



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

FABRİKA İŞÇİLERİNİN ERGONOMİYE BAKIŞININ BENLİK SAYGISI İLE ETKİLEŞİMİ

Burak YEŞİLYURT
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET

Gaziantep

2017



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

FABRİKA İŞÇİLERİNİN ERGONOMİYE BAKIŞININ BENLİK SAYGISI İLE ETKİLEŞİMİ

Burak YEŞİLYURT
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET

Gaziantep

2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANABİLİM DALI

**FABRİKA İŞÇİLERİNİN ERGONOMİYE BAKIŞININ BENLİK
SAYGISI İLE ETKİLEŞİMİ**

Burak YEŞİLYURT

Tez Savunma Tarihi: 21 Temmuz 2017
Sağlık Bilimler Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Mehmet TARAKÇIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez çalışmasının bir “Yüksek Lisans” derecesi için uygun ve yeterli bir çalışma olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Zeynep GÜNGÖRMÜŞ
Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

İmzası

Prof. Dr. Necdet AYTAÇ

Doç Dr. İlkay GÜNER

Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasında yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

21.07.2017

Burak YEŞİLYURT

TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince, yoğun çalışmalarına rağmenengin bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, en zor günlerimde benden desteğini esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET'e;

Her zaman yanımda olan özellikle çalışmam boyunca karşılaştığım her türlü zorluklara benimle birlikte göğüs geren hayatımda sahip olduğum en değerli hazinem sevgili eşime katkılarından dolayı sonsuz teşekkürler ediyorum.

Burak YEŞİLYURT
Temmuz 2017

İÇİNDEKİLER

	SAYFA NO
BEYAN	i
TEŞEKKÜR	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	iv
ÖZET	1
ABSTRACT	2
1. GİRİŞ	3
2. GENEL BİLGİLER	5
2. A. BENLİK	5
2. A. 1. Benliğin Gelişimi ve Görevleri	10
2. A. 2. Benlik Kavramının Benlik Saygısıyla Olan İlişkisi	11
2. A. 3. Meslek ve Mesleki Benlik	15
2. A. 4. Meslek Seçimi ve Meslekle İlgili Kuramlar	17
2. A. 4. 1. Karar Kuramları	20
2. B. ERGONOMİ	23
2. B. 1. Ergonomi, Tarihçesi ve Amacı	23
2. B. 2. Ergonomiyi Belirleyen Faktörler	26
2. B. 3. Ergonomik İş Sistemi	27
3. GEREÇ ve YÖNTEM	30
3. 1. Araştırmanın Tipi ve Amacı	30
3. 2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	30
3. 3. Araştırmada Kullanılan Araçlar	30
3. 4. Verilerin Değerlendirilmesi	31
3. 5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri	31
3. 6. Etik konular	31
4. BULGULAR	32
5. TARTIŞMA	41
6. SONUÇLAR	51
7. ÖNERİLER	53
8. KAYNAKLAR	54
9. EKLER	61
9. 1. Ek 1: Anket Formu	61
9. 2. Ek 2: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçek Soruları	62
9. 3. Ek 3: Fabrika İzin Onay Formu	64
9. 4. Ek 4: Etik Kurul İzni	65
10. ÖZGEÇMİŞ	67

TABLolar DİZİNİ

	SAYFA NO
Tablo 1: İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri Dağılımı	32
Tablo 2: İşçilerin Çalışma Ortamı Özellikleri Dağılımı	33
Tablo 3: İşçilerin Sağlık Özellikleri Dağılımı	34
Tablo 4: İşçilerin İş Kazaları Dağılımı	35
Tablo 5: İşçilerin Çalışma Ortamının Ergonomi Açısından Dağılımı	36
Tablo 6: İşçilerin Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Dağılımı	37
Tablo 7: İşçilerin Cinsiyete Göre Benlik Saygısı Ölçeği Dağılımı	38
Tablo 8: İşçilerin Medeni Duruma Göre Benlik Saygısı Ölçeği Dağılımı	38
Tablo 9: İşçilerin Benlik Saygısına Göre Uygun Pozisyon - Isınma Sorunu Dağılımı	39
Tablo 10: İşçilerin Tehdit Hissetme Durumuna Göre İş Kaza Maruziyet Dağılımı	39
Tablo 11: İşçilerin Psikik İzolasyona Göre Aydınlatma Sorunu Yaşama Dağılımı	40
Tablo 12: İşçilerin Baba İlişkisine Göre İş Kazasına Maruz Kalma Dağılımı	40

ÖZET

FABRİKA İŞÇİLERİNİN ERGONOMİYE BAKIŞININ BENLİK SAYGISI İLE ETKİLEŞİMİ

Burak YEŞİLYURT

Yüksek Lisans Tezi, Hemşirelik Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Rabia SOHBET

Temmuz 2017

Araştırma Gaziantep ilindeki çeşitli fabrikalarda çalışan işçilerin benlik saygısını etkileyen bazı sosyo-demografik faktörleri belirlemek, ergonomik şartları ortaya koyarak benlik saygısı ile etkileşimi açısından değerlendirilerek iş başarısını yükseltmek amaçlanmaktadır.

Tanımlayıcı nitelikteki araştırmanın evrenini Gaziantep ilindeki Gürteks fabrikalarında çalışan toplam 1475 işçi oluşturmuştur. Küme örneklem yöntemiyle yapılan araştırmanın örneklemi Haziran-Eylül 2014'te araştırmaya katılmayı kabul eden 755 işçi oluşturmuştur. Analizde SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından oluşturulan işçilerin sosyodemografik ve ergonomik çalışma özelliklerini belirten anket ve Rosenberg benlik saygısı ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan işçilerin %38.3'ü 26-30 yaş aralığında %97.2'si erkek %82.8'i evli, %70.7'si çocuklu, %75.2'sinin lise mezunu olduğu saptanmıştır. İşçilerin %82.3'ünün geliri giderinden az %86'sının vardiyalı çalıştığı, %65.3'ünün fazla mesai yaptığı, %84.1'inin yaptığı işin değeri kadar ücret almadığı, %17.9'unun çalışma saatleri dışında ek iş yaptığı saptanmıştır. İşçilerin %40.4'ünün işyerinde sorun yaşadığı, %73.2'sinin çalışma saatleri içinde psikolojik tükenmişlik hissettiği, %30.9'unun işyerinde kas iskelet sistemi sorunları yaşadığı saptanmıştır. İşçilerin %62.3'ü iş kazalarına karşı işyerinde önlem alınmadığını, %26.6'sı iş kazasına maruz kaldığını belirtmiştir. İşçilerin %75.4'ünün ergonomik çalışma ortamının olmadığı, %43'ünün aydınlanma, %78.5'inin ısınma, %87.4'ünün gürültü ile ilgili ergonomik sorunlar yaşadığı saptanmış, %52.5'sinin benlik saygısı orta seviye bulunmuştur.

İşçilerin büyük bir çoğunluğu işyerinin ergonomik çalışma standartlarına uygun olmadığını, yarısından fazlası kullanılan araç ve gereçlerin ergonomik olmadığını, yarısından fazlasının benlik saygısının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İşçilerde ergonomi gibi benlik saygısını olumsuz etkileyen unsurların tespit edilip bu yönde gerekli olan önlemlerin alınması, çalışanların sosyal açıdan ve ergonomik açıdan desteklenerek kendine olan çalışma güveni ve benlik saygıları arttırılmalıdır.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı ve Güvenliği, Ergonomi, Benlik saygısı, İş kazası

ABSTRACT

THE INTERACTION OF THE FACTORY WORKERS TO THE ERGONOMY CONSULTANCY

Burak YEŞİLYURT

Master Thesis, Department of Nursing,
Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Rabia SOHBET
July 2017

It is aimed to determine some socio-demographic factors affecting the self-esteem of the workers working in various factories in Gaziantep province and to increase the business success by evaluating the ergonomic conditions and evaluating them in terms of interaction with self-esteem.

A total of 1475 workers working in the Gürteks factories in the province of Gaziantep have constructed the universe of the descriptive research. 755 workers have agreed to participate in the survey of the sample conducted by the cluster sampling method in June-September 2014. SPSS 16.0 statistical package program was used in the analysis. A questionnaire and Rosenberg self-esteem scale were used to determine the socio-demographic and ergonomic characteristics of the workers who were created by the researcher.

It was determined that 38.3% of the surveyed workers were in the age range of 26-30 years, 97.2% were male, 82.8% were married, 70.7% were children and 75.2% were high school graduates. It was found that 82.3% of the workers were working less than the income, 86% were working in shifts, 65.3% were working overtime, 84.1% were not paid as much as they did and 17.9% . It was determined that 40.4% of the workers had problems in the workplace, 73.2% felt psychological burnout within working hours and 30.9% had musculoskeletal problems in the workplace. 62.3% of the workers stated that they did not take measures against work accidents at the workplace and 26.6% stated that they were exposed to work accidents. It was determined that 75.4% of the workers did not have an ergonomic working environment, 43% were in the enlightenment, 78.5% were in the warming, and 87.4% were in the ergonomic problems related to the noise. 52.5% of the workers were found to be at an intermediate level of self-esteem.

A large majority of workers were determined that the workplace did not meet the standards of ergonomic work, more than half of the equipment and tools used were not ergonomic, and half of the self-respect of the excess was found to be moderate. Identification of factors that negatively affect self-esteem such as ergonomics in the workers and taking necessary precautions in this direction should increase self-confidence and self-esteem of employees by supporting them in terms of social and ergonomic aspects.

Key words: Occupational health and safety, Ergonomics, Self-esteem, Work accidents

1.GİRİŞ

Çalışma yaşamı çalışanların yaşamının önemli bir bölümünü oluşturur. Çalışma yaşamı; aktif çalışmayla geçirilen sürelerle bu sürelerde gerçekleştirilen faaliyetler dışında, çalışanların yaşamsal standardın ve kalitenin üzerinde de belirleyici etkiye sahiptir(1).

Çalışma yaşamı, yetişkin bir bireyin hayatında en çok zaman alan ve kendisini meşgul eden faaliyet olma özelliğine sahiptir. Çalışanların verimliliğinin artırılmasında çalışma yaşamının kalitesinin iyileştirilmesiyle birlikte yönetsel açıdan ergonominin sağlanmasıyla çalışanların üzerinde etkin bir motivasyon sağlanmaktadır(2). Bu bağlamda çalışma yaşamının ergonomik koşulları, çalışanın yaşamsal mutluluğu ve tatmini üzerinde kaçınılmaz etkiye de sahiptir. Çalışma yaşamının ergonomik koşulları ile kişisel tatmini etkileyen çok sayıda etmen varsa da, çalışma yaşamı genelinde direkt etkili olan unsurlardan en önemlilerinden birisi, esasen iş hayatının başlangıcından önce, kişinin yapacağı işin belirleyicisi olan mesleğin seçilmesidir. Seçilen meslekle ilgili kişisel bireyin kişisel algısı ve buna yüklemiş değerle belirgin hale gelen mesleki benlik saygısının söz edildiği gibi ergonomik koşullarla iş hayatından sağlanan tatminin ve kişilerin yaşam standardına etkisi olacak derecede doğrudan ilişkisi vardır. Çalışma ortamlarının özelliklerinin çalışan beklentilerine cevap vermesi İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sağlanmasında önemli görülmektedir. Çünkü insanlar vakitlerinin büyük bir kısmını çalışma ortamlarında geçirmektedirler. Çalışma ortamının, etkili kullanıma uygun ve ergonomik olması çalışanların motivasyonunu artıracak gibi iş veriminin artmasına da sebep olacaktır(3). Bu durum aynı zamanda bireyin benlik saygısını artırır. Benlik saygısı açısından sağlıklı bir birey, kendini değerli hisseder ve yaşamdaki sorunlarla başa çıkabileceğine güvenir. Bu kapsamda çalışma ortamları, iş güvenliğini eksiksiz olarak sağlayacak şekilde şekillendirilmelidir(4).

Kişiler, meslekle ilgili planlamalarına işteki durumunu yerleştirirler. Bu sayede yapılan iş, benlik kavramı doğrultusunda bir rol sergilenmesine sebep olur. Bundan dolayı kişi; meslek seçiminde, özelliklerine dair bir seçicilikle davranır. Kişilerin gereksinim ve beklentileri doğrultusunda mesleklere yönelmesi ve meslek seçimini bu doğrultuda yapması uygun olan davranıştır(5).

Bu araştırma, çalışanların mesleki benlik saygısının çalışma koşullarının ergonomik olması ile ilişkisini belirlemek amaçlıdır. Araştırmada, mesleki benlik saygısında etkili olan unsurlar ön plana çıkarılarak bu unsurların ergonomik çalışma koşullarından ne derece etkilendiği ele alınmıştır. Araştırmada, çalışanların mesleklerini

daha etkin bir biçimde yürütmelerini sağlayacak ergonomik koşulların neler olması gerektiği ve bunun sonucunda mesleki benlik saygısının etkisiyle işten sağlanan tatminin ve yaşamsal mutluluğun sağlanması amacıyla yapılması düşünülen iyileştirme çalışmalarının destek unsuru olması hedeflenmektedir.



2. GENEL BİLGİLER

2. A. BENLİK

Benlik ya da kendilik kavramının karşılığı olarak literatürde değişik adlandırmalar vardır. Bu kavram için Kuran'ı Kerim'de ve Arap dilinde nefis, İngiliz ve Alman dilinde self ve ego kelimeleri kullanılmaktadır. Ayrıca benlik kavramının yerine bazen özben ve özdeğer gibi kavramlar da kullanılır(6).

Benlik, bireye özgü tüm farklılık ve yeteneklerin karmaşık bir birlikteliği iken, benlik kavramı; kişinin kendisiyle ilgili algı, düşünce ve duygularını analiz ederek sentezlediği, sosyal etkileşimlerin katkısıyla şekillendirip kendine yönelik olarak vardığı sonuçlar şeklinde tanımlanabilir. Kısaca benlik kavramı, kişinin benliğine ait tüm algılarıdır(7). Bu kavram, bireyin zaman içerisinde “ben” ya da “benim” diye ifade ettiği bilinçli bilgilerini de kapsar(8). Kişi, kendisi hakkındaki bilinçli fikirlerini, başkalarının kendisi hakkındaki fikirleriyle yoğurarak benliğini oluşturur(9). Peker'e göre, bu oluşan benlik duygusu bireyin maddi ve manevi varlığı ile ilgili duygularını da kapsar. O, benliği şöyle tanımlamaktadır: “İnsanın kendi kendine dışarıdan, başka bir kimse gibi bakarak ne olduğu, nasıl hareket ettiği, değer yargılarının, iyi ve kötü taraflarının neler olduğu, neleri yapabileceği, arzu ve ideallerinin neler olduğu ve nasıl olması gerektiği şeklindeki sorulara kendisinin verdiği cevaptır”(10). O halde benlik, insanın nitelikleri, amaç ve beklentileri, kapasite ve olanakları, değer yargıları ve inançlarından oluşan, her an değişmesi olası bir yapıdır. Diğer bir deyişle bireyin, zaman içerisinde bahsedilen bu özelliklerini değiştirerek sahip olduğu yeni özelliklere uygun davranışlar sergilemesi doğaldır(11).

Her insanın sahip olmak istediği bir benlik kavramı vardır. Benlik kavramı, bireyin benlik yapısına yönelik olarak yapılacak psikolojik değerlendirmelere ilişkin kapsamı oldukça geniş olan teknik bir terimdir. Öncelikle benlik konusunda ilk kavramsal tanımlamaları yapan Amerikan Psikolojisi'nin kurucularından William James'in görüşlerinden başlamak üzere farklı ekollere mensup psikologların konuyla ilgili görüşlerini açıklamak gerekir(11).

William James (1842-1910) ve Benliğin Psikolojiye Konu Olması: Psikoloji alanında benlik konusunu en genel şekli ile tanımlayan James'e göre benliğin; bilen benlik(self as knower) ve bilinen benlik(self as known) olarak iki boyutta ele alınması gerekir. Psikoloji biliminin konusu, bilinen benliktir(12). Ona göre *benlik* (self), insana ait olan şeylerin toplamıdır. Bu durumda benlik, kişinin sadece maddi ve manevi varlığı

değil evi, eşi, çocuğu, ailesi, arkadaşları, hatta giydikleri, kısacası kendisine ait olan her şeyi demektir(13). William James' e göre, maddesel, sosyal ve ruhsal olmak üzere benliğin üç yönü vardır. Bunlara kısaca değinecek olursak; maddesel benlik; fiziki bedenimiz ve maddi çevremizdir. Sosyal benlik ise, en yakın aile çevresinden başlayıp, etkilendiğimiz en geniş topluluklara varır. Ruhsal benlik; ruhsal yeteneklerin, ahlaki ve manevi tutumların kişi tarafından değerlendiriliş biçimleridir(14). Benliğin bu üç farklı yönü, bireyde, kendinden memnun olma ya da olmama şeklinde duygulara sebep olur. Bu duygular etrafında birey; bedensel, toplumsal ve manevi benliğini kurgulamaya devam eder(15).

Sigmund Freud (1856-1939) Ego ve Benlik Kavramı: Kişiliği duygusal açıdan inceleyen Freud'a göre kişilik, birbiriyle dinamik ilişki içinde olan id, ego ve süper ego olmak üzere üç yapıdan oluşmaktadır. Freud'a göre bu üç temel güç, insanın ruhsal yapısını oluşturur. İd (alt benlik), bireyin hiçbir baskı ve etki altına alınmamış istek, arzu ve dürtüsel eğilimlerinden oluşur. Haz prensibine göre çalışır ve her zaman zevk peşinde koşar. "Süper-ego" (üst benlik), insanın en asil düşüncelerini, kültürel ortamdan kazandığı iyi özelliklerini içerir. Yani toplumdaki ahlaki kabullerin çocukluktan itibaren içselleştirilmesinden oluşur. İd'in sınırsız talepleriyle çatışma halindedir. Kişiliğin bilinçli yanı olan ego, gerçeklik ilkesine göre hareket eder. İd'in ihtiyaçlarının karşılanması için ortamın uygun olup olmadığına karar verir veya uygun ortam arar. Çeşitli savunma mekanizmalarıyla id'i dengelemek zorundadır. Ego, bu konuda başarılı olamazsa birey, gerginlik, kaygı ve çekişme yaşar(16). Daha geniş anlamda ego, id ve süperego ile dış dünya arasında uygunluk sağlamak gibi bir görev üstlenmiştir. Buna göre ego, "kişiliğin dengeleyicisi ve yürütme organıdır(17).

Benlik kavramının gelişimini etkileyen en önemli yaklaşımlardan biri psikanalitik kuramlardır. Klasik psikanalitik kuramda benlik ve ego, aralarındaki farklılıklarla beraber benzerlikler gösterir. Nitelim Freud'un 1923'de yayınladığı psikanalitik yapı kuramında benlik sözcüğü ego anlamında kullanılmıştır. Ego; düşünme, algılama, muhakeme gibi bilişsel süreçleri içerir. Bu yanıyla ego, benliğin sadece bir parçasıdır. Benlik egodan daha geniş çerçeveli bir yapı olup kişiliğin hem bilinçli hem de bilinçsiz yanını temsil eder(17).

Freud'un görüşlerinden de anlaşıldığı üzere özellikle ilk dönem psikanaliz literatüründe benlik yerine ego'nun ele alındığı görülmektedir.

Alfred Adler (1870-1937): Bireysel Psikoloji: Adler, benlik konusunda sosyal ihtiyaçlar kavramına önem veren bir bakış açısı sunar. Çünkü insan toplumsal bir

varlıktır ve diğer insanlarla ilişki kurmak durumundadır. Sosyal iletişim, insanda doğuştan var olan bir mekanizmadır. Bireyin kişilik kazanmasında sosyal çevre ile kurduğu ilişkiler önemli yer tutar. Ona göre benlik (self), bireyi, çevresi ile kurduğu ilişkide arasındaki dengeyi kuran, koruyan, yol gösterici bir sistemdir(16).

Adler, insan davranışlarını açıklamak için iki önemli kavramdan yararlanır. Yaşam biçimi ve yaratıcı-benlik (creative power of the self): Yaşam biçimi, çocukluk döneminden başlayarak kişinin kendine özgü geliştirdiği davranış sistemidir ve bireyin amaçları, kendisi ve dış dünya hakkındaki görüşleri ve alışılmış davranışları bu kavram içerisinde yer alır. Yaşam biçimi kişiye hastır, başka bir insanda eşine rastlanamaz. Dolayısıyla kişinin tüm davranışları, yaşam biçimine göre düzenlenir(18). İnsan, yaşam biçimini geliştirerek benliğini yaratır. Yaratıcı benlik, doğuştan getirilen ve sonradan kazanılan tecrübelerin sağladığı malzemeden kişiliği oluşturur ve kişilik yapısına hâkim olur. Adler'e göre insanoğlu, yaratıcı benliği sayesinde kendi kişiliğini kendine özgü bir biçimde şekillendirmektedir(19).

Adler'e göre; benlik, yorumlama yeteneğine sahiptir. Bireyin tüm davranışları yaşam biçimine göre düzenlenir. Yaşam biçiminin yönelim dayanakları; benlik kavramı, benlik ideali, kendi dışındaki dünya ve bu dünyanın ondan ne beklediğine yönelik görüşler ve kişinin geliştirdiği doğru/yanlış yönergesine dayanan vicdani inançlarıdır. Benlik yorumlama yeteneğine sahip, organizmaya anlamlı bir yaşam sağlamaya çalışan bir sistemin oluşturulması ve sürdürülmesidir(18).

Carl Gustav Jung (1875-1961) ve Analitik Psikoloji: Jung'a göre insan benliğini doğuştan getirir ve bu benlik onu kendini gerçekleştirme yolunda güdüler. Jung psikolojisinde kişiliğin tamamı olarak nitelendirilebilecek olan psişe, bilinç ve bilinçaltı olarak isimlendirilen iki bölümden oluşmaktadır. Jung'a göre benlik, bilinç ve bilinçaltı öğelerini birleştiren orta nokta olup bireyleşmenin de varacağı son noktadır(20).

