursing Staff at Geriatric Centers. *Archives of Gerontology and Geriatrics* 2009; 48: 246-249

64-Besler E. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstütüsü; 2006

65-Ortacioğlu S.G. Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Ve Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2008; 9(15):103-116.

- 66-Harrington D, Bean N, Pintelio D, Mathews D. Job Satisfaction and Burnout: Predictors of Intentions to Leave a Job in a Military Setting, *Administration in Social Work* 2001; 25(3): 1-16
- 67-Zhu W, Zhou CL, Su DM. Hierarchical Regression Analysis for Relationship Between Job Stress and Job Burnout in Shanghai Employees. *BMJ* 2007; 295: 1-12
- 68-Flinkman M, Laine M, Leino-Kilpi H, Hasselhorn Hm, Salanterä S. Explaining Young Registered Finnish Nurses' Intention to Leave the Profession: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies* 2008; 45(5): 727-729
- 69-Budak G, Sürgevil O. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü. Dergisi* 2005; 20(2) 95-105
- 70-Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annual Reviews Psychology* 2001; 52: 397-422

10. EKLER

Ek-1

Bir Askeri Fabrikada Çalışan İşçilerde Tükenmişliğin İncelenmesi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Tarih..../..../...

Bu anket, Yüksek Lisans bitirme çalışması kapsamında oluşturulmuştur. Bu çalışma ile toplanan veriler yüksek lisans tezi için kullanılacaktır. Bu anket, fabrika işçilerinin tükenmişlik durumunu belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Tükenmişlik kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması, aşırı stres ve mesleki doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlanır. Aşağıda yer alan sorular kişisel bilgilerle ilgilidir. Araştırmanın sağlıklı sonuca ulaşması için sizlerin bu soruları dikkatli bir şekilde okuyarak, kendinize uygun bulduğunuz seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir. Lütfen, her soru için size uygun seçeneği parantez içine (x) işareti koyup işaretleyiniz.

Lütfen işaretsiz ifade bırakmayınız. Açık uçlu soruları uygun biçimde yanıtlayınız.

Adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Sorulara verilen cevaplar araştırma amacıyla kullanılacak ve bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Yardımcı olduğunuz ve içtenlikle yanıtladığınız için teşekkür ederim.

Yüksek Hemşire Yasemin Aslan

- 1- Kaç yaşındasınız?
- 2- Eğitim durumunuz nedir?
☐ İlkokul
☐ Ortaokul
☐ Lise
☐ Yüksek okul/ Üniversite
☐ Yüksek Lisans
- 3- Medeni durumunuz nedir?
☐ Bekâr (8.soruya geçiniz)
☐ Evli
☐ Boşanmış
☐ Dul
☐ Ayrı yaşıyor
- 4- Çocuğunuz var mı?

- () Evet
() Hayır (7. Soruya geçiniz)
- 5- Kaç çocuğunuz var?
- 6- Şuan birlikte yaşadığınız çocuk sayısı nedir?.....
- 7- Eşiniz çalışıyor mu?
() Evet
() Hayır
- 8- Ailenizde kimlerle birlikte yaşıyorsunuz? (Örneğin annem, kardeşim, 2 kuzenim vb.)
- 9- Görev unvanınız nedir?
() Atölye amiri
() İşçi
- 10-Hangi atölyede çalışıyorsunuz?
.....
- 11- Şu anda çalıştığınız atölyede kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....
- 12-Bu fabrikada kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- 13-Toplam olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz ?.....
- 14-Bu fabrikanın başka bölümlerinde çalıştınız mı?
() Evet
() Hayır
- 15-İşinizi kendinize **ne kadar** uygun buluyorsunuz?
() Çok uygun
() Uygun
() Kısmen uygun
() Uygun değil
- 16-Sahip olduğunuz bilgi ve becerilerin yaptığınız iş ile uyum içinde olduğunu düşünüyor musunuz?
() Bilgi ve becerim yaptığım iş ile uyumlu
() Bilgi ve becerim yaptığım iş için yeterli değil
() Bilgi ve becerim yaptığım iş için fazla
- 17-İşinizi severek mi yapıyorsunuz?
() Evet
() Hayır
- 18-Yaptığınız iş ile ilgili olarak geleceğe ilişkin düşünceniz nedir?
() işime devam etmek istiyorum
() Fabrika içinde başka bir bölümde çalışmak istiyorum
() Ek iş yapmak istiyorum
() İş yeri değiştirmek istiyorum
() Artık çalışmak istemiyorum
() Diğer (Açıklayınız):.....
- 19-Halen yaptığınız işe devam etmenizin **en önemli** nedeni nedir?

- ☐ Toplumda kabul gördüğü için
- ☐ Geçimimi sağlamak için
- ☐ Sevdiğim için
- ☐ Başka bir iş bulamadığım için
- ☐ Diğer (Açıklayınız) :.....

20-Çalışma ortamınızdan memnun musunuz?

- ☐ Memnunum
- ☐ Kısmen memnunum
- ☐ Memnun değilim

21-İşçi sağlığı, çalışan bir kişinin çalışma şartları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesidir.

İşinizde sağlığınız için gerekli tedbirlerin alındığını düşünüyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Kısmen
- ☐ Hayır

22-İş Güvenliği; işyerlerinde işin yapılması ve yürütümü ile ilgili olarak meydana gelebilecek tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamını sağlamak için yapılan metotlu çalışmalardır.

İş ortamında güvenliğinizi için gerekli tedbirlerin alındığını düşünüyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Kısmen
- ☐ Hayır

23- Çalışmalarınızda üstlerinizden **yeterince takdir** görüyor musunuz?

- ☐ Her zaman
- ☐ Çoğu zaman
- ☐ Bazen
- ☐ Nadiren
- ☐ Hiçbir zaman

24-Size göre günlük iş yükünüz aşağıdakilerden hangisine uygun?

- ☐ Çok fazla
- ☐ Fazla
- ☐ Normal
- ☐ Az

25-İşinizi stresli buluyor musunuz?

() Evet

() Hayır (27.soruya geçiniz)

26-İşinizi **ne kadar** stresli buluyorsunuz?

() Çok fazla

() Fazla

() Normal

() Az

27-İş yerinde yaşadığınız herhangi bir güçlük var mı?

() Evet

() Hayır (29. Soruya geçiniz)

28-İş yerinizde yaşadığınız **güçlük(ler) ne(ler)dir** belirtiniz.

29-Çalışma yaşamınıza başladığınızdan bu zamana kadar hiç iş kazası geçirdiniz mi?

() Evet

() Hayır (31. soruya geçiniz)

30-İş kazasında ne olduğunu aşağıdaki tabloda kazanın türü ve sonucu olarak belirtiniz.

Kazanın türü	Sonucu
Örn: Düştüm bacağım kırıldı	1 ay yatak istirahati aldım gibi

31-Ekonomik durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?

() Gelirim giderlerime göre çok az

() Gelirim giderlerime göre az

() Gelirim giderlerime eşit

() Gelirim giderlerime göre fazla

() Gelirim giderlerime göre çok fazl

32-Sizce aldığınız ücret yaptığınız işin gerçek karşılığıdır?

() Evet

() Hayır

33-Doktor tarafından tanı konmuş, sürekliliği olan bir sağlık sorunuz var mı?

()Evet (Açıklayınız):.....

()Hayır

34-Birlikte yaşadığınız aile bireylerinden herhangi birinde doktor tarafından tanısı konmuş sürekliliği olan bir sağlık sorunu olan var mı?

() Evet(Açıklayınız):.....

() Hayır

35-Kendinize zaman ayırabiliyor musunuz? (sinemaya gitme, kitap okuma, spor yapma gibi)

() Çok fazla

() Fazla

() Normal

() Az

() Hiç

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

	Her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Çok nadir	Hiç bir zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.					
5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19. Bu işte çok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

Ek-3

Kurum İzni

<u>HİZMETE ÖZEL</u>	HİZMETE ÖZEL	
	T.C.	
	KARA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI	
	3'ÜNCÜ ANA BAKIM MERKEZİ KOMUTANLIĞI	
	ANKARA	
PER. : 1410- 816 -08/d.İşl.		19 Kasım 2008
KONU : Tez Çalışması Hk.		
DESTEK GRUP KOMUTANLIĞINA		
İLGİ: 11 Kasım 2008 tarihli "Tez Çalışması Hk" konulu dilekçe.		
1. Destek Grup Komutanlığı Sağlık Kısmında görevli SHS Svl.Me.Yasemin ASLAN (2002-13)'in 3'üncü Ana Bakım Merkezi Komutanlığında tez çalışması yapması hususundaki ilgi dilekçesi uygun görülmüştür.		
2. Emrin ilgili personele imza karşılığı tebliğini rica ederim.		
		Süreyya ÖZALP Bakım Albay 3'üncü Ana Bkm.Mrk.K.
<u>HİZMETE ÖZEL</u>	HİZMETE ÖZEL	
Baglantı Noktası: Per.Kd.Bçvş.Cemal GÜNDÜZ (2011)		

11. ÖZGEÇMİŞ

Adı: Yasemin

Soyadı: ASLAN

Doğum Yeri ve Tarihi: Çorum\ 06.06.1981

Eğitimi (tarih sırasına göre yeniden eskiye doğru)

1998-2002: GATA Hemşirelik Yüksek Okulu

1995-1998: İskilip Lisesi

1992-1995: İskilip Ortaokulu

1987-1992: Kuzuluk İlkokulu

Yabancı Dili: ÜDS:76