Bireyleşme süreci, insanın hayatına anlam katan, kişiliği dengeye ve bütünlüğe ulaştıran bir süreçtir. Kişi bu süreci hayatı boyunca yaşar(20). Bireyleşme yolundaki son nokta olan benliğin oluşmasıyla kişiliğin merkezi değişir ve artık birey hayatına değer katmaya başlar. Jung, benliği, bütünlüğün merkezi olarak görmekte (yalnızca bilinci değil bilinçaltını da içerisine aldığından) ve bütünlüğe ulaşmak için insanın kendisini her yönüyle tanıması ve kabul etmesi gerektiğini düşünmektedir(21).

Jung'a göre benlik; kişiliğin bütünüdür. Gerçekte insan bütünleşmek için çaba göstermez, buna zaten sahiptir ancak yaşamı boyunca bu bütünlüğe yeni boyutlar

katmaya ve onu birbirine karşıt çalışan parçalara blnmekten korumaya çalışır. Jung benliğin egoyu içine aldığını belirterek egoyu kişisel ve tümüyle bilinçle ilişkili, benliği ise daha kapsamlı ve kişilik dışı olarak görmektedir. Adler yaratıcı benlik kavramını ileri sürmüştür(17).

Karen Horney (1885-1952) ve Bütüncül Yaklaşım: İnsan davranışlarının içgüdü denilen fizyolojik olaylardan kaynaklandığı yönündeki Freud'cu görüşe karşı çıkarak kendi ekolünü oluşturan Horney'e göre; bireydeki kusurlu benlik gelişimi, aile içi ilişkilerdeki aksaklıklar sonucu ortaya çıkar. Dolayısıyla bu sürece yön veren şey, çocukluk yıllarındaki temel gereksinimlerin yeterince karşılanmamasıdır. Doyumsuzluk sonucu kişide evre ilişkilerinden de kaynaklanan anksiyete oluşur. Bireyin anksiyeteye karşı alabileceği en iyi önlem, kendi kapasite ve amaçlarına uygun ideal bir benlik geliştirmesidir. Horney, bireyin anksiyeteden uzaklaşabilmesinde; çevresinin bireye değer vermesi ve bireyin kendi değerinin farkına varması yani benlik saygısı üzerinde durur(22).

Horney gerçek benlik kavramını vurgulamıştır. Horney'e göre gerçek benlik istek ve karar verme yetisidir. Benlik güçlü ve etkin olduğu zaman birey karar verebilir ve kararlarının sorumluluğunu üstlenebilir. Böylece gerçek benlik içsel bir çatışma yaşamaksızın işlevini sürdürebilir. Ancak gerçek benlik bir zayıflama gösterdiğinde birey kendine yabancılaşır ve yöneten olmak yerine yönetilen olmayı yeğler(22).

Carl Rogers (1902-1987) Fenomenolojik Yaklaşım: Carl Rogers, insan doğasına iyimser bakan psikologlardandır. Ona göre her insanın doğasında gelişme, potansiyellerini gerçekleştirme ve en iyisini yapma gayreti vardır(23). Rogers'ın öncülüğünü yaptığı yaklaşıma göre, insan davranışlarına yön veren en önemli şey, kendini ve çevreyi o andaki anlayış ve algılayış biçimidir. Yani kendine has bir biçimde algılama sırasındaki içsel yaşantısıdır. İşte bu dış dünya ile bireyin i dünyası arasındaki ilişkinin farkında olunan bölümüne Rogers, benlik kavramı(self concept) adını verir(24).

Benlik kavramı, bireyin kendisiyle ilgili algılamaların tümü ve yaşamdaki ilişkilerinin de aracı olduğu için önemlidir. Benlik kavramıyla, benliğin boyutlarını uyumlu hale getiren bireyde, ideal olarak kendini gerçekleştirme başarılabilir. Rogers'ın benlik kuramında yer alan *ideal benlik* kavramı, bireyin ulaşmak istediği benliği ifade eder. Gerçek benlik ise tecrübe edilen benliktir. Gerçek benlikle ideal benlik arasındaki fark büyükse uyumsuzluk yaşanır ve anksiyeteye yol açar. Kişinin kendini kabul etmesi

(self-acceptance), ideal benlik ile gerçek benlik arasındaki uyumun sağlanması ile mümkündür(24).

Erich Erikson (1902-1994): Yaşam Evreleri: Erikson'a göre kişi, çevreyle etkileşim içerisinde, büyüyüp gelişerek yaşamını sürdürür. Benlik, gücünü, bu süreç boyunca elde eder. Erikson bu gelişimi sekiz evreye ayırır. Bu sekiz dönemden her birinin kendisine has gereksinimleri, görevleri, çözülecek sorunları vardır. Normal kişilik gelişimi için bu ihtiyaçların yerine getirilmesi, sorunların çözülmesi, bunalımın atlatılması gerekir. Benliğin gelişimi belli bir tasarıma göre gerçekleşir. İnsan bu süreç içinde biyolojik gelişimine paralel olarak benlik gelişiminin toplumsal bütünleşmesine yetecek güçte olup olmadığını sınar. Bu sınamalar çekirdek çatışmalar biçiminde olur. Her çatışmada biri olumlu biri olumsuz iki karşıt uç vardır. Örneğin güvene karşı güvensizlik gibi. Bu, benliğin hayatı boyunca yaşadığı çatışmadır, sonuçta aldığı kararlar tüm yaşamına damgasını vurur. Yaşamın ilk günlerinden başlayarak birbirini takip eden bu süreçte ilerleyen birey, benliğini geliştirir(25).

Sembolik Etkileşimci Yaklaşım: Cooley, benlik kavramına sosyal açıdan yaklaşır. O'na göre benlik; ben, beni, bana, benimki ve kendim" kelimeleriyle ifade edilen şeylerin tümüdür. Cooley, geliştirdiği *ayna-benlik* kavramını, kişinin kendini başkalarının algıladığı gibi algılaması, şeklinde ifade etmiştir. Mead ve Cooley benliğin oluşumu konusunda sosyal etkileşimi ön plana alır. Ona göre birey, kendine ve başkalarına, diğerlerinin gözüyle bakabilmeyi, benliğini kazanma sürecinde öğrenir. Bu süreçte kişi, toplumla karşılıklı etkileşim içerisinde. Bu esnada benlik, diğer insanların kişiye karşı beslediği düşüncelerin yansıdığı "sosyal bir ayna" durumundadır. Benliğe sosyal açıdan yaklaşan bilim adamlarına göre, toplumsal yaşantının olmadığı yerde benlik bilincinin oluşması söz konusu değildir(26).

Benlik kavramı kuramcıları, bireyin kendi çevresini algılama bilincinin öneminin üzerinde durmaktadırlar. Bilinçli algılama, idrak etme ve duygulara verilen bu merkezi rolden dolayı benlik kavramı kuramcılarında fenomenolojik yaklaşımın etkileri görülmektedir. Felsefe tarihine bakıldığında, benlik kavramının felsefenin en belirsiz kavramlarından biri olduğu görülmektedir. Ben bilgisinin kaynağının iç duyu olduğunu iddia eden Locke'a göre iç duyu, işleyişi bakımından fiziksel nesnelere ilişkin bilgilerin ham maddesini sağlayan dış duyuyla paralellikler arz eder(27).

Erikson'a göre, çocuğun kişiliğini oluşturmada sosyal etkileşimin önemli etkileri bulunmaktadır. Kişiliğin sekiz aşamalı psikososyal basamakları aşarak oluştuğunu belirtmiştir. Bu evrelerden birincisi güven veya güvensizlik algısının

gelişimidir. Güven veya güvensizlik algısı, çocuğun istek ve ihtiyaçları karşısında ebeveynin ne derecede duyarlı olduğu ile alakalıdır. Çocuğun çevreye karşı güven duygusunun gelişmesi, bebeğin beslenme, sevgi görme, korunma gibi ihtiyaçlarının ertelenmeden zamanında karşılanmasına bağlanmıştır. Çocuğun bakım ve sevgi ihtiyacının tutarlı bir şekilde giderilmediği ihmal edildiği durumlarda, çocukta ileriki yaşlarında çevresine karşı güvensizlik ve çevreyi zarar verecekmiş gibi algılama problemlerine yol açacaktır(28).

Erikson, ergenlik döneminde ergenin kimlik geliştirme gayreti gösterdiğini, bu dönemi sağlıklı bir şekilde atlatıp çözümleyen ergenin genç yetişkinlik döneminde kendi kimliğini yitirme korkusu olmadan insanlarla yaklaşabileceğini, buna karşılık kendi içinde kimlik kavgası yaşayan bireyin yakın dostluklar oluşturmakta çekindiğini belirtmektedir. Uzun süre süren ve yakın ilişkiler kuramayan genç yetişkin zaman geçtikçe içine kapanır ve bundan dolayı yalnızlık hissi, soyutlanmış olma algısı önemli derecede tehlike arz edebilir(22).

2. A. 1. Benliğin Gelişimi ve Görevleri

Çocuk, değişik çevrelere hitap eden davranışları ile insanlara karşı çıkar, yaklaşır veya uzaklaşır. Sevildiğini ve kabul edildiğini hissettiği bir ortamda, kendisiyle baş başa kalabilir ancak yalnızlık hissi duymaz. Çevresinde ki insanlardan alacağı desteğe güvenebileceğini, ihtiyacı olduğunda bıraktığı yerde bulabileceğini bilmektedir. Fakat kendisini dışlanmış hissediyorsa, kendince güvenlik sağlamak amacıyla davranışlarının sadece şeklini değil özelliklerini de değişim yoluna gider. Diğer insanlara güvenmediğinden ve destek alamadığından dolayı yalnızlık ve çaresizlik duygusu hâkim olur (29).

Köknel'e göre benliğin başlıca görevleri vardır. O, bunları şöyle sıralamaktadır:

- İçgüdü ve dürtülerin neden olduğu güdülerini engellemek, denetlemek ve düzenlemek,
- Çevredeki nesne ve kişilerle ilişki kurmak,
- Gerçeği tanımak, anlamak ve sınamak,
- Gerçeğe uyum sağlamak
- Çevreden gelen uyarıları sıralamak, zamanlamak, sınırlamak,

- Algılamak, hatırlamak, düşünmek, karşılaştırmak, çıkarımlar yapmak, yargıya varmak,
- Kavramları bütünleştirmek,
- Geleceğe yönelik beklenti ve amaçlar saptamak,
- Kişiliği kaygıdan kurtaran savunma sistemleri oluşturmak ve kullanmak(30).

Kişilerin kendi benliklerini oluşturmalarında, içerisinde yaşadıkları toplumun etkisi oldukça büyüktür. Bu sayede kişinin kendisi ile ilgili kanaati, toplumun onun hakkındaki kanaatine uygunluk sağlamış olur(31,32).

2. A. 2. Benlik Kavramının Benlik Saygısıyla Olan İlişkisi

Benlik saygısından söz edebilmek için bireyde benlik kavramının gelişmiş olması gerekir. Bu noktada benlik kavramı, bireyin kendi kişisel özelliklerini nasıl gördüğüyle ilgili öznel düşüncelerinin toplamını ifade eder. Benlik saygısı ise, bireyin kendine yönelik oluşturduğu benlik kavramlarını değerlendirip vardığı kanaatidir. Kısacası değerlendirdiği insan tipini beğenip beğenmemesiyle ilgili olarak vardığı yargıdır(33).

Nixon'a göre her iki kavram arasında şöyle bir ilişki kurulabilir: Benlik kavramı; ne olduğumuz, neyi yapabildiğimiz, sahip olduğumuz şeylere ilişkin kanılarımızın tümünü oluşturur. Benlik saygısı ise algılama ve değerlendirme sonucu oluşan kendimizi kabullenme derecemizdir. Burada birey, kendini değerlendirmesi sonucunda bir yargıya varır. Benlik saygısı, bu değerlendirmeden doğan memnuniyet durumudur(33).

Benlik Saygısı Kavramı: Freud (1938), gelişim dönemleri açısından yaptığı incelemelerinde, kişiliğin oturmasında temel karakter yapısında bebeklik ve çocukluk yıllarının önemine değinmiştir. Ona göre, bağımlı ve çaresiz olan bebeğin, her türlü fizyolojik ihtiyaçlarını yerine getiren anne, aynı zamanda dış çevreye karşı güven duygusunun oluşumuna ortam hazırlar. Oral dönemi başarı ile atlatan insanlarda kişilik özellikleri aşırı bağımlılık ya da kıskançlık duyguları olmadan, diğer insanlarla paylaşım yapabilme ve onlardan alabilme gibi niteliklere sahip olmuş olur. Bu bireyler kendilerine güvendikleri kadar diğer insanlara da güvenir ve onlarla ilişkilerini daha samimi, sevecen ve güven dolu olarak devam ettirebilir. Anal dönemde çocuğun aldığı tuvalet eğitiminde anne ile bir uyum yakalanabildiği çözümlendiği durumda, seçimlerinde özgür davranabilen, bağımsızlığını sürdürebilen, girişimde bulunan, diğer

insanlarla işbirliğine girebilen gibi olumlu niteliklerin ön plana çıktığı kişilik yapıları gelişmektedir. Genital dönemde ise kişilerin, toplumsallaşma ve gruplarla gerçekleştirilen etkinliklere katılma eğilimi içinde olduğu gözlemlenir. Bu dönemi sağlıklı şekilde atlatan kişi, diğer insanlarla kurduğu sevgi ilişkilerinde daha anlamlı davranışlar sergileyebilir(33).

Benlik saygısı (self-esteem), bireyin kendisini değerli bulup onaylaması anlamına gelir. Rosenberg'in tanımına göre benlik saygısı, her bireyin, kendi değeri hakkında sahip olduğu duygudur. Kişinin kendisine yüklediği değeri bilip bunları ifade edebilmesi, benlik saygısı araştırmalarına imkân sağlamıştır. Bu durumda kişi kendini, bireysel özelliklerini dikkate alarak değerlendirirse kişisel özsaygısı; içinde bulunduğu grupları dikkate alarak değerlendirirse de kolektif özsaygısından söz edilir. O halde benlik saygısı, benliğin duygusal ögesidir(34). Benlik Saygısı kuramı üzerinde çalışmış ilk bilim adamlarından biri olan William James'e göre kendimizden memnun olmamız ya da olmamamız sadece başarılarımıza değil, hedef ve beklentilerimize de bağlıdır. James, bunu şu denklemle formüle eder: Benlik saygısı= Başarı / İddialar

James denklemine göre, eğer kişi başarmak istediklerini elde ederse benlik saygısı yükselecek buna karşılık hedeflerini gerçekleştiremez ve başarısız olursa benlik saygısı da düşük olacaktır(35).

W. James' in analizlerine göre, benlik saygısı üzerinde üç etki vardır. İlk etki, bireyin kendisiyle ilgili anlayışından kaynaklanır. İdeal olarak yapmak istediklerimizle, gerçekten yapabildiklerimiz benliğimiz ile ilgili duygularımızı oluşturur. İkinci etki, bu anlayışın toplum tarafından kabul edilen başarı standartlarıyla ne ölçüde uyuşup uyuşmadığıdır. Üçüncü etkiyi James, kişinin benliğinin uzantılarına verdiği değer olarak ifade eder. Bu kaynak benliğin sosyal yapısını da içerir. Buna, kişinin sahip olduğu her şey, örneğin giydiği elbiseler, evi, işi, arkadaşları, eşi, çocukları, akrabaları, toplum içindeki statüsü, malı, mülkü vb. girer. Benliğin uzantılarının düzeyi yükseldikçe benlik saygısının da yükselmesi söz konusudur(35).

Rosenberg'e göre birey bütün nesnelere karşı bir tutuma sahip oldukları gibi kendi benliklerine karşıda bir tutuma sahiptir. Bu tutum olumlu/olumsuz olabilir. Değerlendirmesi olumlu yüksek benlik saygısına, olumsuz düşük benlik saygısına sahiptir. Önemli olan bireyin kendini gerçekte nasıl değerlendirdiğini belirlemesidir(36).

Birey, benliğini değerlendirirken çeşitli faktörlerden etkilenir. İlk olarak benliği hakkında kendisi karşılaştırmalar yapar. Daha sonra sosyal çevresi ve özellikle yakın

çevresiyle kurduğu ilişkilerle kendini karşılaştırır. İnsanların bireye yönelik tutumları ve değerlendirmeleri özsaygıyı doğrudan etkiler(37).

Coopersmith, kavramın tanımını biraz daha genişleterek; kendi değerini takdir etme, kendinden sorumlu olma ve başkalarına karşı sorumluluklarını yerine getirme davranışını gösterme niteliklerini eklemiştir. Dolayısıyla kişi, bu ideal benlik ölçülerine yükselebildiği sürece benlik değeri de yükselecektir. Çocuklarda benlik saygısının kökenleri üzerinde çalışmış olan Coopersmith, benlik saygısının ön koşullarının; aileler tarafından çocukların tam kabulü, yine onlar tarafından saptanan kuralların uygulanması ve bu kuralları uygularken esnekliğe ve bireysel girişkenliğe saygı gösterilmesi şeklinde olduğunu vurgulamıştır(38).

Benlik saygısıyla ilgili tanımlar birleştirildiğinde benlik saygısının, kişinin kendini değerli, etkin ve başarılı hissetmesi, yetenek ve güçlerini kabul edip benimsemesi, kendisinde oluşan tutarlılık, sevgi, saygı ve güven duygusu olduğu söylenebilir. Birey, üç kaynakla benlik saygısını geliştirir. Bunlar: Bireysel yeterlilik, başkalarının saygısı ve kişinin bu kaynakları kendisi değerlendirmedeki başarısı şeklinde sıralayabiliriz. Bu kaynaklar, bireyde duygusal ve bilişsel benliğin oluşmasına imkân sağlayarak benlik saygısını destekler(39).

Buraya kadar konuyla ilgili açıklamalardan anlaşılmaktadır ki benlik saygısı, bireyin psikolojik sağlığı açısından yaşamını değerlendirmesinde etkili olabilen yaşamsal bir olgudur. Benlik saygısı ile yalnızlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda yalnızlık ve benlik saygısının, ters yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Peplau ve Perlman ve McWhirter'a göre benlik saygısı, kişinin kendine uygun gördüğü ve yakıştırdığı değeri ifade eder ki bu değer kişi için önemli olan diğerleri ile ilişkilerine dayanan çıkarımlara ve diğerlerinin geri bildirimlerine dayanmaktadır. Yalnızlık yaşanması durumunda kişi değersizlik, göz ardı edilme, ihmal edilme, çekici olmadığı ya da yanlış anlaşıldığı yönünde düşünceler geliştirmektedir ve bu düşünceler olumsuz duyguların ortaya çıkmasına neden olmaktadır(40).

Hays ve DiMatteo (1987) ve Neto ve Barros (2000)'un yaptığı çalışmalarda, yalnızlığın yaşam doyumu ve iyimserlik ile anlamlı ve ters yönde bir ilişki içerisinde olduğu gözlenmektedir. West, Kellner, ve Moore-West (1986) çalışmalarında çocuk istismarı ve ihmal, fiziksel sağlık sorunları, stres ve ölüm nedeni ile birisini kaybetme gibi yaşam olaylarının yalnızlık ile ilişkili olduğu sonucu elde etmişlerdir. Nörotizm, yalnızlık ile ilişkili bir değişken olarak literatürde yerini almıştır. Yalnızlık ile nörotizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalardan elde edilen sonuçlar; nörotizmin yalnızlık

ile pozitif bir korelasyon içinde olduğunu ve yalnızlığın en önemli yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Ayrıca Saklofske, Yackulic, ve Kelly (1986) belirgin şekilde aşırı duygusal, kaygılı, endişeli ve nörotiklik puanı yüksek olan bireylerin, ilişkilerindeki sorunlara karşı daha hassas, daha şüpheli oldukları, ilişkilerinden zevk alma kapasitelerinin daha sınırlı olduğu, bu nedenle daha fazla yalnızlık duygusu yaşadıklarına ilişkin veriler elde etmişlerdir(41).

Deneyim kazandıkça, öğrendikçe çevresiyle etkileşime girer. Bu tecrübeler neticesinde kendine has bir benlik sistemi geliştirir. Bu davranış sistemi ile kişi, kendi varoluşunu; bedeni, cinsiyeti, ailesi, yetenekleri, istekleri, sahip olduğu eşyalar üzerinden tanımlamaya başlar. Birey, çevresiyle ilişkiler kurarak benliğini geliştirir. Bunun sonucunda da sosyal etkileşimlerin bir ürünü olan benlik saygısı oluşur(42).

Konuyla ilgili literatür göstermektedir ki yüksek benlik saygısı; bireyin psikolojik sağlığını olumlu, düşük benlik saygısı ise olumsuz etkilemektedir(43). Benlik saygısı düzeyinin bireyin hayatında oluşturduğu etkiler göz önüne alındığında bu düzeyi yüksek tutmanın ne denli önemli olduğu açıkça görülmektedir. Plummer'e göre benlik saygısının sağlıklı düzeyde olması yedi ögeyi sağlamlaştırır ve geliştirir. Ögeler şöyle sıralanır:

Kendini tanıma: “Ben kimim” ve “toplumdaki yerim neresi” sorularına yanıt arama.

Kendisi ve Ötekiler: Başkalarıyla işbirliği yapma, olaylara bir başkasının görüş açısından bakma, başkalarının görüşlerine karşı saygılı ve hoşgörülü olmayı öğrenme.

Kendini kabul etme: Gücünün ne olduğunu bilme, zorluk çektiği alanları tanıma.

Fiziksel görünüşünden rahatsız olmamayı öğrenme. Bunu yapabilmek için hata yapmanın doğal olduğunu ve bazen doğruların bu yolla öğrenileceğini de kabul etme.

Kişisel yeterlilik: Yaşamını kendisinin yönetebileceğine ve karşılaşılan zorluklarla baş edebileceğine inanma.

Kendini ifade etme: Kendini ifade ederken yaratıcı olma, kim olduğunu ifade edecek farklı yolları seçme.

Özgüvenli olma: Sorun çözme konusunda farklı yöntemler deneyebilecek daha çok bilgi ve beceri sahibi olma.

Kendinin farkında olma: Geçmiş ve gelecekle ilgili olumsuzlukları içinde biriktirmek yerine tüm dikkatimi şimdiye ve burada olmaya verebilme(44).

Benlik Saygısının Önemi: Sağlıklı bir iletişim kurabilmenin ve karşı tarafı anlayabilmenin ilk adımı kendini tanımadır. Schultz'un, “kendimi tanıyorsam yaşamımı kendim yönlendirebilirim. Bu bilinç olmadan çoğu kez dış etkenler tarafından

yönlendiriliyorum. Verimsiz, üzücü, karışık bir zihinle ve istemediğim bir biçimde!” sözleri, kendini tanımanın insan için gerekliliğini ortaya koymaktadır(45).

Jung’a göre biraz ego bilincine sahip olan birçok insan kendini tanıdığından emindir. Kişinin kendini tanımak için bilinç dışına önem vermesi gerekir. O’na göre ego, yalnızca kendi içeriğini bilir; büyük ölçüde bireyden gizlenmiş olan asıl ruhsal gerçekler ise bilinç dışına aittir(46). Kendini tanımak herkesin kendine özgü bireysel gerçeklikleri tanımasından geçer. Bu esnada devreye sosyal faktörler ve ruhsal süreçler de dâhil olur. Düşünen ve doğruyu arayan her insanın ilk görevi, bilişsel, ruhsal ve fiziksel açıdan kendinde olanları bilmesi ve buna bağlı olarak davranış geliştirmesidir. İnsanı diğer canlılardan ayıran, onu üstün ve şerefli kılan da budur(47).

İnsanın doğru, güzel ve olumlu davranması; bilinçli davranmasına, davranışlarının nedenlerini anlayıp çözüm yolları bulma çabasına, kısaca kendini bilmesine bağlıdır. Böyle davranabilmek için insanın kişiliğini geliştirmesi, olgunlaştırması gereklidir. Kendini, kapasitesini, sınırlarını ve özelliklerini bilen insan, bütün davranışlarını kendine güvenerek, iç dünyasını gözeterek yapar. Davranışlarda bir eksiklik veya hata olursa geri denetimle kendini toplar, beğenmediği davranışlarından kurtulma çabası geliştirir. Böylelikle sorunlara çözüm getirmek için gerekli ilk adımı atmış olur. Öte yandan insanın benliğine yabancılaşması sonucu, kaygı düzeyi yükselerek benliğini uyaran bir işaret verir. Kaygı düzeyinin yükselmesi, benliği örseleyerek gerginlik ve tedirginlik yaratır. Gerginlikten kurtulmak için benlik, sürekli olarak iyi iletileri görüp işitmek, kötülerden kaçmak durumunda kalırsa benlik yapısı daralır. Benliği daralan insan, toplum içerisinde erir, toplumdan uzaklaşır. O halde bireyin, beden ve ruh sağlığının korunması ve mutlu bir yaşam sürmesi için kendisini tanıması, kendisiyle ve başkalarıyla denge, düzen ve uyum içerisinde yaşaması gereklidir(48).

Görülüyor ki bireysel mutluluğun, psikolojik olarak her zaman benlik saygısına bağlı bir yönü vardır. Bu olgusal gerçeklikten hareketle, benlik saygısı düzeyi yükseldikçe yaşam memnuniyeti düzeyinin de yükseldiğini söylemek mümkündür.

2. A. 3. Meslek ve Mesleki Benlik

Gini (1998); mesleği, kişinin belli bir yaşam tarzını sürdürebilme amacı ile içinde bulunduğu aktiviteler olarak tanımlamaktadır(49). Bir başka tanıma göre meslek; insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca

belirlenmiş etkinlikler bütünüdür(50). Meslek kişinin sadece kendi doyumu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için yaptığı ve karşılığında kazanç elde ettiği faaliyettir(51).

Mesleki benlik kavramı, bireyin mesleki rolünün benlik kavramı sistemi içindeki bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Mesleki benlik, işe başlamakla oluşur. Mesleki benliğin oluşumu, bireylerin genel yaşantılarından etkilenebilir(52).

Mesleki benlik kavramı, “bireyin meslekle ilgili olduğunu düşündüğü kişisel özelliklerinin kümesidir”(52).

Super’e (1963) göre, meslek seçimi kişinin kendi hakkındaki tasarımını oldukça açık bir biçimde ifade etmeyi istediği bir yaşam noktasıdır ve benlik meslek seçimini etkiler. Kişi yaşamı boyunca kendisiyle ilgili yeteneklerini, başarılarını, ilgilerini ve başkalarının görüşlerini değerlendirir. Bu değerlendirmelerin sonunda da hangi alanda başarılı olduğunu fark ederek bazı seçimler yapar. Böylece benliğini oluşturur ve mesleki davranışlar arasında da benlik kavramı ile tutarlı olanları seçer(53).

Hoppock’a (1957) göre bireyler mesleklerini, bazı duygusal ihtiyaçlarını ve değerlerini tatmin etmek amacıyla seçerler. Bu seçim, bilinçli ya da bilinçsiz olabilir. Seçilen meslek; bireyin, ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağını düşündüğü meslektir. Her zaman belirgin olarak algılanmasa da bireyin bütün ihtiyaçları onun meslek seçimini etkiler(53).

Mesleki benlik saygısı: “Mesleki benlik saygısı; mesleki bir tercihe dönüştürülmüş, birey tarafından meslek ile ilgili olarak kabul edilen benlik yüklemelerine ilişkin bireyin oluşturduğu değerlilik yargısıdır”(54). Yani mesleki benlik saygısı, bireyin kendi mesleğine yüklediği önemi ve onu ne kadar değerli gördüğünü ifade eder. “Benlik saygısı (self-esteem), bireysel uyumun ve ruh sağlığının ön koşulu, mesleki benlik saygısı mesleki uyum ve doyumun ön koşuludur”(55). Mesleki benlik saygısı bireyin tercih ettiği mesleğine ilişkin geliştirdiği değerlilik yargısıdır. Mesleki benlik saygısı, meslek değerlerinden etkilenir. Yeteneği kullanma ve geliştirme imkânı, yaratıcılık, işlerin çeşitliliği ve ilgi çekiciliği, sosyal güvence, ilerleme, tanınma, toplumsal saygınlık sağlama gibi unsurlar meslek değerleridir. Çalışmalar meslek değerlerinin iş ortamından beklentiler olarak tanımlanan iş değerlerinden temeldir(56). Birey mesleğini değerli algırsa mesleki benlik saygısı yüksektir. Bireyin mesleğine yüklediği toplam değer düşükse meslek benlik saygısı düşüktür. Birey, seçeceği işin kendisi için ne kadar uygun olduğunu kendi kişisel

özellikleri için değerlendirmelidir. Aksi takdirde meslekler hem topluma hem de bireye zarar verebilir(57).

2. A. 4. Meslek Seçimi ve Meslekle İlgili Kuramlar

Bu bölümde mesleki benliğin oluşumunda etkisi kaçınılmaz olan meslek seçimini belirleyen unsurlar ele alınmıştır. Meslek seçimi olgusu ile ilgilenen araştırmacılar farklı kuramlar geliştirmişlerdir. Bu araştırmalar sonucunda ortaya çıkan kuramlar meslek seçimi ve mesleki benlik gelişimiyle ilgili farklı özelliklerin ağırlığına atıfta bulunurlar. Bu kuramlara göre meslek seçiminde belirleyici en önemli unsur kişilik olabileceği gibi, kişisel gereksinimler ve çocukluk dönemi yaşantıları gibi unsurlar da bunda önemli ölçüde etken olabilir(58).

Yapılan literatür araştırmasında meslek seçimi ile ilgili olarak özellikle öne çıkan kuramların Gelişim Kuramları ve Karar Kuramları olduğu görülmüştür. Bu bölümde Gelişim ve Karar Kuramları önceliğinde meslek seçimini etkileyen kuramlar değerlendirilmiştir(58).

Meslek Gelişimi Kuramları: Bu bölümde meslek gelişimi ile ilgili olarak öne çıkan kuramlardan Super'ın Meslek Gelişimi Kuramı, Ginzberg'in Meslek Gelişimi Kuramı, Gottfredson'un Kuramı, Tiedeman ve O'Hara'nın Meslek Gelişimi Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı ve Ann Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı ele alınmıştır(58).

Super'ın Meslek Gelişimi Kuramı: Super'a (1960) göre, her bireyin kendini ve çevresini algılayabilme yeteneği vardır fakat bu algıların organize edilmesi ve birleştirilmesi farklılık göstermektedir.

“Super'a göre bir mesleğin seçilmesi, bireyin yaşamında, onun benlik kavramını oldukça kesin bir biçimde belirttiği noktadır. Birey meslek tercihinin ifade ederken 'ben şu ya da bu biçimde bir insanım' demektedir”(58).

Araştırma Dönemi (Exploration Stage): Bu dönem 14-24 yaş arası gelişimin ergenlik dönemine rastlar ve diğer dönemlerden daha yoğun bir araştırma dönemidir. Bu dönem; deneme basamağı, geçiş basamağı ve sınama basamağı olarak üç döneme ayrılır(27).

Deneme basamağı(Tentative Stage), 15-17 yaşları kapsar. Bu basamak ilgi, yetenek, değer ve fırsatların dikkate alındığı, aile gibi yakın alanlarda tercihlerin sınındığı bir dönemdir(27).

Geçiş basamağı (Transition Stage), 18-21 yaşları kapsar. Birey artık öz kavramını bir işte uygulamaya başlamıştır(27).

Sınama basamağı (Trial Stage), 22-24 yaşları kapsar. Benlik kavramı ile işin gerektirdiği roller arasında bir uyum sağlamaya ve bu durumu izleyip değerlendirmeye çalışır. Birey, daha ayrıntılı bilgi edindiği çalışma hayatında ilgilerini tatmin edebilir veya bazılarından vazgeçebilir. Bu dönemde bir işe girme, sürekli yaşam biçimine karar verme eğilimi sıklıkla görülür ve bu dönem 25 yaşına kadar sürer. Takip eden dönemde sınama çalışmaları azalacaktır(27).

Yerleşme Dönemi (Establishment Stage):Bu dönem, gelişimin genç yetişkinlik ve olgunluk dönemine, 25-44 yaşlar arasına denk gelir. Düzen kurma ve bunu devam ettirme amacına yöneliktir(27).

Koruma Dönemi (Maintenance Stage):Bu dönem 45-64 yaş arasındır. Birey, olgunlaşmıştır bu aşamada beklenen var olan benlik kavramını korumaya çalışmaktadır(58).

Çöküş Dönemi(Declining Stage): 65 yaşından sonra fiziksel ve zihinsel süreçlerin yavaşlaması ve enerjinin azalmasıyla çalışma etkinlikleri değişime uğrar. Yaşam boyu oluşan sabit kalan benlik kavramını değiştirerek yeni bir benliğe uyum sağlamaktır. Çöküş döneminde bireyler yarı zamanlı ve hafif işler, hobiler gibi işlere yönelir. Bazı bireyler bunu yapıcı bir biçimde sonuçlandırırken bazıları hayal kırıklıkları ve sıkıntılarla dolu bir zaman olarak yaşayabilirler(58). Mesleki gelişim kuramları içinde Super'in kuramı, tüm yaş dönemlerinin etkilerini irdeleyen en ayrıntılı kapsama sahip kuramlar arasındadır. Super'e göre bir meslek yaşamında ekonomik, sosyal ve psikolojik belirleyicilerin etkileşimi önemlidir. Bu belirleyiciler; rol tercihlerini, seçimlerini, değişimleri ve performansı etkilemektedir. Sosyal belirleyiciler kapsamında; sosyo-ekonomik statü, eğitim, vatandaşlık, ırk, inanç ve cinsiyet yer almaktadır. Psikolojik ve kişisel belirleyiciler ise biyolojik miras, zekâ, özel yetenekler, ilgiler ve ihtiyaçlardır(53).

Ginzberg'in Meslek Gelişimi Kuramı: Ginzberg ve arkadaşlarının kuramına göre meslek seçimi, yaşam boyunca gelişerek büyük ölçüde geri dönülemez davranış örüntüleri yoluyla gerçekleşir. Meslek seçimi bir süreçtir. Bu seçimin sonunda bir uzlaşma olması gerekir(56).

Ginzberg, mesleki karar verme süreci "fantezi", "geçici seçim" ve "gerçekçi" olarak 3 dönemdir. Bu dönemler, bireyin çocukluktan itibaren dürtü ve ihtiyaçlarını bir meslek seçimine dönüştürme sürecinin parçalarıdır(58).

Fantezi döneminin seçimlerinde çocuk gerçekleri hesaba katmadan yetişkin, olduğunda isteyeceğini düşündüğü meslekleri hayal eder. 15-16 yaşlarındaki gençler

“değer” aşaması ile beraber ilk kez meslek seçiminde amaç ve değer unsurlarının farkına varır. Kendilik kavramının henüz sağlamlaşmaması sebebiyle bu dönemin seçimleri daha çok deneyseldir. Gerçekçi dönem ise “keşfetme”, “billurlaşma” ve “belirleme” aşamalarına ayrılmaktadır. Keşfetme aşamasında genç birey meslek seçimi için gerekli olan bilgi ve yaşantıları edinmeye çalışır(58).

Gottfredson’un Kuramı: zekâ, mesleki ilgi, değerler ve yeterliliği içermektedir. Gottfredson’un kuramının çerçevesini oluşturan kavramlar; benlik kavramı, meslek algısı kavramı ve Gottfredson’a özgü olan, mesleklerin bilişsel haritası kavramıdır. Birey benlik algısıyla bağdaştırdığı meslekleri tercih ederken, benlik algısına aykırı bulduklarını reddetme eğilimi göstermektedir(27).

Gottfredson’a göre meslek seçimi seçenekleri daraltma ve bir uzlaşma işlemidir. Daraltma sürecinin ilkelerine göre; insanlar zaman içinde kendilerine ve çevrelerine ilişkin soyut bilgileri daha iyi kavrayarak daha geniş bir soyutlama gücüne sahip oldukça önceleri sadece görünen özellikleri algılarken giderek gözlemlenemeyen özellikleri de ayırt edebilmeye başlarlar(27).

Uzlaşma sürecinin ilkelerine göre ise insanlar ilgilerine ve cinsiyetlerine uygun, prestijli işlere ilgi duyarlar. Küçük fedakârlıklar gerektiğinde ilgi alanlarına uygun olanlardan feragat ederler. Orta derecede fedakârlık gerektiğinde prestijden feragatten kaçınılır(27). Bireyler sadece karşı cinse özgü kabul edilen bir meslekten kaçınmaya daha fazla özen gösterirler. Prestij ve cinsiyet tipi önemle dikkate alınır. Kadınlar mesleğin cinsiyet tipine uygunluğuna erkeklerden daha az önem vermektedirler(27).

Tiedeman ve O’Hara’nın Meslek Gelişimi Kuramı: Tiedeman ve O’Hara’ya göre bir kimsenin kariyer gelişimi, benliği ile ilgili krizleri çözdükçe oluşan genel bilişsel gelişim sürecine paralel olarak gerçekleşir. Bu bağlamda kariyer gelişimi yolu Erikson’un 8 gelişim evresine denk düşen bir süreç içinde gerçekleşir(56). Benliğin yapısı statik değildir, yeni deneyimlerle gelişir. Tiedeman ve O’Hara’ya göre birey ve toplum ortak bir hedefe ulaşmaya çalışır(56).

Tiedeman’a göre meslek seçimi; bekleme ve hazırlık ile uygulama ve uyum dönemleriyle oluşur. Bekleme ve hazırlık dönemi; araştırma, billurlaştırma, seçme ve açıklığa kavuşturmadan oluşan dört alt basamağa ayrılır:

Tiedeman bireyin meslek içinde gerçekleştirmeye çalıştığı hedefleri, toplumsal hedeflerle bütünlük arz eder. Yeniden biçimlenme döneminde kişi kendini mesleğinde daha fazla ortaya koymaya ve görüşlerini başkalarına kabul ettirmeye çalışır.

Bütünleşme döneminde, kişisel hedeflerle meslek hedefleri arasında bağdaşım kurulmuş olur(56).

Holland'ın Tipoloji Kuramı: Holland, insanların 6 kişilik tipinden birine sahip olduklarını ve bunlara uygun mesleklerden birini seçtiklerini savunur. Bunlar: Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel tiplerdir. Bireyin meslek seçimi davranışını, kişilik tipi ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşimi belirler(58).

Holland'ın kuramına göre birçok insan yukarıda belirtilen kişilik tiplerinden birine yerleştirilebilir. Bu kişilik tiplerinin sayısı kadar mesleki çevre vardır. İnsanlar beceri ve yeteneklerini kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri ararlar. Holland'a göre meslek seçimi davranışını, bu kişilik tipleri ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşim belirler(58).

Ann Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı: Holland gibi Roe da meslek seçiminin kişiliğin bir ifadesi olduğunu düşünmektedir(58). Roe meslekleri, insanla ve insan olmayanla uğraşmayı gerektiren meslekler olarak iki grupta incelemektedir. Roe, bu alanlardan birine yönelişte kişinin çocukluğunda anne ve babası ile ilişkilerinin ve bu dönemde sağladığı doyumun önemli rol oynadığını savunur. Roe'ya göre düzenli olarak karşılanan gereksinimler davranışın bilinçdışı güdüleyicileri olamazlar. Nadiren doyurulan üst düzeydeki gereksinimler kaybolurlar(56).

2. A. 4. 1. Karar Kuramları

Bu bölümde, mesleki gelişimle ilgili karar sürecine yönelik öne çıkan modellerden; Gelatt'ın, Vroom'un, Hilton'un ve Gati'nin Karar Modelleri ele alınmıştır.

Gelatt'ın Karar Modeli: Bu karar modeline göre bireyin bilgisi ne kadar derinleşirse; birey, seçim konusunda alacağı risk hakkında da o kadar fazla bilgiye sahip olur. Önemli olan riskin yok edilmesi değil, boyutunun bilinmesidir. Gelatt (1962), bir karar verme sorunu karşısında kalan bireyin öncelikle yordama ve değer sistemlerine ihtiyacı olduğu görüşündedir. Birey, bu sistemlerle karar verme sürecini aşağıdaki şekilde modelleştirmektedir(56):

- 1.Yordayıcı sistem: Seçenekler, eylemlerin getireceği sonuçlar (olanaklı olanlar), bu sonuçlara erişme olasılığı
- 2.Değer sistemi: Mümkün olan sonuçların göreceli tercihi
- 3.Karar sistemi: Önceliklerin değerlendirilmesi

Vroom'un Beklenti Kuramı: Vroom'a göre karar, istenilir yönleri en fazla ve istenmeyen yönleri en az ve ulaşılabilirlik olasılığı en yüksek seçeneğe yönelme ile oluşur. Bireyler karar vermek üzere seçeneklerin kendisine sağlayabileceği doyum, kendisinin sahip olduğu nitelikler ve seçeneklerin gerektirdiği niteliklerin uyumunu göz önünde bulundurur. Böylelikle yapmak istedikleri ve yapabilecekleri ile önlerindeki seçeneklerin isteklerini ne ölçüde karşılayabileceğini kişisel olarak değerlendirebilirler(56).

Hilton'un Karar Modeli: Hilton'a göre meslek kararını vermekte güdüleyici faktör, bilişsel tutarsızlığı azaltma çabasıdır. Hilton, kendisinden önceki kuramcıların kararın ne zaman verildiği, ne zaman sona erdirildiği ve uygun bir seçenek bulunmayan durumlarda bireyin ne yaptığı gibi sorulara yanıt vermediği görüşündedir(56).

Hilton'a göre bir karar verme davranışının başlayabilmesi için çevreden gelen bazı girdiler olması gerekir. Bunlar; gelirin yetersizliği, yeni bir iş fırsatı gibi bireyin o güne kadar dengeli olan bilişsel yapısını bozan uyarıcılar olabilir. Bu durumda bir tutarsızlık oluşur. Bu tutarsızlık dayanılmaz duruma geldiğinde birey o güne kadar kendisi ve çevresi hakkında geliştirdiği inanış ve beklentilerini gözden geçirmeye başlar. Eğer bu beklentiler girdilerle uyumlu hale getirilebilirse, birey değişikliğe uğramış beklentilerin tutarsızlığı azaltıp azaltmadığına bakar. Azaltmamışsa yeni davranış seçenekleri aramaya başlar. Bazı durumlar bilişsel tutarsızlığı artırabilir. Örneğin karar verilmesi gereken zamanın yaklaşması baskı oluşturabilir. Bunun dışında algılanan seçeneklerin fazlalığı, yeteneklere yönelik sınırlılık, seçenekler hakkında gereğinden fazla veya eksik bilgi sahibi olunması, seçeneklerin farklılığı gibi durumlar bu baskıyı yükseltebilir(56).

Mesleki kararlar araştırılırken karar vericinin çevresinin karar verme süresince değişmediği varsayılmaktadır. Ancak bazı kararların uzun süreli etkileri incelenirken bireyin çevresiyle etkileşiminin sabit olmadığı da görülmektedir(56).

Gati'nin Modeli: Gati'ye göre seçme ile bir tercihte bulunma, verilen kararın doğruluğunu etkiler. Belirsizliğin bireyler üzerindeki sıkıntısı en fazla zorlayıcı kararların verilmesi aşamasında fark edilir. Akılcı bir seçim, erişilebilir olma yanı sıra en çok yarar sağlayan seçenektir(59).

Özellik-Faktör Kuramı: Bu kuram Williamson, Paterson ve Darley tarafından geliştirilmiştir. Kuramın temeli çeşitli meslek üyelerinin özelliklerinin saptanarak danışanların özellikleriyle kıyaslanmasına dayanır. Bireyin gelişimi, kendi gelişimi ile

çevresi arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Bu durum da seçme işlemini mantıklı olmaktan çok duygusal ve psikolojik bir işlem haline getirmektedir(27).

Sosyal Öğrenme Kuramı: Krumboltz'un meslek seçiminde sosyal öğrenme kuramında Bandura'nın etkileri görülmektedir(53).

Kuram belli başlı iki öğrenme yöntemine dayanmaktadır. Birincisi vasıtalı öğrenme veya koşullanma, ikincisi çağrışıma dayalı öğrenme yaşantıları yöntemidir. Öğrenme yaşantıları bireylerin işe yaklaşım becerilerini oluşturur. Bireyler yaptıklarından elde ettikleri sonuçları diğerlerinininkilerle kıyaslarlar. Bireyler yaşantı veya duyum yoluyla iş hakkında örneğin belirli meslek gruplarının strese dayanıklılık ya da dışadönüklük gerektirdiği gibi bazı yargılar oluşturabilirler(56).

Hoppock'un Kuramı: Hoppock'a (1957) göre bir kimsenin seçtiği meslek yaşam biçimini belirleyici en önemli faktördür. Seçilen meslek; bireyin, ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağını düşündüğü meslektir. Hoppock'a göre bireyler mesleklerini, bazı duygusal ihtiyaçlarını ve değerlerini tatmin etmek amacıyla seçerler. Bu seçim, bilinçli ya da bilinçsiz olabilir. Her zaman belirgin olarak algılanmasa da bireyin bütün ihtiyaçları onun meslek seçimini etkiler(56).

İşe Uyum Kuramı: İşe uyum kuramı Lofquist ve Dawis tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram da faktör kuramı gibi bireysel niteliklerle iş gerekliliklerinin eşleştirilmesine dayalı bir meslek seçimi kuramıdır.

Kuram; psikolojinin temel önermelerine uygun olarak, çevre içinde varlık gösterme savaşı veren insanın temel istek ve ihtiyaçlarını karşılamak üzere göstereceği uyumun üzerinde durur. İşe uyum kuramı açısından insan iş ortamında bir işgören olarak çalışma ihtiyaçlarına sahiptir. Bunlar ücret gibi çalışma pekiştiricileri ile ilgili ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaç iş çevresinden karşılanabilir(56).

Karşılıklı uyum ise kişi ile çevrenin birbirlerinin ihtiyaçlarına cevap verebildiği ideal durumda gerçekleşir. Karşılıklı uygunluk iki tarzda gerçekleşir: Aktif ve reaktif. Aktif uygunlukta çalışan kişi daha iyi bir tepki alışverişini gerçekleştirmek için iş ortamını değiştirmeye çalışır. Bu değiştirme çabası ya iş gerekleri ya da onun pekiştiricileri üzerinde yoğunlaşabilir. Reaktif uygunluk sağlama durumunda, çalışan kişi kendini değiştirir ve böylece çevresi ile daha iyi bir ilişki içine girmeye başlar. Örneğin kişi iş becerilerini geliştirmeye çalışır veya iş ihtiyaçlarının, işten beklentilerinin sırasını değiştirebilir(56).

2. B. ERGONOMİ

Ergonomi kelimesi Yunanca ergo(is) ve nomi(kural) sözcüklerinin birleşiminden türemiştir. İlk defa Wojciech Jastrzebowski tarafından 1857 yılında Polonya'daki bir gazetede kullanılmıştır. ABD' de "İnsan Faktörü Mühendisliği" veya "İnsan Faktörü" birbirleri ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadırlar. Avrupa'da ergonominin kökü is psikolojisi, biyomekanik ve is istasyonu dizaynına dayanmaktadır. Diğer yandan insan faktörünün kökü, deney psikolojisinden ve odak noktası da insan performansından, sistem dizaynından gelmektedir(59).

2. B. 1. Ergonomi, Tarihçesi ve Amacı:

Ergonomi, işbaşındaki insanın; güvenlik, fiziksel ve fizyolojik koşullarını, biyolojik süreç, işin içeriği, değerlendirme faktörleri, işe karşı gösterilen istek gibi psikolojik koşulların oluşturduğu çok yönlü bir çevre içinde inceleyen, iş gücünün etkinliğini artırıcı yeni koşulları belirleyen ve bu koşulların uygulanmasında yardımcı olan bir iş incelemesi olarak kabul edilebilir. Teknik ilerlemenin sonucu olarak ürün gelişirken, endüstri gittikçe makineleşmiş, otomatikleşmiştir. Bu gelişme içinde, insan faktörünün yıpranmasını ve makineler karşısında yetersiz kalmasını azaltmak, insanın becerilerinden en verimli biçimde yararlanmak amacıyla ergonomi bilimi hızla gelişmek zorunda kalmıştır. Ergonomi, çalışanla iş arasında uyumlu bir ilişki kurmak için çalışma süresince iş ile ilgili bilgilerin en hızlı, açık ve anlaşılabilir biçimde alınmasını, algılanmasını, tatmin edici biçimde yargıya varılmasını, en uygun kararların alınmasını ve alınan kararların bilgi ile ilgili olarak yapılacak kontrolün doğru ve kolay uygulanabilir olmasını sağlamak amacını güder(60).

Tarihçesi: Endüstride ergonominin önemi; teknolojik gelişmenin işçiler üzerinde genellikle önceden tahmin edilmeyen etkiler yapmasından kaynaklanır. Buradan iki önemli sonuç çıkar. Birincisi, uzun süre stres altında çalışan insan vücudunun hayatın geriye kalan kısmında etkinliğinin ve niteliklerinin kaybedilmesidir. İkincisi, bir işin gereklerinin işçiyle uyuşmamasının üretimde çıktı miktarını azaltabilmesi ya da daha olumsuz bir sonuç olarak bazı rahatsızlıklara neden olabilmesidir. Ergonominin önemi yavaş yavaş fark edilmeye başlanmıştır. Bunun üç temel nedeni vardır. Bu nedenler aşağıda sıralanmıştır(61).

- İnsanlar oldukça tutucudurlar. Kısa dönemde çalışma koşullarında değişiklik yapmak istemezler. Olumsuz uygulama ve tasarımlar çoğu zaman kaçınılmaz olarak kabullenebilir,

- İnsanla uğraşan kişilerin tümü, insan hakkında her şeyi bildiklerine inanırlar. Yeni buluş ve gelişmelerden kaynaklanan bilgileri kabullenmek istemezler,
- İnsan vücudu birçok şeye kolayca uyum sağlamakta ve çeşitli güçlüklerle karşı direnç kazanabilmektedir,

Bu nedenlerden dolayı stresin insan üzerindeki etkileri ancak yıllar sonra değerlendirilmiştir. İnsanı iş başında bilimsel olarak inceleyen ergonomi; insanları yetenekleri dâhilinde en uygun işe yerleştirerek çalışmalarını sağlamayı ve böylece insan-makine sisteminin verimini arttırırken, insanın en rahat ve uygun çevre koşullarında çalışmasını amaçlar. İnsanın çalışma süresinde fizyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklerinin iyi bilinmesi oranında insan-makine sisteminin verimliliğinin, dolayısıyla üretimin, arttırılması mümkün olur. Ayrıca çağdaş insancıl düşüncelerin gereği olarak insana çalışma koşullarının sağlanması da, ancak ergonomi sayesinde gerçekleştirilebilir. Buna günümüzde işin insana ulaştırılması adı verilir(61).

Türkçeye; işbilim veya çalışma bilimi adları ile aktarılan ergonomi kavramı, Amerika Birleşik Devletleri'nde "Human Factors Engineering", İngiltere'de "Applied Psychology", Alman dilinde "Arbeitswissenschaft" olarak kullanılmaktadır(61).

Ergonominin tarihçesini incelenirken; bir bilim dalı olarak kabul edilip, gerekli önem verilinceye kadar çeşitli evrelerden geçtiğini belirtmiştir. 1920'de Uluslararası Endüstri Psikoloji Enstitüsü kurulmuş, iki örgüt; ortak çalışmalar sonucunda konuya ilişkin 61 rapor hazırlamıştır. Ancak aynı dönemde ekonomide istihdam olanaklarının azalması ile beraber insan gücünün etkin kullanılması ile ilgili çalışmaların sayısında önemli düşüş yaşanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonunda Askeri alanda hızlı gelişmeler görülmüştür(62, 63).

Anatomist, fizyolojist, psikiyatrist, endüstriyel tıpçılar, sağlık uzmanları, tasarım mühendisleri, iş etüdü mühendisleri, mimarlar, aydınlatma ve ısıtma mühendislerini bir araya getirecek bir topluluk kurulması kararına varılmıştır(64). Yunancada iş anlamına gelen "ergos" ve doğal kanunlar anlamına gelen "nomos" sözcükleri ile "Ergonomics" adı bilim dalı belirlenmiştir(65).

Ergonomi, çalışanların beden ve yapı özelliklerinin gözetilmesini, insan bedeninin boyutları (Antropometri) gözetilerek iş düzeni kurulmasını ve insana uygun bir yerleşim sağlanmasını amaçlar. Ergonomi, çalışan insanların fizyolojik kapasite ve toleranslarını gözeterek, iş ortamındaki tüm stres etkenlerini kontrol altına almayı ve çalışanların fizyolojik kapasitelerinin korunmasını ve mümkünse yükseltilmesini hedef

alır. Ergonomi, insan faktörünün yerinde, sağlıklı bir ortamda ve psikosomatik sorunlardan uzak bulundurulmasını ve verimliliğin artırılmasını amaçlar(65).

İnsanın üretim ya da hizmet amacıyla birlikte çalıştığı basit veya karmaşık her türü, tezgâh, araç, gereç vb. makine olarak isimlendirirsek ergonominin en önemli uğraş alanının insan/makine sistemleri olduğu görülür. Bu sistemlere literatürde "iş sistemleri" ya da "sosyoteknik" sistemler adı verilir. Sistem içinde sistemin amacını gerçeklemek üzere (örneğin iş parçasının bir tezgâhta işlenmesi gibi), insan ve makineye belirli görevler düşer. Bu görüşle insan ve makinenin sistem içindeki kısmi fonksiyonlarını teşkil ederler. Sistemin basit veya karmaşık oluşuna göre bu fonksiyonlar da basit veya karmaşık olabilir. Örneğin insan ile bir tornavida, insan ile bir torna tezgâhı veya insan ile bilgisayar, insan-makine sistemlerine birer örnektirler(66).

Ergonominin uğraş alanı görüldüğü gibi insan-makine sisteminin incelenmesini oluşturmaktadır. İnsan makine sistemini kurmak ve bu sistemin en iyi biçimde çalışmasını sağlamak ergonominin temel uğraş alanıdır. Sistemi çalıştıracak olan insanın, fizyolojik ve psikososyal yönlerden, sistemle iyi uyuşmasına çaba harcamak, ergonominin asıl görevidir. Öte yandan ergonomi, sistemin içinde bulunduğu çalışma çevresinin, verimi olumlu yönde etkileyerek, insan sağlığına sakıncalı olmayacak ve insanın huzur içinde çalışmasını sağlayacak biçimde düzenlenmesinde çaba harcar(66).

Ergonomi, iş sistemi içinde insanı incelerken daha yüksek performansa ulaşmasıyla, çalışan kişiden istenen zorlanma arasında en uygun bir bileşim elde etmeyi amaçlar, zorlanma aşırı artırılmadan, insanın performansının yükseleceği ilk kez ergonomik araştırmalarla gösterilmiştir(66).

Ergonominin Dayandığı Bilim Dalları: Çeşitli bilim dalları ile daima ilişki halinde olan ergonominin en çok ilişkili olduğu bilim dalları: fizik, tasarım, matematik, psikoloji, fizyoloji ve anatimidir. Bunlardan fizik, tasarım ve matematik mühendislik bilimleri, psikoloji, fizyoloji ve anatomi insan bilimleri olarak sınıflandırılır.

Anatomi, insan iskeleti, vücut duruşu, kasların kullanımı konularıyla ilgilenir. Eklemlerin hareket sınırları ve yönü, kuvvet uygularken kasların etkinliğini ve direncini arttıran en elverişli duruş ve konumlar, parmakların, kol ve bacakların yapısal özellikleri bu açıdan önemli konulardır(64).

Antropometri, İnsanların vücut ölçüleri, cinsiyetlerine ve yaşadıkları bölgelere göre farklı olabilmektedir. Antropometri bu konularda ayrıntılı veriler sağlar.

İş fizyolojisi, bulunulan ortam içinde çalışan insan bedenini oluşturan organların işleyişini ele alır. Çalışan insan organlarının, ortam ve çalışma koşullarına bağlı olarak,

gelen çeşitli etkilere karşı gösterdikleri tepkiler ve bu tepkilerin ölçülmesi, bu bilim dalının en önemli çalışma alanını oluşturur. Bu tepkilerin analizi ile çalışma koşullarının elde edilen verilere göre düzenlenmesi iş fizyolojisinin konusudur. Bu yolla daha rahat, yorucu olmayan, hem zorlanmayan hem de yetenek israfına yol açmayan, dengeli ve uyumlu bir ilişki sağlanarak iste verimliliğin uzun bir süre sürdürülmesi sağlanabilir. Ancak bu bilgilerin ışığında, insanın fiziksel ve zihinsel zorlanmasına meydan vermeden en iyi makine ve çevre tasarımına doğru ve bilinçli olarak gidilebilir(64).

2. B. 2. Ergonomiyi Belirleyen Faktörler

Rohmert' e göre çalışma sisteminin ergonomisi, birbirini izleyen dört ölçüte göre belirlenir:

Yapılabilirlik: bir çalışma sisteminin ergonomik olup olmadığını belirleyen birinci basamaktaki ölçüttür. Bir çalışmanın ergonomik, diğer bir tanımla insanca olabilmesi için her şeyden önce bu çalışmanın gerektirdiği işlemlerin ve yüklenmelerin insanın biyolojik yeteneklerinin sınırları içinde olması gerekir.

Dayanılabilirlik: Ergonomik çözümlemenin ikinci basamağını oluşturan bu ölçüt, yapılabilirliğin zamanla ilişkisidir. Çalışma sisteminin ergonomik olabilmesi için insandan istediği yetenek düzeyinin,"sürdürülebilir iş başarımı sınırı içinde olması gerekir.

Kabul edilebilirlik: Bu ölçüt ergonomik değerlendirmenin üçüncü basamağını oluşturur ve "beklenebilirlik" olarak da isimlendirilir. Bu ölçüte göre dayanılabilirlik sınırları içindeki koşulların toplumsal değer yargılarına uygun ve çalışanlar için kabul edilebilir olmasıdır.

Hoşnutluk: Bu ölçüt Rohmert'e göre insancılık ölçütlerinin son basamağını oluşturur. Bir çalışmanın insanca olabilmesi için, o çalışmanın, çalışmayı yapan kişinin hoşuna gitmesi gerekir.

Ergonomik ölçütlere son yıllarda eklenen beşinci ölçüt "kendini gerçekleştirilebilirlik" ölçütüdür. Bu ölçüte göre bir çalışmanın ergonomik olabilmesi için o çalışmanın, insanın kendisini geliştirmesine katkıda bulunması gerekir. Çalışma, kişinin tüm yeteneklerini kullanmasına ve geliştirmesine, kendine gerçekleştirilmesine olanak sağlamalıdır(66).

2. B. 3. Ergonomik İş Sistemi

Genel bir yaklaşımla, aralarında belirli bir ilişki bulunan, belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş, bir sınır ile dış çevreden ayrılan, fiziki veya fiziki olmayan elemanların oluşturduğu topluluğa (bütünlüğe) sistem olarak tarif edilir. Bu tanımdan hareket ederek tek bir çalışma yerini, bütün işletmeyi, bir kuruluşu ve hatta ekonomiyi bir sistem olarak tanımlamak mümkündür(67).

İnsan ve üretim araçları sistemi oluşturur. İş sisteminin kapladığı alana girince sisteminin elemanı sayılır. İş sistemlerinde aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere 7 adet temel eleman mevcuttur.

1-Görev: Görev genelde çıktının ne olduğunu belirten bir isimle adlandırılır ve etkinliğin ne olduğunu açıklayan bir fiille tanımlanır. Görev, bir çalışan tarafından donanım, araç ve gereçler yardımıyla girdileri çıktıya dönüştürmek için yapılan faaliyetler bütünüdür. İş kavramı, çalışana atanan görevlerin bütününe temsil etmektedir.

2-İş akışı: İş akışı sistemin süreç veya zaman içindeki davranışı olarak tanımlanabilir. İş akışında girdinin nerede, ne zaman, ne ile (hangi insanlarla ve üretim araçlarıyla) göreve uygun olarak değiştirileceği veya kullanılacağı belirtilir.

3-Girdi: İş sisteminin girdisi genellikle işin konusunu oluşturan nesnelerdir. Girdiler göreve göre hal, biçim ve durum değişikliğine uğrar veya kullanılırlar.

4-Çıktı: İş sistemlerinden göreve göre, hal, durum, biçim değişikliğine uğramış ya da kullanılmış olarak sistemi terk eden elemanlara verilen addır.

5-İnsan ve üretim aracı: İş sisteminde girdiyi çıktıya dönüştüren kapasite olarak tanımlanabilir. İş sisteminde görevin yerine getirilmesinde en genel anlamıyla üretim aracı veya çalışma aracı olarak adlandırılırlar.

6-Çevre koşulları: İş sistemini etkileyen ve sistemin ürettiği fiziksel, örgütsel ve de sosyal etmenler olarak sınıflandırılır. İklim, gürültü ve titreşim, aydınlatma seviyesi çalışma koşullarına verilebilecek örneklerdir. Çalışma koşullarındaki değişiklikler sistemin özelliklerini (girdi, çıktı, çalışan insan ve iş akışını) etkiler(68).

Endüstriyel üretim sistemlerinde ergonomi bazlı 3 temel alt sistemle mevcuttur. Bunlar çevre, operatör ve kontroldür. Çevre alt sistemi, makine, faaliyet ve organizasyon olmak üzere temel 3 bölümde incelenebilir. Operatör alt sistemi algılama, çalışanın karar vermesi ve kararların elle veya sözlü olarak aktarılması; diğer bir deyişle cevap verme işlemlerinden oluşmaktadır. Kontrol alt sistemi ise otomatik olarak veya

operatör tarafından sistem içerisinde gerçekleştirilir. Çalışma çevresi alt sistemi kapsamına giren değişik faktörlere örnekler aşağıda sıralanmıştır:

- Görme ve işitme ile ilgili bilgiler
- Faaliyetlerin işçilere, makine/bilgisayara atanması faaliyetleri
- Çalışanın vücut rahatını ve konforunu sağlayacak bir biçimde is istasyonunun ve metodun incelenmesi
- Aydınlatma, gürültü ve iklim gibi parametrelerin tespiti
- Yetki ve sorumlulukların dağıtımı, iş gücü becerisini arttırmaya yönelik eğitimler, kazalara karşı önlemlerin alınması, çalışma saatleri, iletişim sisteminin optimizasyonu gibi organizasyon ile ilgili faktörler(69).

Operatör alt sistemi çerçevesinde ergonomik açıdan iş sistemine bakıldığında;

- Yetenek, uzmanlık, motivasyon faktörleri, yaş ve cinsiyet gibi değişkenleri modüle etmek,
- Stresten meydana gelen bilgi kaybını ve metodun operatör üzerinde oluşturduğu stresi elimine etmek gibi değişik tipteki problemlerle karşılaşılır(69).

Ergonomik sistemler sosyoteknik karakterde sistemin elemanlarını da değişik şekillerde etkilemektedirler. Bu yüzden ergonomik açıdan iş sistemlerini incelemek, disiplinler arası bir yaklaşımı gerektirmektedir(67).

Farklı bilimsel alanlardaki çalışmalar ergonominin temelini oluşturduğu için sistemdeki çok yönlü etkileşimlerin değerlendirilmesi ve karşılaşılabilecek muhtelif problemlere çözümler üretilmesi de ekip çalışmasını gerekli kılmaktadır. Modern üretimde kompleks kararların verilmesi ve iş sisteminin değerlendirilmesi mühendisler, yöneticiler, işçiler ve farklı medikal alanlarda çalışan kişiler arasından oluşturulan bir grup tarafından gerçekleştirilmelidir(69).

Ergonomik iş sistemlerinin temel amacı sistemin üretkenliğini ve güvenliğini optimize etmektir. Buda ergonomistin operatör ve makine arasındaki etkileşimi iyi gözlemlemesi ve değerlendirmesi ile mümkündür. İstenen performans, limitlerden daha fazla ise aşırı yüklenmeden sakatlanma ve kazaların meydana gelme ihtimali artar(69).

Geniş bir bakış açısı gerektiren is sistemlerinde olası problemler mevcuttur. Bilginin tipi ve insan psikolojisi açısından ergonomi ve insan faktörü arasındaki farklılıklara rağmen iki yaklaşım tarzı iç içe geçmiştir, Örnek olarak iş yerinde bilgisayara bakış, çeşitli tasarım problemlerini içermektedir(69).

Ekran görüntüleri, oturma şeklinin çalışan üzerindeki etkisi, çalışma esnasında maruz kalınan radyasyon düzeyi, aydınlatma ve ekran düzenlemesi gibi ofis ortamlarında karşılaşılan dizayn problemlerine yönelik olarak yapılan araştırmalara literatürde sıkça karşılaşılmaktadır. Bunlar "görsel görüntü terminalleri" (visual display terminals) veya "VDT iş istasyonları" olarak adlandırılmaktadırlar. Çağdaş üretim tekniklerinin kullanıldığı fabrikalarda, VDT'lerin kullanımına üretimin her aşamasında rastlanmaktadır. Faaliyetleri ve çalışan insanı etkileyen dış faktörleri her zaman göz önünde bulundurmak gerekir; çünkü bunlar performans ve iş tatmini üzerinde büyük etki oluştururlar. Çevre koşulları bilindiği üzere, gürültü ve titreşim, sıcaklık ve soğukluk, dinlenme aralıkları, organizasyonel olmak üzere değişik faktörlerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır(69).

İş yeri ile ilgili problemleri etkin bir biçimde çözmek için, ergonomist değişik tipteki problemleri analiz edebilmeli ve alternatif çözümler önerebilmelidir. Ergonomik tasarımda bu birincil amaçtır. İlk olarak mevcut durum analiz edilmeli, tasarım çözümleri üretilmeli ve bu dizayn çözümleri arasından uygun olanı seçilmelidir. İzlenilen yol ise şöyledir:

1. Sistemin amaçlarının belirlenmesi
2. Fonksiyonel ihtiyaçların belirlenmesi
3. Yeni sistemin dizaynı
4. Sistemin uygulanması

Ergonomistlerin ortak senaryosu: Belki iki tane görüntüye ihtiyaç olacak, belki de insan tarafından yapılan bilgi işleme bilgisayar tarafından yapılacak veya bilgisayar sistemine elle giriş, bilgisayar ses algılaması ile gerçekleştirilecek. Sistemin yeniden tasarlanmasında ergonomist birçok kısıtı göz önünde bulundurmalıdır(69).

Ergonomik kısıtlar, firma kısıtları, faaliyetlerin atamalarından dolayı meydana gelen kısıtlar ve bazen de işçi sendika kısıtlamaları olarak ortaya çıkabilir. Ergonomist sistemin içindeki kişilerden veya benzer bir sistemden bunlar hakkında bilgiler toplayabilir. Ders kitaplarına ve bilimsel makalelere başvurularak sonuçta hızlı bir prototipleme veya sistemin kullanıcılarıyla beraber deney ortamını oluşturarak, çeşitli alternatifler arasından objektif seçim yapar. Ergonomist sistem dizaynı ve tasarımında disiplinler arası ve sistematik bir yaklaşım takip etmelidir(69).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmanın Tipi ve Amacı

Bu tanımlayıcı çalışmada, Gaziantep ilindeki çeşitli fabrikalarda çalışan işçilerin benlik saygısını etkileyen bazı sosyo-demografik faktörleri belirlemek, ergonomik şartları ortaya koyarak benlik saygısı ile bağlantısı açısından değerlendirilerek iş başarısını yükseltmek amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın yapıldığı Gürteks Grubu fabrikalar zinciri, 1970 yılında tekstil sektörüne girmiş olup, bugün Türkiye'nin önde gelen en büyük iplik üreticilerinden biri konumundadır. 176.000 m² açık, 100.000 m² kapalı alana sahip olan tesislerde; en son teknolojiye sahip olan makinelerle çeşitli iplikler üretilmektedir. Tesis aylık olarak ortalama 3500 ton iplik üretim kapasitesine sahiptir. Araştırmanın evrenini Gürteks İplik ve Gürteks Flora Halı fabrikalarında 2014 yılı Haziran-Eylül aylarında çalışan fabrika işçileri oluşturmaktadır. Bu fabrikalarda (Gürteks İplik 680, Gürteks Flora Halı 795 kişi) toplam 1475 işçi çalışmaktadır. Araştırmada küme örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini; Gaziantep ilindeki Gürteks İplik (n=353), Gürteks Flora Halı (n=402) fabrikalarında çalışan toplam 755 işçi oluşturmaktadır. İşçilere başlangıçta yapılacak araştırma ile ilgili kısa bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmak için gönüllü olup olmadıkları sorulmuştur. Gönüllü olanlara anket uygulanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Araçlar

Veri Toplama Araçlarının Hazırlanması: Veri toplama araçları, kişisel bilgi formu ve konuya ilişkin işçilerin, iş yerleri ile ilgili olarak çalışma şartları, ücret, sağlık, güvenlik v.b. konulardaki görüşlerini öğrenebilmek amacıyla sosyo demografik özellikler ve ergonomik görüş anketi araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Anketi 4'ü açık uçlu olmak üzere 12 sosyodemografik sorular, 5'i açık uçlu olmak üzere 23 iş sağlığı güvenliği, iş kazası ve meslek hastalıkları soruları, 11 ergonomi ile ilgili sorular oluşturmaktadır(9. 1. Ek.1).

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği, Rosenberg (1968) tarafından geliştirilen Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (RBSÖ), bireylerin benlik saygısı düzeylerini belirlemek amacıyla pek çok çalışmada kullanılmaktadır. Çoktan seçmeli 12 alt kategoriden oluşan ölçekte 63 madde yer almaktadır(9. 1. Ek.2). Bu çalışmada 10 maddeden oluşan Benlik Saygısı alt kategorisi kullanılmıştır. Çuhadaroglu (1986)

tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonucunda güvenirlik katsayısı. 71 olarak hesaplanmıştır(70,71). Çeçenin 2008 yılındaki çalışmasında da ölçek kullanılmış olup; ölçeğin güvenirlik katsayısının. 75 olduğu rapor edilmiştir(72).

Verilerin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada, verilerin analizinde SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. İşçilerin sosyo-demografik özellikler ve ölçeği değerlendirilmesine yönelik verilerin dağılımında sayı, yüzdelik, ortalama, standart sapma değerler kullanılmıştır. Gruplar arası farkın incelenmesinde ki-kare (X^2) testi kullanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları, Güçlükleri

Araştırma katılımcıları, 2014 yılı Haziran –Eylül ayları arasında Gürteks iplik ve Gürteks Flora Halı Fabrikalarında çalışan işçilerle sınırlıdır.

İşçilerin çabuk sıkılmaları, idarecilerin çalışma saatlerini vermek istememeleri, anketlerin yalnızca araştırmacı tarafından yapılması güçlük yaşanmasına neden olmuştur. Veri analizinde 0.05 anlamlılık düzeyi benimsenmiştir.

Etik konular

Araştırmanın yürütülebilmesi için Gaziantep Gürteks Fabrika Zincirinden gerekli yasal izinler(ek 3), Gaziantep Üniversitesi etik kurul izni(ek 4) ve çalışmaya katılan işçilerin sözel onayları alınmıştır

4. BULGULAR

Bu çalışma işçinin benlik saygısını etkileyen bazı sosyo-demografik faktörleri belirlemek, ergonomik şartları ortaya koyarak benlik saygısı ile bağlantısını değerlendirilerek iş başarısını yükseltmek için 2014 yılı Haziran- Eylül aylarında 755 işçiye ulaşılmış bulgular aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1: İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri Dağılımı

Yaş	Sayı	%
↓ - 25 yas	166	22.0
26-30 yas	289	38.3
31-35 yas	257	34.1
36-40 yas	23	3.0
41 ve üstü	20	2.6
Cinsiyet		
Erkek	734	97.2
Kadın	21	2.8
Doğum yeri		
Gaziantep	517	68.5
Şanlıurfa	143	18.9
Adıyaman	50	6.6
Kilis	18	2.4
Hatay	21	2.8
Şırnak	4	0.5
İstanbul	2	0.3
Medeni Durum		
Evli	625	82.8
Bekâr	109	14.4
Boşanmış	21	2.8
Eşin Çalışması		
Evet	273	36.2
Hayır	482	63.8
Çocuk varlığı		
Evet	534	70.7
Hayır	221	29.3
Çocuk Sayısı*		
1-2 Çocuk	356	66.7
3-5 Çocuk	129	24.1
6 ve Üstü	49	9.2
Eğitimi		
İlkokul	27	3.6
Ortaokul	69	9.1
Lise	568	75.2
Üniversite	91	12.1
Aile Tipi		
Çekirdek	493	65.3
Geniş	204	27.0
Parçalanmış	58	7.7
Aylık Geliri		
Gelir Giderden Fazla	66	8.7
Gelir Giderden Az	621	82.3
Gelir Gidere Denk	68	9.0
Toplam	755	100.0

*Çocuk sayısı(n:534) bulgusu çocuk var mı sorusuna evet diyenlerden elde edilmiştir.

Tablo 1’de işçilerin %38.3’ünün 26-30 yaş aralığında, %97.2’sinin erkek, %82.8’nin evli, %75.2’sinin lise mezunu, %70.7’sinin çocuğunun olduğu, %66.7’sinin 0-2 çocuk sahibi, %68.5’inin Gaziantep’li olduğu saptanmıştır. İşçilerin %63.8’inin eşinin çalışmadığı, %65.3’ünün çekirdek ailede yaşadığı, %82.3’ünün gelirin giderden az olduğu saptanmıştır. İşçilerin yaş ortalaması $29.64 \pm 4,86$ dir.

Tablo 2: İşçilerin Çalışma Ortamı Özellikleri Dağılımı

Yapılan İş İçin Yeterli Ücret Alma	Sayı	%
Evet	120	15.9
Hayır	635	84.1
Çalışma Saatleri Dışında Ek İş Yapma		
Evet	135	17.9
Hayır	620	82.1
İşçi Olarak Çalışma Yılı		
1-5 yıl	155	20.5
6-10 yıl	245	32.4
11- 15 yıl	210	27.8
16- 20 yıl	128	17
21 yıl ve üzeri	17	2.3
Bu Fabrikadaki Çalışma Yılı		
1-5 yıl	569	75.5
6-10 yıl	170	22.5
11 yıl ve üzeri	16	2
İşi Kendine Uygun Bulma		
Evet	238	31.5
Hayır	517	68.5
İş Yerinde Sorun Yaşama		
Evet	305	40.4
Hayır	450	59.6
Yaşanan Sorunlar *		
Psikolojik	150	49.3
Mobbing	41	13.4
Çevresel	50	16.3
İletişim	41	13.4
Şiddet	23	7.6
Çalışma Ortamı Memnuniyeti		
Evet	209	27.7
Hayır	546	72.3
Çalışma Şekli		
Gündüz	41	5.4
Vardiyalı	649	86.0
Sabit değil	65	8.6
Günlük Çalışma Saati		
8 saat	753	99.7
12 saat	2	0.3
Fazla Mesai Yapma		
Evet	493	65.3
Hayır	262	34.7
Çalışmadan Sonra Kendini Yorgun Hissetme		
Evet	627	83.0
Hayır	128	17.0
Çalışma Saatlerinin Uyku Düzenini Etkilemesi		
Evet	524	69.4
Hayır	231	30.6
İşyerinin Sosyal Bir Faaliyette (Piknik, Gezi vs.) Bulunması		
Evet	124	16.4
Hayır	631	83.6
Çalışma Saatleri İçinde Psikolojik Tükenmişlik Hissetme		
Evet	553	73.2
Hayır	202	26.8
Çalışma Saatleri İçinde Yeterli ve Dengeli Beslenme		
Evet	332	44.0
Hayır	423	56.0
Toplam	755	100.0

*iş yerinde sorun yaşayanlar (n:305) arasından alınan bulgudur.

Tablo 2’de işçilerin %84.1’inin yapılan iş için yeterli ücret almadığı, %17.9’unun çalışma saatleri dışında ek iş yaptığı,%32.4’ünün 6-10 yıldır işçi olarak çalıştığı; %75.5’inin işçi olarak bu fabrikada 1-5 yıldır çalıştığı saptanmıştır. İşçilerin %68.5’inin yaptığı işin kendine uygun olmadığı,%40.4’ünün işyerinde sorun yaşadığı,

iş yerinde sorun yaşayanların %49.3'ünün psikolojik sorun yaşadığı saptanmıştır. İşçilerin %72.3'ünün çalışma ortamından memnun olmadığı, %86'sının vardiyalı çalıştığı, %99.7'sinin günde 8 saat çalıştığı, %65.3'ünün çalışma saatleri dışında fazla mesai yaptığı saptanmıştır. İşçilerin %83'ünün çalışmadan sonra kendini yorgun hissettiği, %69.4'ünün çalışma saatlerinin uyku düzenini etkilediği saptanmıştır. İşçilerin %73.2'si çalışma saatleri içinde psikolojik tükenmişlik hissettiğini, %83.6'sı iş yerinin sosyal bir faaliyette (piknik, gezi vs.) bulunmadığını, %56'sı çalışma saatleri içinde yeterli ve dengeli beslenmediğini belirtmiştir.

Tablo 3: İşçilerin Sağlık Özellikleri Dağılımı

İşyerinde Sağlık Problemi Yaşama	Sayı	%
Evet	423	56.0
Hayır	332	44.0
İşyerinde Sağlık Eğitimi Verilme		
Evet	151	20.0
Hayır	604	80.0
İşyerinde Düzenli Sağlık Kontrolleri Yapılma		
Evet	476	63.0
Hayır	279	37.0
Son bir yılda işe bağlı gelişen hastalık durumlarında rapor alma		
Evet	111	14.7
Hayır	644	85.3
Sağlık Problemi Olma		
Evet	226	29.9
Hayır	529	70.1
İşyeri Kaynaklı Sağlık Problemi *		
Evet	173	76.6
Hayır	53	23.4
Mevcut Kronik Hastalık Varlığı		
Evet	167	22.1
Hayır	588	77.9
Kronik Hastalık Adı **		
Şeker Hastalığı	42	25.2
Yüksek Tansiyon	74	44.4
Kalp Hastalıkları	25	14.9
Astım	20	11.9
Romatizma	6	3.6
Mevcut Kas İskelet Sistem Hastalık Varlığı		
Evet	233	30.9
Hayır	522	69.1
Kas İskelet Sistemi Hastalık Adı***		
Bel Fıtığı	133	57.1
Bel Ağrısı	67	28.8
Eklem- Bağ doku Hastalıkları	23	9.8
Romatizma	10	4.3
Toplam	755	100.0

*Sağlık problemi olanlar 226 toplam. **Mevcut kronik hastalığa evet diyen 167 toplam. ***Mevcut Kas İskelet Sistem Hastalığına evet diyen 233 toplam.

Tablo 3'de işçilerin %56'sının işyerinde sağlık problemi yaşadığı, %80'inin sağlık eğitimi almadığı, %37'sinin çalışma ortamında düzenli olarak sağlık kontrollerinden geçmediği saptanmıştır. İşçilerin %14.7'si son bir yılda işe bağlı gelişen meslek hastalığı/ rahatsızlığı nedeniyle rapor almıştır. İşçilerin %29.9'unun sağlık

problemi olduğu, %76.6'sının sağlık probleminin işyeri kaynaklı olduğu saptanmıştır. İşçilerin %22.1'inin kronik sağlık problemi olduğu; kronik hastalığa evet diyenlerin %44.4'ünde yüksek tansiyon, %25.2'sinde şeker hastalığı varlığı saptanmıştır. İşçilerin %30.9'unda kas iskelet sistemi rahatsızlığı olup bu hastalıklara evet diyenlerin %57.1'inde bel fıtığı mevcuttur.

Tablo 4: İşçilerin İş Kazaları Dağılımı

İş Kazası Önlem Alınması	Sayı	%
Evet	285	37.7
Hayır	470	62.3
İş Kazası Uyarı Levha İşaret Bulunması		
Evet	410	54.3
Hayır	345	45.7
İşyerinde İş Kazası Maruziyeti		
Evet	201	26.6
Hayır	554	73.4
Cevabınız Evetse Ne Tür İş Kazasına Maruz Kaldınız?*		
Düşme	100	49.8
Kesici alet yaralanmaları	29	14.4
Kimyasal maddeye bağlı yanık	30	15
Kimyasal maddeye bağlı solunum rahatsızlıkları	4	2
Elektrik çarpması	3	1.4
Makine hatası	5	2.4
Zehirlenme	30	15
Toplam	755	100.0

*İş yerinde iş kazası maruziyetine evet diyen (n:201) işçiler arasından hesaplanmıştır.

Tablo 4'de işçilerin %62.3'ünün çalışma ortamında iş kazalarına karşı önlem alınmadığı, %45.7'sinin çalışma ortamında iş kazalarına karşı uyarı levha/ işaret bulunmadığı saptanmıştır.

İşçilerin %26.6'sının çalışma ortamında iş kazasına maruz kaldığı belirtilmiş olup, iş kazasına maruz kalanların %49.8'inin düşmeye maruz kaldığı saptanmıştır.

Tablo5: İşçilerin Çalışma Ortamının Ergonomik Açısından Dağılımı

Aydınlanmayla ilgili Sorun Yaşama	Sayı	%
Evet	325	43.0
Hayır	430	57.0
Ortamın Gün Işığı Alma durumu		
Evet	177	23.4
Hayır	578	76.6
Isınma ile ilgili sorun yaşama		
Evet	593	78.5
Hayır	162	21.5
Gürültü ile ilgili Sorun Yaşama		
Evet	660	87.4
Hayır	95	12.6
Ortamda havalandırma olma durumu		
Evet	301	39.9
Hayır	454	60.1
Radyasyona uğrama		
Evet	415	55.0
Hayır	149	19.7
Bilgin yok	191	25.3
İş Güvenliği Önlemleri Alınması		
Evet	591	78.3
Hayır	164	21.7
Ergonomik Çalışma Ortamı Uygunluğu		
Evet	186	24.6
Hayır	569	75.4
Çalışma Ortamının Yapılan İşe Uygunluğu		
Evet	431	57.1
Hayır	324	42.9
Kullanılan Araç ve Gereçlerin Yapılan İşe Uygunluğu		
Evet	367	48.6
Hayır	388	51.4
İşyerinde Doğru Çalışma Pozisyonu		
Evet	142	18.8
Hayır	613	81.2
İşyerinde Çalışma Pozisyonu		
Sürekli ayakta	647	85.7
Sürekli oturarak	19	2.5
Sürekli hareket halinde	89	11.8
Toplam	755	100.0

Tablo 5’de işçilerin %43’ünün aydınlatma, %78.5’inin ısınma, %87.4’ünün gürültü ile ilgili sorun yaşandığı saptanmıştır. İşçilerin %55.0’inin çalışma ortamındaki makinelere bağlı olarak radyasyona uğradığı %76.6’sının çalışma ortamının gün ışığı almadığı, %60.1’inin çalışma ortamında yeterli havalandırma (pencere, cam, klima) bulunmadığı belirtilmiştir.

İşçilerin %75.4’ünün ergonomik çalışma ortamı olmadığı, %42.9’unun çalışma ortamının yapılan işe uygun olmadığı, %51.4’ünün iş ortamında kullanılan araç ve gereçlerin yapılan işe uygun olmadığı saptanmıştır.

İşçilerin %81.2’sinin uygun pozisyonunda çalışmadığı, %85.7’sinin sürekli ayakta çalıştığı saptanmıştır. İşçilerin %21.3’ü çalışma ortamında iş güvenliği önlemleri alınmadığını belirtmiştir.

Tablo 6: İşçilerin Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Dağılımı

	Yüksek		Orta		Düşük		Yok		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1. Benlik Saygısı	168	22.3	396	52.5	191	25.3	-	-	755	100.0
2. Kendilik	362	47.9			393	52.1	-	-	755	100.0
3. İnsanlara Güven	227	30.1	310	41.1	218	28.9	-	-	755	100.0
4. Eleştiriye Duyarlılık	377	49.9			378	50.1	-	-	755	100.0
5. Depresif Duygu	188	24.9	244	32.3	260	34.4	63	8.3	755	100.0
6. Hayalperestlik	99	13.1	372	49.3	284	37.6	-	-	755	100.0
7. Psikosomatik	394	52.2	277	36.7	84	11.1	-	-	755	100.0
8. Tehdit Hissetme	111	14.7	260	34.4	249	33.0	135	17.9	755	100.0
9. Tartışma Katılma	187	24.8	386	51.1	182	24.1	-	-	755	100.0
10. Ana Baba İlgisi	282	37.4	223	29.5	250	33.1	-	-	755	100.0
11. Baba İlişki	181	24.0	254	33.6	320	42.4	-	-	755	100.0
12. Psikik İzolasyon	347	46.0			408	54.0	-	-	755	100.0

Tablo 6’da 12 alt ölçek puanları, her alt ölçek dağılımı verilmiştir. İşçilerin %52.5’inin benlik saygısı orta seviyede olduğu, %52.1’inin kendilik kavramı sürekliliğinin az olduğu, %41.1’inin insanlara güven duyma seviyesinin orta olduğu, %50.1’inin eleştiriye duyarlılığının az olduğu, %34.4’ünün depresif duygularının az olduğu saptanmıştır.

İşçilerin %49.3’ünün hayalperestlik seviyesinin orta olduğu, %52.2’sinin psikosomatik belirti seviyesinin az olduğu, %34.4’ünün kişilerarası ilişkilerde tehdit hissetme seviyesinin orta olduğu, %51.1’inin tartışmalara katılabilme derecesinin orta olduğu, %37.4’ünün ana-baba ilgisinin çok olduğu, %42.4’ünün babayla ilişkisinin az olduğu, %54’ünün psikik izolasyon seviyesinin az olduğu bulunmuştur.

Tablo7: İşçilerin Cinsiyete Göre Benlik Saygısı Ölçeği Dağılımı

Cins	Erkek										Kadın										İstatistik	
	Yüksek		Orta		Düşük		Yok				Yüksek		Orta		Düşük		Yok					
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Toplam	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Toplam	%	df	p
Benlik Saygısı	162	22.1	387	52.7	185	25.2			734	100.0	6	28.6	9	42.9	6	28.6			21	100.0	2	0.651
Kendilik	355	48.4			379	51.6			734	100.0	7	33.3			14	66.7			21	100.0	1	0.174
İnsanlara Güven	217	29.6	304	41.4	213	29.0			734	100.0	10	47.6	6	28.6	5	23.8			21	100.0	2	0.199
Eleştiriye Duyarlık	363	49.5			371	50.5			734	100.0	14	66.7			7	33.3			21	100.0	1	0.120
Tehdit hissetme	109	14.9	249	33.9	243	33.1	133	18.1	734	100.0	2	9.5	11	52.4	6	28.6	2	9.5	21	100.0	3	0.336
Tartışma katılma	185	25.2	371	50.5	178	24.3			734	100.0	2	9.5	15	71.4	4	19.0			21	100.0	2	0.135
Ana baba ilgi	270	36.8	218	29.7	246	33.5			734	100.0	12	57.1	5	23.8	4	19.0			21	100.0	2	0.150
Baba İlişki	176	24.0	250	34.1	308	42.0			734	100.0	5	23.8	4	19.0	12	57.1			21	100.0	2	0.290
Depresif Duygu	181	24.7	235	32.0	255	34.7	63	8.6	734	100.0	7	33.3	9	42.9	5	23.8			21	100.0	3	0.276
Hayalperestlik	94	12.8	362	49.3	278	37.9			734	100.0	5	23.8	10	47.6	6	28.6			21	100.0	2	0.306
Psişik izolasyon	335	45.6			399	54.4			734	100.0	12	57.1			9	42.9			21	100.0	1	0.297
Psiko somatik	80	10.9	270	36.8	384	52.3			734	100.0	4	19.0	7	33.3	10	47.6			21	100.0	2	0.504

Tablo 7’de yapılan ki-kare testleri neticesinde erkeler ile kadınların tüm benlik saygısı alt ölçeklerinde aralarında istatistiksel anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo8: İşçilerin Medeni Duruma Göre Benlik Saygısı Ölçeği Dağılımı

Medeni Durum	EVLİ								BEKÂR								BOŞANMIŞ								İstatistik					
	Yüksek		Orta		Düşük		Yok		Toplam	%	Yüksek		Orta		Düşük		Toplam	%	Yüksek		Orta		Düşük				Toplam	%		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%					Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%			Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%			Sayı	%
Benlik Saygısı	140	22.4	328	52.5	157	25.1			625	100.0	27	24.8	56	51.4	26	23.9			109	100.0	1	4.8	12	57.1	8	38.1	21	100.0	4	0.311
Kendilik	294	47.0			331	53.0			625	100.0	60	55.0			49	45.0			109	100.0	8	38.1			13	61.9	21	100.0	2	0.200
İnsanlara Güven	194	31.0	256	41.0	175	28.0			625	100.0	30	27.5	41	37.6	38	34.9			109	100.0	3	14.3	13	61.9	5	23.8	21	100.0	4	0.170
Eleştiriye Duyarlık	308	49.3			317	50.7			625	100.0	56	51.4			53	48.6			109	100.0	13	61.9			8	38.1	21	100.0	2	0.496
Tehdit hissetme	95	15.2	213	34.1	198	31.7	119	19.0	625	100.0	14	12.8	39	35.8	40	36.7	16	14.7	109	100.0	2	9.5	8	38.1	11	52.4	21	100.0	6	0.178
Tartışma katılma	154	24.6	322	51.5	149	23.8			625	100.0	25	22.9	56	51.4	28	25.7			109	100.0	8	38.1	8	38.1	5	23.8	21	100.0	4	0.643
Ana baba ilgi	234	37.4	182	29.1	209	33.4			625	100.0	41	37.6	36	33.0	32	29.4			109	100.0	7	33.3	5	23.8	9	42.9	21	100.0	4	0.754
Baba İlişki	146	23.4	215	34.4	264	42.2			625	100.0	30	27.5	31	28.4	48	44.0			109	100.0	5	23.8	8	38.1	8	38.1	21	100.0	4	0.746
Depresif Duygu	160	25.6	201	32.2	216	34.6	48	7.7	625	100.0	23	21.1	36	33.0	35	32.1	15	13.8	109	100.0	5	23.8	7	33.3	9	42.9	21	100.0	6	0.293
Hayalperestlik	81	13.0	310	49.6	234	37.4			625	100.0	12	11.0	58	53.2	39	35.8			109	100.0	6	28.6	4	19.0	11	52.4	21	100.0	4	0.044
Psişik izolasyon	283	45.3			342	54.7			625	100.0	53	48.6			56	51.4			109	100.0	11	52.4			10	47.6	21	100.0	2	0.678
Psiko somatik	74	11.8	226	36.2	325	52.0			625	100.0	6	5.5	45	41.3	58	53.2			109	100.0	4	19.0	6	28.6	11	52.4	21	100.0	4	0.227

Tablo 8’de Yapılan ki-kare testleri neticesinde bekârlar, evliler ve boşanmışlar arasında, bir alt ölçek hariç diğer tüm benlik saygısı alt ölçeklerinde aralarında istatistiksel anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak benlik saygısı hayalperestlik alt ölçeğinde evliler ile bekârlar ve boşanmışlar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($p<0.05$).Evliler bekârlara nazaran daha az hayalperest görülmektedir.

Tablo 9: İşçilerin Benlik Saygısına Göre Uygun Pozisyon - Isınma Sorunu Dağılımı

	Uygun Pozisyon				Isınma Sorun				Toplam	
	Evet		Hayır		Evet		Hayır			
Benlik Saygısı	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yüksek	36	21.4	132	78.6	122	72.6	46	27.4	168	100.0
Orta	82	20.7	314	79.3	311	78.5	85	21.5	396	100.0
Düşük	24	12.6	167	87.4	160	83.8	31	16.2	191	100.0
Toplam	142	18.8	613	81.2	593	78.5	162	21.5	755	100.0
	Df:2 p: .038				Df: 2 p: .037					

Tablo 9’da işçilerin benlik saygısı alt ölçeği ile ergonomik olarak uygun pozisyonda çalışma dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır($p<0.05$). Düşük benlik saygısına sahip işçilerin %87.4’ünün uygun pozisyonda çalışmadığı saptanmıştır. İşçilerin benlik saygısı ile işyerinde ergonomik olarak ısınma sorunu yaşama dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır($p<0.05$). Düşük benlik saygısına sahip işçilerin %83.8’inin işyerinde daha fazla ısınma sorunu yaşadığı saptanmıştır.

Tablo 10: İşçilerin Tehdit Hissetme Durumuna Göre İş Kaza Maruziyet Dağılımı

	İş Kaza Maruziyeti				Toplam		İstatistik	
	Evet		Hayır					
Tehdit Hissetme	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	df	p
Yok	22	16.3	113	83.7	135	100.0	3	.022
Az	75	30.1	174	69.9	249	100.0		
Orta	75	28.8	185	71.2	260	100.0		
Çok	29	26.1	82	73.9	111	100.0		
Toplam	201	26.6	554	73.4	755	100.0		

Tablo 11’de işçilerin benlik saygısı alt ölçeği ‘‘Tehdit Hissetme’’ ile iş yerinde iş kazasına maruz kalma dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır($p<0.05$).Tehdit hissetmeyen işçilerin %83.7’sinin iş kazasına maruz kalmadığı saptanmıştır.

Tablo 11: İşçilerin Psişik İzolasyona Göre Aydınlatma Sorunu Yaşama Dağılımı

	Aydınlatma Sorunu				Toplam		İstatistik	
	Evet		Hayır					
Psişik izolasyon	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	df	p
Az	162	39.7	246	60.3	408	100.0	1	.044
Çok	163	47.0	184	53.0	347	100.0		
Toplam	325	43.0	430	57.0	755	100.0		

Tablo 11’de işçilerin benlik saygısı alt ölçeği psişik izolasyon ile ergonomik olarak aydınlatma sorunu yaşama dağılımı arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki vardır($p<0.05$). Çok psişik izolasyona sahip işçilerin %47’sinin aydınlanma sorunu yaşadığı saptanmıştır.

Tablo 12: İşçilerin Baba İlişkisine Göre İş Kazasına Maruz Kalma Dağılımı

	İş Kaza Maruz				Toplam		İstatistik	
	Evet		Hayır					
Baba İlişki	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	df	p
Az	101	31.6	219	68.4	320	100.0	2	.027
Orta	56	22	198	78	254	100.0		
Çok	44	24.3	137	75.7	181	100.0		
Toplam	201	26.6	554	73.4	755	100.0		

Tablo 12’de işçilerin benlik saygısı alt ölçeği ‘‘Baba İlişki Durumu’’ ile iş kazasına maruziyet dağılımı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır($p<0.05$). Baba ilişkisi çok olan işçilerin %75.7’sinin iş kazasına maruz kalmadığı saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Araştırmada araştırılan konuyla ilgili uygun bir örneklem grubu seçilmesine özen gösterilmiş ve gerek demografik açıdan gerekse çalışma durumları açısından genel durumun gözlemlenmesine imkân verecek katılımcı grubuyla çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan işçilerin %22'si 25 yaş altında, %38.3'ü 26-30 yaş aralığında, %34'ü 31-35 yaş aralığında, %3'ü 36-40 yaş aralığında, %2.6'sı 41 ve üstü yaş grubunda olup, işçilerin yaş ortalaması 29.64 ± 4.86 olarak bulunmuştur(Tablo 1). Kırac'ın Ankara'da 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada işçilerin %37.5'i 25-30 yaş grubunda olduğu bulunmuştur(73). Canpolat'ın 2006'da Kocaeli'nde yaptığı çalışmada çalışanların %53.6'sı 26-35 yaş grubunda olduğu saptanmıştır(74). Kaya'nın 2011 yılında Ilıca şeker fabrikasında yapmış olduğu çalışmada çalışanların %57.3'ü 45-56 yaş grubunda olduğu bulunmuştur(75). Araştırmamız yaş dağılımı bakımından Kırac ve Canpolat'ın araştırmalarıyla paralellik gösterse de Kaya'nın çalışmasındaki yaş dağılımının bizim çalışmamıza göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farkın fabrikadaki çalışma şartlarının verimliliğinden kaynaklandığını düşünebiliriz. Aynı zamanda çalışmamızda iş görenlerin bu bağlamda sektörde çok deneyimli olmadıkları söylenebilir. Bu durum dinamik bir sektör olan fabrika işletmelerinde çalışan iş gücünde sürekli olarak değişim gösterdiği ve yenilendiği gerçeğini ortaya koymaktadır.

Araştırmamıza katılan işçilerin %97.2'si erkek, %2.8'i kadındır(Tablo 1). Araştırmamıza benzer çalışmalarda Canpolat'ın 2006'da Kocaeli'nde yaptığı çalışmada çalışanların %95.7'si erkektir(74). Yine Kaya'nın 2011 yılında Ilıca Şeker Fabrikasında yapmış olduğu çalışmada çalışanların %93.9'unun erkek olduğu belirtilmiştir(75). Akbulut'un Ankara da işçilere yapmış olduğu çalışmada çalışanların %98'inin erkek olduğu saptanmıştır(76). Yapılan çalışmalar ile bu çalışma arasında cinsiyet bakımından benzer sonuçlar bulunmuştur. Buradan fabrikadaki işverenlerin çalışma standartları, gücü ve yaptıkları iş bakımından erkekleri daha fazla çalışan olarak tercih ettikleri sonucu çıkarılabilir.

Araştırmamızda çalışanların %82.8'i evli ve % 70.7'si çocuk sahibidirler. Çocuk sahibi olanların %66.7'sinin 1-2 çocuk arasında çocuğunun olduğunu belirtmişlerdir(Tablo 1). Erkan'ın 2001 yılında temizlik işçilerine yapmış olduğu çalışmada işçilerin %95.3'ünün evli olduğu görülmektedir(77). Akbulut'un Ankara da işçilere yapmış olduğu çalışmada çalışanların %95'i evli olarak belirtilmiştir(76). Yine Canpolat'ın çalışmasında işçilerin %59.4'ü evli ve %52.2'sinin çocuk sahibi olduğu belirtilmiştir(74). Erkan ve Akbulut'un çalışmasıyla bizim çalışmamız evli olma

durumu oranı bakımından benzerlik gösterse de; çalışmamızda evli olma durumu ve çocuk sahibi olma durumunun Canpolat'ın çalışmasından daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Çalışmamızda Evli olma oranının daha yüksek bulunmasına bağlı olarak çocuk sayısının yüksek oranda çıkması doğal bir sonuçtur. Bizim örneklemimizdeki birey sayısının fazla olması; medeni durum ve çocuk sayısının farklı sonuçlar vermesine olanak kılabilir.

Araştırmaya katılan işçilerin %75.2'si lise mezunu, %12.1'i Üniversite mezunudur(Tablo 1). Canpolat'ın Kocaeli'ndeki çalışmasında işçilerin %42'si ortaokul mezunu(74), Erkan'ın Ankara'daki çalışmasında işçilerin %70.8'i ilkokul mezunu(77), Kaya'nın 2011 yılında Erzurum'daki Ilıca şeker fabrikasında yapmış olduğu çalışmada işçilerin %43.9'u lise mezunu olduğu görülmektedir(75). Araştırmamızda eğitim durumu dağılımı yapılan diğer araştırmalar ile karşılaştırıldığında diğer araştırmaların batı illerinde yapılmış olmasına rağmen bizim çalışmamızda eğitim seviyesinin yüksek çıkması sevindirici bir sonuçtur. Aynı zamanda örneklemimizdeki birey sayısının fazla olması da eğitim durumunun farklı sonuçlar vermesine olanak kılabilir.

Araştırmamıza katılan işçilerin aylık gelir durumları incelendiğinde; %82.3'ünün geliri giderinden az, %9'unun geliri giderine denk ve %8.7'sinin geliri giderinden fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır(Tablo 1). İlhan'ın 2005 yılında temizlik işçilerine yaptığı araştırmada işçilerin büyük bir çoğunluğunun %92.2'sinin geliri giderinden az olduğu ve çalışan işçilerin %62'sinde ekonomik sıkıntıların olduğu belirtilmiştir(78). Yapılan bu araştırma ile araştırmamız paralellik göstermekte olup, işçilerin ekonomik yönden büyük sıkıntılar yaşadığı ve hayatlarını devam ettirebilmek için yoğun bir çaba harcadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan işçilerin tamamının sağlık güvencesi bulunmaktadır. Ülkemizde yasal olarak çalıştırılan işçiler için sağlık güvencesi zorunluluğu bulunmaktadır. Anketimizi uyguladığımız fabrikada işçilerin tamamının sağlık güvencesinin olması yoğun tempo ve risk ile çalışan işçiler açısından sevindiricidir(Tablo 1).

Araştırmamızda işçilerin %84.1'i yaptıkları işin değeri kadar yeterli ücret alamadıkları ve %17.9'u ise mesai saatleri dışında ek bir iş yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır(Tablo 2). İşçilerin çoğunluğunun asgari ücretle çalıştığı düşünüldüğünde geçimini rahat bir şekilde sürdürmesi günümüz şartlarında çok zordur. Ev geçindiren ve çocuk büyüten işçilerin maddi ihtiyaçlarını çözüm aradığını ve kısmen de olsa ihtiyaçlarını karşılamak için ek iş yaptıklarını görmekteyiz.

Araştırmaya katılan işçilerin %32.4'ü 6-10 yıl, %27.8'i 11-15 yıl, %20.5'i 1-5 yıl, %17'si 16-20 yıl, %2.3'ünün ise 21 yıldır işçi olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Yine İşçilerin bu fabrikadaki çalışma yılları incelendiğinde; %75.5'inin 1-5 yıl, %22.5'inin 6-10 yıl, %2'sinin ise 11 yıl ve üzeri olarak çalıştığı görülmektedir(Tablo 2). Kaya'nın 2011 yılında şeker fabrikası işçilerine yapmış olduğu çalışmada işçilerin %61'i 20 yıldan fazla, %20.7'si 11-19 yıldır işçi olarak çalıştıklarını, yine işçilerin %30.5'i 1-5 yıl, 26.8'i 11-19 yıl bulundukları pozisyonda işçi olarak çalışmakta olduğu saptanmıştır(75). Bu araştırma ile Kaya'nın 2011 deki araştırması arasında işçilerin işçi olarak çalıştıkları yıllar bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılık işçilerin yaş ortalamasının farklılığı nedeniyle açıklanabilir. Yine bu araştırma ile Kaya'nın araştırması karşılaştırıldığında aynı fabrikada uzun süreli çalışma oranının düşük olduğu sonucuna varılabilir. Bu durum dinamik bir sektör olan fabrika işletmelerinde çalışan iş gücünün de sürekli olarak değiştiği ve yenilendiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Yine araştırmamızda aynı fabrikada uzun süre çalışan oranının çok düşük çıkması işçilerin uzun süre aynı iş yerinde çalışmadıklarını göstermektedir.

Araştırmamıza katılan işçilerin %68.5'i işi kendine uygun bulmadığını, %72.3'ü çalışma ortamından memnun olmadığını belirtmiştir(Tablo 2). İlhan ve arkadaşlarının 2006 yılında temizlik işçilerine yaptıkları araştırmaya göre işçilerin çalışma ortamından çok memnun ve memnun olanlar %12.4 ve %38.0 olarak tespit edilmiştir(78). Bu araştırma ile çalışmamız arasında işyeri memnuniyetsizliği bakımından benzerlik görülmektedir. Bu sonuçlar ile işçilerin yaptıkları işin kendilerini tatmin etmediği, işyerindeki çalışma memnuniyetsizliğinin üst seviyede olduğu düşünülebilir. Memnuniyet durumlarının düşük bulunmasının nedeni işçilerin mesleği isteyerek seçmemeleriyle ilgili olabilir. Ayrıca işçilerin büyük bir çoğunluğunun ekonomik sıkıntıları göz önüne alınırsa; işçileri istemeyerek de olsa bir çalışmaya kabullenişe zorlamaktadır.

Araştırmaya katılan işçilerin %40.4'ü işyerinde sorun yaşadığını, sorun yaşayanların %49.3'ü psikolojik sorunlar, %16.3'ü çevresel sorunlar, %13.4'ü mobbing, %13.4'i ise iletişimsel sorunlar yaşadığını belirtmiştir(Tablo 2). İzmir ve Fazlıoğlu 2011 yılında Bursa da yapmış olduğu işyerindeki mobbing ve çözüm önerileri komisyon raporu adlı çalışmada, işçilerin %55'inin son bir yıl içinde mobbing yaşadığını belirlenmiştir. Bu çalışma ile Fazlıoğlu'nun çalışması arasında iş yerlerinde yaşanan mobbing sorunuyla ilgili benzerlik görülmektedir(79). Araştırmamızdaki işçilerin yarısına yakın bir kısmı işyerinde sorun yaşadığını belirtmiş olup, bu sorunların başında

ise psikolojik sorunlar ve mobbing gelmektedir. Psikolojik sorunları olan ve mobbing'e maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelmektedirler. Ancak tek geçim kaynakları işleri olması nedeniyle mobbinge uğrasalar bile sessiz kalmaktadırlar. Mobbing'i ve psikolojik sorunları artıran diğer durum ise işsizliğin yüksek olması ve işveren tarafından çalışanların değersiz görülmesi olarak sıralanabilir.

Araştırmaya katılan İşçilerin %99.7'si günlük 8 saat çalışmaktadır(Tablo 2). İlhan ve arkadaşlarının 2006 yılında temizlik işçilerine yaptıkları araştırmaya göre işçilerin günlük ve haftalık çalışma süreleri ortalamaları 8.00 ± 0.1 saat ve 43.3 ± 9.5 saattir(78). Bakar ve arkadaşlarının 2004'de Ostim ve Ahievran'da yaptıkları çalışmada çırak öğrencilerin haftalık ortalama çalışma süreleri 6 gün, günlük ortalama çalışma süresi 12 saattir(80). İş Kanununa göre çalışma süresi günlük 8 saati aşmamalıdır(81). Bizim çalışmamızda çalışma süreleri İş Kanununa uygundur.

Araştırmaya dâhil edilen işçilerin %86'sının vardiyalı olarak çalıştığı, %65.3'ünün fazla mesaiye kaldığı görülmektedir. İşçilerin %83'ü çalışmadan sonra kendini yorgun hissettiğini, %69.4'ü çalışma saatlerinin uyku düzenini etkilediğini düşünmektedir. Aynı zamanda işçilerin %73.2'si çalışma saatleri içinde psikolojik tükenmişlik hissettiğini belirtmiştir(Tablo 2). Dur'un 2007 yılında hazırlamış olduğu çalışma incelendiğinde mesainin etkileme durumu ile ilgili personel görüşlerine göre; ilk sırada $X=3.00$ ile aşırı yorgunluk, ikinci sırada $X=2.84$ ile sürekli uyku hali, üçüncü sırada $X=2.65$ halsizlik ve son olarak $X=2.47$ ile verimlilikten düşme olarak belirtilmiştir(82). Dur'un çalışmasında ve bu çalışmada işçilerin çalışma saatlerinin uyku hali ve uyku düzenini etkilemesi açısından anlamlı bir yere sahip olduğu saptanmıştır. Vardiyalı iş yaşamı; kişilerin kendisini yorgun hissetmesine, uyku düzenini etkilemesine ve daha birçok olumsuz duruma sebebiyet vermektedir. Araştırmaya katılan işçilerin bu sonuçları ortak değerlendirildiğinde çalışma saatlerinin işçileri psikolojik, fiziksel ve sosyal yönden olumsuz etkilediği göstermektedir. Buradan görülüyor ki işçilerin genel anlamda yoğun bir iş temposu içerisinde oldukları ve yoğun iş temposunun sosyal yaşamda kendilerini etkilediği düşünülebilir. Bu durum işçilerin genel anlamda işlerinden memnun olmadıklarını ama çaresiz bir kabulleniş içinde olduklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %56'sı çalışma saatleri içinde yeterli ve dengeli beslenemediğini belirtmiştir(Tablo 2). Bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de çalışan nüfusun yaş ortalaması artmaktadır. Buna bağlı olarak çalışma hayatındaki sağlık ve

güvenlik konuları farklılaşmakta kronik hastalıklar, yaşlı çalışan sayısındaki artışlar, sağlığın geliştirilmesine ilişkin uygulamalar, bu kapsamda beslenme konuları giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir(83). Yoğun çaba ile çalışma gösteren çalışanın iş verimi düşmektedir. Bu bakımdan çalışan kişilerin enerji tüketimini dengeleyecek ve iş verimini yükseltecek düzeyde yeterli ve dengeli beslenmelerinin sağlanması önem teşkil eder. Araştırmamızda işverenin bu durum ile ilgili olarak yeterli tespit ve önlemleri almadığı görülmektedir. Ayrıca işçilerin mesai saatleri içinde yeterli ve dengeli beslenememesinin nedeni olarak; yoğun iş temposu, iş yerlerindeki yemeklerdeki memnuniyetsizlik olarak düşünülebilir.

Araştırmaya katılan işçilerin %56'sı iş yerinde sağlık problemi yaşadığını, %14.7'si son bir yılda işe bağlı gelişen hastalık durumlarında rapor aldığını belirtmiştir(Tablo 3). İşçilerin yaşadığı sağlık sorunları, işin çalışana uygunsuzluğu, kişinin bu iş için aldığı eğitim ya da işyeri çalışma koşullarından kaynaklanıyor olabilir. Gerek işyerinden kaynaklanan sağlık sorunlarının, gerekse yapısal sağlık sorunlarının erken tanısı için aralıklı kontrol muayenelerinin düzenli olarak yapılması uygun olacaktır.

Araştırmaya katılan işçilerin %37'si işyerinde düzenli sağlık kontrollerinin yapılmadığını, %80'i gibi büyük bir bölümünün ise işyerinde sağlık eğitimlerinin verilmediğini belirtmiştir(Tablo 3). İlhan ve arkadaşlarının 2006 yılında temizlik işçilerine yapmış olduğu çalışmada; işçilerin %85.2'si işiyle ilgili mesleki eğitim, %87.4'ü işiyle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi aldığını saptamıştır(78). İş kanununa göre 50'den fazla işçi çalıştıran yerlerde aralıklı kontrol muayenesi yapılması zorunludur(84). Çalışmamız 50'den fazla işçi çalıştıran bir işyerinde yapılmasına rağmen çalışanların üçte birinde aralıklı sağlık kontrollerinin olmaması dikkat çekicidir. Böyle kompleks kurumlarda bütün işçilere temizlik, bulaşıcı hastalıklar, ilk yardım, kazalardan korunma gibi çok yönlü eğitimler verilmesi gerekirken işçilerin büyük bir çoğunluğu sağlık eğitimlerinin yapılmadığını belirtmiştir. Bu durum sadece işçiye zarar vermekle kalmaz, olabilecek hastalık ve sakatlık durumunda iş gücü kaybıyla işverene de zarar verecektir.

Araştırmaya katılan işçilerin %29.9'unun sağlık probleminin olduğu, sağlık problemi olanların %76.6'sının sağlık probleminin iş yerinden kaynakladığı sonucuna varılmıştır(Tablo 3). İlhan ve arkadaşlarının 2006 yılında temizlik işçilerine yapmış olduğu çalışmada işçilerin %31.1'inin sağlık sorunu olduğunu belirtmiş olup yine işçilerin %87.7'si yaptığı işin sağlığına zarar verdiğini düşündüğünü saptamıştır(78).

Balcı ve arkadaşlarının Kayseri’de bir fabrikada yapılan çalışmada işçilerin %26.1’i işinin sağlığını olumsuz etkilediğini düşünmektedir(85). Yapılan bu araştırmalar ile bizim araştırma benzerlik göstermektedir. Çalışmamızda işçilerin yaşadığı sağlık sorunları, işin çalışana uygunsuzluğu ya da işyeri çalışma koşullarından kaynaklandığını düşündürmektedir. Fabrika iş ortamları çok farklı şekillerde olabilmektedir. Kimyasal maddelerin bulunduğu ortamlar, tehlikeli üretim cihazları gibi iş göreni ciddi anlamda etkileyen bu ortamlar işyerindeki sağlık problemi oranını da yükseltebilmektedir. Burada çalışanların daha dikkatsiz ve sorumsuz davranmakta oldukları ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlere karşı duyarsız kaldıkları sonucuna ulaşılabilir. Aynı zamanda işverenin gerekli sağlık önlemlerini almadığı ve iş görenlerin sağlık eğitimlerinden mahrum bırakıldığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan işçilerin %22.1’inin mevcut kronik hastalığını olduğu, mevcut kronik hastalığı olanların %44.4’ünün yüksek tansiyon, %25.2’sinin diabetes mellitus (şeker hastalığı), %14.9’unda kalp hastalığı olduğu saptanmıştır(Tablo 3). Kişioğlu ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada işçilerin %6.7’sinde tanı konmuş bir kronik hastalığının olduğu ve en sık belirlenen kronik hastalıklar sırasıyla hipertansiyon (%32.5), diabetes mellitus (%22.5) ve gastrointestinal sistem hastalıkları (%12.5) olduğunu saptamıştır(86). Fazlıoğlu ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada işçilerin %16.5 oranında kronik hastalık olduğu bulgusuna ulaşmıştır(79). Pala ve arkadaşları kronik hastalığı olan işçilerin oranını %15.1 olarak saptarken(87), Petrol iş araştırmasında kronik hastalığı olan işçilerin oranı %16.5 olarak bulmuştur(88). Yapılan bu çalışmalar ile çalışmamız kronik hastalıklar bakımından benzerlik göstermektedir. Kronik hastalıkların yapılan iş ve işyeri ortamı ile ilgisi olabileceği gibi işin çalışana uygunsuzluğu ya da işyeri çalışma koşulları ve üretim sürecinde kullanılan maddeler var olan hastalığın komplikasyonlarını artırabileceği de göz ardı edilmemelidir.

Araştırmaya katılan işçilerin %30.9’unun mevcut kas iskelet sistemi hastalığının varlığı görülmektedir. Bu hastalıklardan en çok görüleni %57.1’inin bel fıtığı olduğu görülmektedir(Tablo 3). Kişioğlu ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada mevcut kronik rahatsızlığı olan işçilerin %5’inde kas iskelet sistemi rahatsızlığı görülmekte olduğu saptanmıştır(86). Hindistan’da 2002-2003 yılları arasında 200 kişilik şirket çalışanlarından oluşan bir grup üzerinde bilgisayarın sebep olduğu sağlık problemlerine ilişkin çalışma yapılmış ve deneklerin %93’ünde bilgisayar kullanımına bağlı problemler, %77,5’inde kas iskelet sistemi rahatsızlıkları olduğu bildirilmiştir(89). Çalışmaya bağlı olarak gelişen hastalıklar genel olarak kas iskelet sistemi

hastalıklarıdır. Çalışmamızda ve diğer çalışmalarda görüldüğü gibi ülkemizde ergonomik riskler ve rahatsızlıklar yüksek düzeydedir. Sürekli ayakta kalma; yorgunluk, ağrı ve çalışan kaslarda sertlikler kas-iskelet hastalıklarına yol açabilir. Bizim çalışmamızda kas iskelet sistemi hastalıklarına neden olarak; çalışan işçilerin uzun süreli aynı pozisyonda çalışmaları, çalışma koşullarının ağır olması, işyeri ortamının ergonomik açıdan yetersizliği ve bu konuda çalışma yapılmadığı düşünülebilir.

Araştırmaya katılan işçilerin %26.6'sı işyerinde iş kazasına maruz kaldığını, İş kazasına maruz kalanların %49.8'i bu kazalardan en çok maruziyetin düşme olduğunu belirtmiştir(Tablo4). Aygün'ün yapmış olduğu araştırmada iş kazası geçirme oranı %25 olduğu ve %19.2'sinin sakat kaldığı saptanmıştır(90). Yıldız'ın araştırmasında iş kazası geçirenlerin oranı %15.8 olarak bulunmuştur(91). İlhan ve ark. 2006'da temizlik işçilerinin %26.0'sı iş kazası geçirdiği ve en çok geçirilen kazaların kesici-delici cisim batması, düşme ve motorlu taşıt çarpması olduğu belirlenmiştir(78). Pala ve arkadaşlarının Gemlik sanayi sitesinde yapmış olduğu çalışmada işçilerin %20.2'sinin daha önce iş kazası geçirdiği belirlenmiş ve bunların %17.3'ünün iş kazası sonucunda sakat kaldığı ve en çok geçirilen iş kazası türleri sırasıyla; makinelerin neden olduğu kazalar, düşme ve yabancı cisim batması olarak tespit edilmiştir(87). Yapılan araştırmalar ile araştırmamız arasında benzerlikler görülmektedir. Fabrika çalışma koşullarına göre geçirilen kazalar farklılıklar göstermektedir. Bu durum işçilerin, iş kazası yönünden eğitim durumlarının eksikliği ayrıca çalışma ortamının ergonomik ilkelere dayanmamasıyla da açıklanabilir. Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre mesleki yaralanmaların yaklaşık 330.000'i ölümlle sonuçlanmaktadır (yılbasına 2.7 milyar işçi). Buna karşılık Amerika'da yılbasına 150 milyon işçi olmak üzere yaklaşık 6000 ölüm mesleki yaralanmalara bağlanmıştır. Gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelerdeki gibi yaralanmalara bağlı yüksek ölüm oranları tarım, inşaat ve madenciliği içeren bazı sektörlerde bir araya toplanmıştır. Bütün dünyada kasıtsız yaralanmaların %10'u ve 13 milyondan fazla Sakatlığa Ayarlanmış Yaşam Yılları mesleki yaralanmalara bağlanmıştır(92).

Araştırmaya katılan işçilerin %62.3'ü işyerinde iş kazalarına karşı önlem alınmadığını, %45.7'si işyerinde iş kazalarına karşı uyarı levha/ işaret bulunmadığını belirtmiştir(Tablo 4). Araştırmamızdan farklı olarak İlhan'ın çalışmasında kişisel koruyucu kullananlarda %27,5 kullanmayanlarda %26,3 oranında iş kazası tespit edildiği, kişisel koruyucu kullanma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir(78). Güvenlik önlemleri sektörden sektöre, işletmeden işletmeye

farklılık göstermektedir. Ülkemizde maalesef bu tedbirlerin çoğu kâğıt üzerinde kalmakla beraber gerek işveren ve gerekse çalışan tarafından yeterli derecede uyum sağlanamamaktadır. Çalışanların uzun çalışma süreleri başta olmak üzere işverenlerin keyfi taleplerini kabullenmesine ve korunmasız çalışma koşullarına boyun eğmesine yol açmaktadır. Ayrıca işten çıkarılma korkusunun yarattığı baskı ve stres, çalışma ortamında ücretlilerin tedirginliğiyle birlikte öz güvenini, dikkatini ve işe yoğunlaşma becerisini zayıflatmakta; hem daha hızlı ve yoğun, hem de daha dikkatsiz çalışmak, iş kazasına uğrama riskini artırmaktadır. Ayrıca bu durum, işverenlerin çalışma ortamında bu konuda gerekli kontrol ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamasıyla da açıklanabilir.

Araştırmaya katılan işçilerin %43'ü fabrikada aydınlanma ile ilgili sorun yaşadığını, %76.6'sı ise çalışma ortamının gün ışığı almadığını belirtmiştir(Tablo 5). Kıraç'ın 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada araştırma kapsamına giren çalışanların, %54'ü işyerindeki aydınlatma ile kendisini rahat hissederken, %46'sı kendini rahat hissetmemektedir(73). Yetersiz aydınlatma, gürültü, az ya da çok ısı ve hava akımı gibi fiziksel koşullar çalışan bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkiler. İyi bir aydınlatma çalışanın erken yorulmasını önleyerek iş kazalarının azalmasına sebep olmaktadır(93). Çalışmamızdaki işçilerin hemen hemen yarısı çalışma ortamının yetersiz aydınlatma sorunu olduğunu düşünmektedirler. Yetersiz aydınlatma sonucu yorgunluk ile birleşen can sıkıcı durum, hem dikkati dağıtabilir hem de bireyi yıpratarak stres yaşamasına neden olarak iş kazası yapmasına sebep olabilir.

Araştırmaya katılan işçilerin %78.5'i ısınma ile ilgili sorun yaşamakta olduğunu belirtmiştir(Tablo 5). Yılan'ın yaptığı çalışmada çalışma ortamında ki ısı ve nem değerleri belirli aralıklarla takip ediliyor mu? sorusuna çalışanların %100'ü hayır cevabını vermişlerdir(94). Yapılan bu çalışmada ve çalışmamızda işçilerin çalışma ortamında ısınma sorunları yaşadıkları görülmektedir. Uygun ısı ve nemlilik şartları oluşturulmadan, standartların üzerinde veya altında ısı ve nemlilik koşullarında işçilerin çalıştırılması veya çalıştırılmaya zorlanması ise iş kazalarına davetiye çıkarıp, aynı zamanda işçilerin var olan kronik hastalıklarını tetikleyebilmektedir.

Araştırmaya katılan işçilerin %87.4'ü çalışma ortamında gürültü ile ilgili sorun yaşadığını belirtmiştir(Tablo 5). Kişioğlu ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada çalışanların%59.4'ü çalışma ortamının gürültülü olduğunu düşünmektedir(86). Yapılan araştırma ile araştırmamız arasında benzerlik söz konusudur. İşçilerin büyük bir çoğunluğu fabrika ortamındaki gürültüden şikâyetçi oldukları görülmüş olup, bu

durumun işçiler üzerinde huzursuzluk, sözel iletişimi engelleme, çalışma etkinliğini azaltma, düşünmeyi engelleyebilme, işitme duyusu ve yollarında zararlara yol açma gibi sorunlara davetiye çıkarabilir.

Araştırmaya katılan işçilerin %60.1'i çalışma ortamında havalandırma olmadığını ifade etmiştir(Tablo 5). Çalışma ortamındaki hava kirliliği, işçilerin yeterli oksijen soluyamamasına neden olur. Bu da, işçilerin kısa sürede yorulmalarına ve davranışlarının bozulmasına neden olur. Bunun yanında işyerinde yetersiz havalandırma tertibatının sonucunda oluşan kirli hava, çalışanların duyarlılıklarını olumsuz yönde etkileyerek işlerine gerekli ilgiyi ve dikkati göstermemeleri sonucunu doğurur. İşyerindeki kirli hava sonucu çalışanlarda ortaya çıkan bütün olumsuzluklar, iş kazalarının meydana gelmesine uygun ortam hazırlar. Tüm bu sonuçlar, işyeri ortamlarının, çalışanların sağlığını olumsuz olarak etkileyebilecek, ergonomik olmayan faktörleri taşıması bakımından, uygun olmadığını bir kez daha ortaya koymaktadır. Oysaki yeni iş kanunu kâğıt üzerinde çok iyi hazırlanmış ancak uygulama ve iş yeri denetim sorunları nedeniyle sahaya aktırılamamaktadır.

Araştırmaya katılan işçilerin %21.7'si çalışma ortamında iş güvenliği alınmadığını, $\frac{3}{5}$ ' den fazlası ergonomik çalışma ortamının bulunmadığını, yarısından fazlası işyerinde kullanılan araç ve gereçlerin yapılan işe uygun olmadığını, büyük bir çoğunluğu da iş yerinde sürekli ayakta çalıştıklarını belirtmiştir(Tablo 5). İlhan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada işçilerin %53.5'inin iş yerinde sağlık ve güvenlik kurulu olmadığını, %52.8'inin iş yerinde sağlık birimi olmadığını belirlemiştir(78). Gülduran ve arkadaşlarının kömür işçileriyle yaptıkları çalışmada işyerinde çalışanların sağlığını korumak için alınan önlemleri, işçiler %41.1'i yeterli, %36.2'si kısmen yeterli, %22.7'si yetersiz bulduğu belirlemiştir(95). Gökmen ve arkadaşlarının tütün fabrikasında çalışan işçilerle yaptıkları çalışmada; işçilerin işyeri ortamının fiziksel koşullarından rahatsız olama durumunu %71.1 olarak tespit etmiştir(96). Yapılan çalışmalarda göstermektedir ki iş yerlerinde alınan güvenlik önlemleri istenilen seviyelerde değildir. İş kanununa göre işverenler iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür(97). Dolayısıyla iş güvenliği malzemelerinin hem temin edilmesi hem de işçilere kullandırılması işverenin sorumluluğundadır. Bunun için gerekli malzemelerin temin edilmesi ve olası bir arıza durumunda yenisi ile değiştirilmesi ve işçilere kullandırılması sağlanmalıdır.

Araştırmaya katılan işçilerin yarısından fazlasının benlik saygısının orta düzeyde, dörtte birinin düşük ve yüksek olduğu saptanmıştır(Tablo 6). Benlik saygısı, bireyin kendisini ne olarak gördüğünün ve kabul edilme veya reddedilme beklentilerinin bir sonucudur, bireyin kendini değerli bulup bulmadığı ya da ne kadar değerli bulunduğunu gösteren bir kavramdır. Yüksek benlik saygısına sahip bir birey, kendine saygı duymakta ve kendini toplumda değerli bir kişilik olarak görmektedir. Düşük benlik saygısı ise, genel olarak kalıcı ve sürekli bir şekilde kişinin kendisini olumsuz değerlendirmesi anlamına gelmektedir(98). Bu çalışmada benlik saygısının yüksek oranda orta düzeyde bulunması işçilerin kendilerini toplumda tam olarak değerli birer kişilik olarak görmediklerini ortaya koymaktadır.

İşçilerin cinsiyet ile benlik saygısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır(Tablo 7). Yine medeni durum ile benlik saygısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Medeni durum ile benlik saygısı hayalperestlik alt ölçeği arasında istatistiksel açıdan anlamlıdır(Tablo 8). Evliler bekârlara nazaran daha az hayalperest görülmektedir. Özkan'ın 1994 yılında(99) ve Altıok'un 2010 yılında(100) yaptıkları çalışmada kızların benlik saygısının erkeklere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Balat'ın ve Akman'ın 2004 yılındaki çalışmasında ise öğrencilerin benlik saygısı puanlarının cinsiyete göre değişmediğini saptanmıştır(101). Bu bulgular araştırma bulguları ile tutarlık gösterirken, alan yazın incelendiğinde çalışmanın bu bulgusu ile benzeşen çalışmalar olduğu gibi farklı bulguların olduğu çalışmalar da dikkat çekmektedir.

Düşük benlik saygısına sahip işçilerin büyük bir kısmı işyerinde daha çok uygun pozisyonda çalışmadığını düşünmektedir. Yine düşük benlik saygısına sahip işçilerin büyük bir kısmı işyerinde daha fazla ısınma sorunu yaşadığı saptanmıştır (Tablo 9). Düşük benlik saygısına sahip insanlar başarısızlık tehlikesi yüzünden riskten kaçınma eğilimindedirler(98).

Araştırmaya katılan işçilerden az tehdit hissedendenlerin %30.1'i daha fazla iş kazasına maruz kaldığını belirtmiştir(Tablo 11). Benlik saygısı alt ölçeğindeki baba ilişkisi az olan işçilerin %31.6'sının daha fazla iş kazasına maruz kaldığı görülmektedir(Tablo 13). Bu durum, çalışma ortamını zorlaştıracak gibi, iş kazalarının artmasına neden olabilmektedir. Bireyin yetiştiği aile ortamı benlik saygısını etkilemektedir. Aile ile olumlu iletişim benlik saygısını yükseltmektedir.

6. SONUÇLAR

İşçilerin işyerindeki ergonomik şartları ile benlik saygısı etkileşimini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- ✓ İşçilerin çoğu orta yaş grubunda, üretken dönemde evli ve çocuk sahibi, çoğunluğu erkek, çoğu lise eğitilidir. İşçilerin çoğu geçim sıkıntısı çekmekte yeterli ücret almadıklarını düşünmekte ve çalışma saatleri dışında ek iş yapmaktadır.
- ✓ İşçilerin yarısından çoğu çalışma ortamından memnun değildir. İşyerinde mobbing, psikolojik sorunlar yaşadığını ifade etmiştir.
- ✓ Vardiyalı çalışan işçilerin çalışma saatlerinden sonra yorgun düştükleri görülmüş olup, çalışma saatlerinin işçilerin uyku düzenini, sosyal yaşantısını, beslenme düzenini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.
- ✓ İşçilerin çoğu çalışma saatleri içinde psikolojik olarak tükenmişlik hissettiğini, işyerinde sağlık problemi yaşadığını ve işyerinde sağlık eğitimi almadığını belirtmiştir.
- ✓ İşçiler sağlık problemlerinin çoğunlukla işyeri kaynaklı olduğunu düşünmektedir. İşçilerin yaklaşık 1/3'ünde kronik rahatsız bulunmakta, en belirginini yüksek tansiyondur. İşçilerin yaklaşık 1/3'ünde mevcut kas iskelet sistemi rahatsızlıkları görülmektedir.
- ✓ İşçilerin yaklaşık 1/3'ü iş yerinde iş kazasına maruz kalmıştır. En fazla iş kazasına maruz kalmanın düşme olduğunu belirtmişlerdir. İşçilerin yarısından fazlası çalışma ortamında iş kazalarına karşı önlem alınmadığı bulgusuna varmıştır.
- ✓ İşçilerin hemen hemen yarısı ortam aydınlatması, büyük çoğunluğu ısınma ve gürültü ile ilgili sorun yaşadığını belirtmiştir. Geneli ortamda güneş ışığından ve yeterli havalandırmadan yoksun çalıştığını söylemiştir.
- ✓ İşçilerin büyük bir çoğunluğu işyerinin ergonomik çalışma standartlarına uygun olmadığını, yarısından fazlası kullanılan araç ve gereçlerin ergonomik olmadığını belirtmiştir. Yine işçilerin büyük bir kısmı işyerinde sürekli ayakta ve uygun pozisyonda çalışmadığını ifade etmiştir.
- ✓ İşçilerin yarısından fazlasının benlik saygısının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İşçilerin medeni durumu ile benlik saygısı alt ölçeği olan hayalperestlik ölçeği arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Evliler bekârlara göre daha az hayalperesttir.
- ✓ Düşük benlik saygısına sahip işçilerin büyük kısmı işyerinde çok uygun pozisyonda çalışmadığını düşünmekte, işyerinde ısınma sorunu yaşamaktadır.

- ✓ Benlik saygısı ölçeğindeki; az tehdit hissedenlerin yaklaşık 1/3'ü daha fazla iş kazasına maruz kalmış, alt ölçekteki baba ilişkisi az olan işçilerin 1/3'ünün daha fazla iş kazasına maruz kaldığı saptanmış, alt ölçekteki psişik izolasyonu çok olan işçilerin yarısına yakınının aydınlatma sorunundan daha fazla etkilendiği belirlenmiştir.



7. ÖNERİLER

- Vardiyalı çalışan işçilerin dinlenme saatleri artırılmalı, fiziksel ve psikolojik olarak yorgunluklarını atabilmeleri için çalışma saatleri içinde farklı etkinlikler yapılmalı,
- İşçiler sosyal yönden desteklenmeli, yaptıkları işin değeri kadar ücret verilmeli,
- Çalışan işçilerin günlük beslenmesi besin öğelerine dikkat edilerek seçilmeli,
- İş görenin çalışma ortamında yaşadığı psikolojik sıkıntılar ve tükenmişlik belirtileri tespit edilip, yeterli güvenlik tedbirlerini alarak iş görenlerin korunması,
- Meslek hastalıkları tespit edilerek iş görenlerin tedavi olmalarının sağlanması,
- İşverenlerin bireyin kronik hastalıklarına yönelik işçilerin hastalığa uygun ortamlarda çalışmasını sağlayıp gerekli desteklerin verilmesi,
- İş yerlerinde sağlık hizmetleri önemsenmeli, düzenli sağlık muayeneleri ve taramaları yapılmalı, iş sağlığı ve güvenliğini artırıcı önlemler alınmalı,
- Karşılaşılan zararların derecelerini değerlendirmenin yanı sıra işyerinin güvenliğinin de sağlanması, olası kazaların engellenmesi,
- Çalışanların kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında çalıştırılması,
- İşçilere iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından gerekli ergonomik açıdan koruyucu ekipmanlar temin edilmeli ve bu ekipmanları kullanmaları sağlanmalı,
- İşverenler tarafından fabrikada iş kazalarına karşı gereken önlem alınmalı, düzenli eğitimler yapılmalı, ergonomik risk faktörleri değerlendirilmeli,
- Ergonomik açıdan uygun olmayan araç ve gereçler tekrar değerlendirilmeli ve ergonomik açıdan insan anatomisi, fizyolojisine uygun hale getirilmeli,
- İşçiler iş kazaları yönünden uyarıcı işaret, tabelalar ve iş makinelerini kullanabilme konusunda bilinçlendirilmeli,
- Çalışma ortamının ergonomik hale getirmek için gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Sürekli ayakta çalışanlar için pozisyon değiştirebilmesine olanak sağlayacak dinlenme destekleri/ belirli aralıklarla oturabilecekleri imkânlar sağlanmalı,
- Çalışanların çalışma ortamı yeterli aydınlatma, havalandırma, gürültü, ısıtma bakımından ergonomik açıdan uygun hale getirilmesi,
- Çalışanlar sosyal açıdan ve ergonomik açıdan desteklenerek kendine olan çalışma güveni ve benlik saygıları arttırılmalıdır.

8. KAYNAKLAR

1. Cam E. Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi[Elektronik Dergi]. <http://www.insanbilimleri.com>. ISSN: 1303-5134, 2004.
2. Özücü E, Kanbur A. Örgütsel yönetsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İlimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2008; 15(1): 85-97.
3. Baykan P, Geliş K, Sincar S. Meslek yüksekokullarının eğitim atölyelerinde 5s modelinin uygulanabilirliği. 1.Uluslar Arası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi, Kocaeli, 2016.
4. Tengilimoğlu D, Çakırel Y. Mesleki etik kapsamında etik ve etik kodların büro çalışanlarının iş doyumuna etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2009.
5. Sarıkaya T. Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi, Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Bahar 2009; 7(2): 393-423.
6. Kimter N. Benlik saygısı ve dindarlık ilişkisi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 2008.
7. Budak S. Psikoloji sözlüğü. Bilim ve Sanat Yayınları. Ankara, 2000; p. 124.
8. Yıldız M. Benlik kavramı ve benliğin gelişiminde dinin rolü, Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi. 2006; 23: 88.
9. Hançerlioğlu O. Ruhbilim sözlüğü. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1997; p. 49.
10. Peker H. Din bilimleri 1. Ankara: Ankuzem Yayınları, 2005; 1: 63.
11. Yörükoğlu A. Gençlik çağı, ruh sağlığı ve ruhsal sorunlar. İstanbul: Özgür Yayınları, 2000; p. 103.
12. Bacanlı H. Sosyal ilişkilerde benlik ve kendini ayarlamamanın psikolojisi. İstanbul: MEB Yayınları, 1997; p. 5-6.
13. Ayten A. Kendini gerçekleştirme ve dindarlık ilişkisi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2004.
14. Armaner N. Din psikolojisine giriş. Ankara: Ay Yıldız Matbaası, 1980; p. 114.
15. Şahin A. Ergenlerde dindarlık benlik saygısı ilişkisi. Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2005; 19: 44.

16. Karaca F. Dini gelişim teorileri. İstanbul: Dem Yayınları, 2007; p. 90.
17. Korkmaz M. Yetişkin örneklem için bir benlik saygısı ölçeğinin güvenirlik ve geçerlik çalışması. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1996.
18. Geçtan E. Psikanaliz ve sonrası. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2000; 9: 137.
19. Yörükan T, Adler A. Bireysel psikolojisi. Sosyal roller ve kişilik, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2000; p. 50-87.
20. Ayten A. Psikoloji ve din. İstanbul: İz Yayıncılık, 2006; p. 53.
21. Jung C.G. İnsan ruhuna yöneliş. İstanbul: Say Yayınları, 2003; 5: 65-69.
22. Geçtan E. İnsan olmak. İstanbul: Metis Yayınları, 2007; 6: 32.
23. Cüceloğlu D. İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1999; p. 427.
24. Aslan E. Benlik kavramı ve bireyin yaşamındaki etkileri. Muğla Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 1992; 4: 10.
25. Erikson E. İnsanın sekiz çağı. Ankara: Birey ve Toplum Yayıncılık, 1984; p.59-61.
26. Üstün E. 8-12 yaşları arasındaki korunmaya muhtaç çocukların benlik algısı. Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Dergisi, 2004; 10-11(1): 2
27. Kuzgun Y. Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
28. Aydın B. Çocuk ve ergen psikolojisi. İstanbul: Atlas Yayınevi, 2005; 2. Bsk.
29. Homey K. Çağımızın nevrotik kişiliği. Ankara: Öteki Yayınevi, 1998; 3. Bsk.
30. Gander J, Gardiner W. Çocuk ve ergen gelişimi. Ankara: İmge Kitabevi, 2007; 6: 475-495.
31. Köknel Ö. İnsanı anlamak. İstanbul: Altın Kitapları, 1997; p. 118.
32. Kuşat A. Eğitim ve dinin benlik gelişmesiyle ilişkisi. Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2001; 11: 97.
33. Öztürk M. 10-13 Yaşları arasındaki çocuklarda umutsuzluk ve yalnızlığın bazı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, 1997.
34. Bilgin N. Sosyal psikoloji sözlüğü, kavramlar, yaklaşımlar. İstanbul: Bağlam Yayıncılık, 2003;283-284.
35. Christophe A, Lelord F. Kendine saygı. İstanbul: İletişim Yayınları, 2001; 2: 190.
36. Kaner S. Görme ve ortopedik engelli ve engelli olmayan ergenlerin benlik saygılarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Özel Eğitim Dergisi, 1995; 1(2): 11.

37. Yumşak Ş. Görme ve ortopedik engelli ergenlerin özsaygı düzeyleri ile kendilerine yönelik toplumsal tutumları algılamalarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004.
38. Körükçü Ö. Altı yaş grubundaki çocukların özsaygı düzeyleri ile anne empati becerilerinin incelenmesi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004.
39. Özkan İ. Benlik saygısını etkileyen etmenler. Düşünen Adam Dergisi, 1994; 3(7): 4.
40. İmamoğlu S. Genç yetişkinlikte kişilerarası ilişkilerin cinsiyet, cinsiyet rolleri ve yalnızlık algısı açısından incelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2008.
41. Saklofske D, Yackulic R, ve Kelly I, Personality and loneliness. Personality and Individual Differences, 1986; 7: 899-901.
42. Sasat S. Self-esteem and Student Nurses. A Cross-culturel Study Of Nursing. Students in Thailand and U.K, Nurs. Health Sci, 2002; 4: 1-2, 9-14.
43. Yapıcı A. Ruh sağlığı ve din. Adana: Karahan Kitabevi, 2007; p. 98.
44. Plummer M. Benlik saygısı çocuklarda nasıl geliştirilir. İstanbul: Sistem Yayıncılık, Emel Aksay (çev.), 2011; p. 23.
45. Karaca S. Hemşireler için vazgeçilmez bir kavram: Kendini tanıma. İstanbul Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 2010; 1(3): 80.
46. Jung G. Keşfedilmemiş benlik. İstanbul: İlhan Yayınları, 1999, p. 47-48.
47. Hökelekli H. Kendini bilmek, İslam'a giriş gençliğin İslam bilgisi içinde. İstanbul: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2007; 3: 13-39.
48. Köknel Ö. Yaşamın zaferi. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 1998; 2: 175-264.
49. Işık E. N. Öğretmen adaylarının benlik kavramları ile mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın bazı değişkenlere göre incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006.
50. Kuzgun Y. Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımlarına Etkisi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Doçentlik Tezi, Ankara, 1982.
51. Kuzgun Y. Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000.
52. Super D. E. Career Development Self-Concept Theory. College Entrance Examination Board, New York, 1963.

53. Yıldız Y. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören spor yöneticisi adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşım düzeyini etkileyen bazı faktörler. Celal Bayar Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa, 2004.
54. Arıcak O. T. Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve meslekî benlik saygısının geliştirilmesi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1999.
55. Arıcak T. Dilmaç B. Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin birtakım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003; 3(1): 1-7.
56. Kuzgun Y. Meslek gelişimi ve danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
57. Ünal E, Şimşek S. İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. İlköğretim Online Dergisi, 2008; 7(1): 42.
58. Yeşilyaprak B. Eğitimde rehberlik hizmetleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2010.
59. Helander M.G. A Guide to Ergonomics of Manufacturing. Taylor & Franck, London, 1995; p. 7-63.
60. Erkan N. Ergonomi. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1988; 373: 75-98.
61. Anonymous, Ergonomics [Electronic Journal]. <http://www.cdc.gov/od/ohs/ergonomics/ergohome>. 2003.
62. Smith L. A, Smith J. L. How can an I.E. Justify a Human Factors Activities, 1982.
63. Singleton W.T. Introduction to Ergonomics. World Health Organization, Sweden, 1972.
64. Murrell K. F. H. Ergonomics. Man in His Working Environment, Chapman and Hall, London, 1975; p. 9.
65. Erkan N. İşletmelerde insan gücü verimliliği için işçi sağlığı, iş güvenliği, kazalardan korunma, acil yardım ve ilgili mevzuat. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1989; 384: 35.
66. Eren S. Lise öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri ve psikolojik ihtiyaçlarının incelenmesi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1994.
67. Bridger R. S. Introduction to Ergonomics, New York: M. C. Graw Hill Inc. 1995; 1-15.

68. Bilgin N. Sosyal psikolojiye giriş. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İzmir, 1988.
69. Turan D. Endüstri işletmelerinde günlük iş yaşamında uygulanan ergonomi metotlarının incelenmesi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği, İstanbul, 2007.
70. Çuhadaroğlu F. Adolesanlarda benlik saygısı. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara, 1986.
71. Çuhadaroğlu F. Adölesanda psikolojik gelişim özellikleri. Katkı Pediatri Dergisi, 1996; 17(5): 273-288
72. Çeçen R.A. Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamada bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, Aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi. <http://eku.comu.edu.tr/index/4/1/arcecen.pdf>. 2008; 4(1): 19-3.
73. Kırarç Y. Büro yönetiminde ergonomi ve ergonominin verimliliğe etkisi: Ankara Emniyet Müdürlüğü'nde bir uygulama. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 80 Sayfa, Ankara, 2005.
74. Canpolat Ö. Çalışanların stres düzeylerini etkileyen faktörler ve iş sağlığı hemşiresinin stres ile baş etmede etkililiği. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2006.
75. Kaya M. Ilıca şeker fabrikası çalışanlarının iş memnuniyeti, ergonomik çalışma koşulları ve iş stresi yönünden incelenmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2015; 25: 2.
76. Akbulut T. İşçi sağlığına giriş, işyeri hekimliği ders notları. Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayını, 2001; 6: 45.
77. Erkan N. Ergonomi. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, 2001; 373(6), 264-280.
78. İlhan N, Kurtcebe Ö, Durukan E, Koşar L. Temizlik işçilerinin sosyodemografik özellikleri ve çalışma koşulları ile iş kazası ve meslek hastalığı sıklığı. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi, 2006; 20(6): 433-439.
79. İzmir G, Fazlıoğlu A. İşyerindeki psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu. III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Bursa, 2011.
80. Bakar C, Maral I, Aygün R. Ostim ve Ahievran mesleki eğitim merkezlerinde eğitim gören çırakların sosyo-demografik özellikleri, çalışma nedenleri ve iş yaşamı ile ilgili özellikler. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2004; (17): 21-7
81. İş Kanunu: T.C. Resmi Gazete, Yayımlanma Tarihi ve Sayı: 10.06.2003- 25134.

82. Dur G. Hazır giyim işletmelerinde çalışan personelin çalışma şartlarından kaynaklanan fiziksel rahatsızlıklar ve iş kazalarının ergonomik kriterler açısından değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara,2007.
83. Beyhan Y. Çalışma hayatı sağlık riskleri ve beslenme. Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayını, İşyeri Hekimliği Ders Notları, 2004; 8: 307-326.
84. İş Kanunu: T.C. Resmi Gazete, Yayın Tarihi ve Sayı: 10.06.2003-25134.
85. Balcı E, Gün İ, Kaya A, Öksüzkaya A. Kayseri’de bir mobilya fabrikasındaki işçilerin iş güvenliği konusunda bilgi-tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi. Ankara: Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2005; p. 28-33.
86. Kişioğlu N, Uskun E, Doğan M, Uzun E. Isparta sanayi sitesinde çalışan işçilerin sağlık durumlarının değerlendirilmesi. Ankara: Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2004; p. 34.
87. Pala K, Nacarküçük S, Türkan A, Akış N. Gemlik Sanayi Sitesinde Çalışan İşçilerin Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi. Ankara: Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2001; 7: 37-41.
88. İşyerleri Çalışma Ortam ve Koşulları, İşyerlerinde Tükenen Yaşam-2. Petrol-iş Sendikası yayınları, 2005; 48.
89. Tamer S. L, Koç M. Bilgisayar laboratuvarlarının fiziksel ergonomik kriterler açısından değerlendirilmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 2010: 7(1), 721-744.
90. Aygün R, Akdur R. Ankara Siteler’deki küçük işyerlerinin çalışma koşulları ve işçilere ait bazı bilgilerin belirlenmesi araştırması. I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, İstanbul,19-21 Ekim 1978.
91. Yıldız AN, Önal B. Küçük ve orta ölçekli işyerlerinde işçi sağlığı-iş güvenliği sorunları. IV. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, Didim,12-16 Eylül 1994.
92. WHO: The World Health Report, Reducing Risks, Promoting Healthy Life, Geneva: World Health Organization, 2002.
93. Bayazıt A. Çalışma Ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi, Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.2007; 1: 21-41.

94. Yılan Y. Büro ergonomisinin ve yerleşiminin büro çalışanlarının verimliliğinin artırılmasına yönelik alan araştırması: sandıklı ilçesi örneği. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı. 2013; 1.
95. Gülduran E, Ergül Ş, Erkin Ö. Kömür işletmesinde çalışan işçilerin sağlık durumlarını ve sağlığın önemini algılamaları. TAF Preventive Medicine Bulletin, 2013; 12(4): 383-392.
96. Gökmen N, Yıldız A, Deniz Ö. Tütün fabrikasında çalışan işçilerin tütüne bağlı sağlık risk algıları ve uygulamaları, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 2007; 6 (6): 465-474.
97. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.csgb.gov.tr/media/2052/6331.pdf>.
98. Taşgit S. Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ve karar verme düzeylerinin incelenmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Karaman, 2012.
99. Özkan İ. Benlik Saygısını Etkileyen Etmenler, Düşünen Adam Dergisi, 1994; 7(3), 4- 9.
100. Altıok Ö, Koruklu N. Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı düzeyi ile ilişkili bazı değişkenlerin incelenmesi. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 2010; 1(1), 99-120.
101. Balat U, Akman B. Farklı Sosyo Ekonomik Düzeydeki Lise Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2004; 14(2), 175-183.

9. EKLER

9. 1. EK 1: FABRİKA İŞÇİLERİNİN ERGONOMİYE BAKIŞININ BENLİK SAYGISI İLE ETKİLEŞİMİ ANKET FORMU

- 1) Yaşınız.....
- 2) Cinsiyetiniz? Erkek() Kadın()
- 3) Doğum Yeriniz?
- 4) Medeni durumunuz nedir? Evli() Bekâr() Boşanmış()
- 5) Çocuğunuz var mı? Evet() Kaç tane..... Hayır()
- 6) Eğitim durumunuz? İlkokul() Ortaokul() Lise() Üniversite()
- 7) Aile tipiniz? Çekirdek() Geniş() Parçalanmış()
- 8) Aylık geliriniz? Gelir giderden fazla() Gelir giderden az() Gelir gidere denk()
- 9) Yaptığınız işin değeri kadar ücret aldığınızı düşünüyor musunuz? Evet() Hayır()
- 10) Çalışma saatleri dışında herhangi bir iş yapıyor musunuz? Evet() Hayır()
- 11) Sağlık güvenceniz var mı? Evet() Hayır()
- 12) Kaç yıldır fabrikada işçi olarak çalışıyorsunuz? Bu fabrikada kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....
- 13) İşyeriniz ergonomik çalışma ortamı açısından uygun mu? Evet() Hayır()
- 14) İşinizi kendinize uygun buluyor musunuz? Evet() Hayır()
- 15) İş yerinizde sorun yaşıyor musunuz? Evet() Hayır()
- 16) Cevabınız evet ise? Psikolojik sorunlar() Mobbing() Çevresel sorunlar() iletişim sorunları() Diğer()
- 17) Çalışma ortamından memnun musunuz? Evet() Hayır()
- 18) Çalışma saatleriniz nasıldır? Sadece gündüz çalışıyorum () Vardiyalı çalışıyorum () Sabit değil aya göre değişiyor ()
- 19) Günde kaç saat çalışıyorsunuz?
- 20) Çalışma saatleriniz dışında fazla mesai yapıyor musunuz? Evet() Evet ise ayda kaç saat Hayır()
- 21) Çalışma saatlerinden sonra kendinizi yorgun hissediyor musunuz? Evet() Hayır()
- 22) Çalışma saatlerinizin uyku düzeninizi etkilediğini düşünüyor musunuz? Evet() Hayır()
- 23) Çalışma saatleri içinde psikolojik tükenmişlik hissediyor musunuz? Evet() Hayır()
- 24) İşyeriniz size sosyal bir faaliyette(piknik, gezi vs.) bulunuyor mu? Evet() Hayır()
- 25) Çalışma saatleri içinde yeterli ve dengeli besleniyor musunuz? Evet() Hayır()
- 26) İşyerinizde herhangi bir sağlık problemi yaşadınız mı ? Evet() Hayır()
- 27) İşyerinde herhangi bir iş kazasına maruz kaldınız mı? Evet() Hayır()
- 28) Cevabınız evetse ne tür iş kazasına maruz kaldınız? Düşme() Kesici alet yaralanması() kimyasal maddeye bağlı yanık() kimyasal maddeye bağlı solunum sıkıntısı() Elektrik çarpması() Makineden kaynaklanan hatalar () Diğer().....
- 29) Son bir yılda işe bağlı gelişen meslek hastalığı/rahatsızlığınız nedeniyle rapor aldınız mı? Evet() Hayır()
- 30) İşyerinde sağlık ekipleri tarafından düzenli sağlık kontrolleriniz yapılıyor mu ? Evet() Hayır()
- 31) İşyerinizde düzenli sağlık eğitimleri veriliyor mu? Evet() Hayır()
- 32) Herhangi bir sağlık probleminiz var mı? Evet() Evet ise hastalığınız nedir?..... Hayır()
- 33) Mevcut kronik hastalığınız (şeker, tansiyon hast, kalp hastalığı, astım) var mı? Evet()..... Hayır()
- 34) Mevcut kas iskelet sistemi (Bel fıtığı, Bel ağrısı, Eklem hastalıkları vb.) hastalığınız var mı? Evet()Hayır()
- 35) Cevabınız evetse sağlık sorununuz işyerinden mi kaynaklanıyor? Evet() Hayır()
- 36) Çalışma ortamınızda aydınlanma ile ilgili sorun yaşıyor musunuz? Evet() Hayır()
- 37) Çalışma ortamınız gün ışığı alıyor mu? Evet() Hayır()
- 38) Çalışma ortamınızda ısınlma ile ilgili sorun yaşıyor musunuz? Evet() Hayır()
- 39) Çalışma ortamınızda gürültü ile ilgili sorun yaşıyor musunuz? Evet() Hayır()
- 40) Çalışma ortamında yeterli havalandırma (pencere, cam, klima) var mı? Evet() Hayır()
- 41) İşyerinizde radyasyona uğradığınızı düşünüyor musunuz? Evet() Hayır() Bilgim yok()
- 42) Çalıştığınız ortamda iş güvenliği önlemleri alınıyor mu ? Evet() Hayır()
- 43) Çalışma ortamınızın yapılan işe uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Evet() Hayır()
- 44) İşyerinde kullanılan araç ve gereçlerin yapılan işe uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Evet() Hayır()
- 45) İşyerinde uygun pozisyonda çalışmakta olduğunuzu düşünüyor musunuz? Evet() Hayır()
- 46) İşyerinde çalışma pozisyonunuz? Sürekli ayakta() Sürekli oturarak() Sürekli hareket halinde() Sürekli hareketsiz kalarak()

9. 1. EK 2: ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEK SORULARI

Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyunuz, sonra da genel olarak nasıl hissettiğinizi ifadelerin yan tarafındaki kutulardan uygun olanını işaretlemek yoluyla belirtiniz. Doğru ya da yanlış yanıt yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerine fazla zaman harcamaksızın genel olarak nasıl hissettiğinizi gösteren yanıtı işaretleyiniz. **Lütfen boş soru bırakmayınız.**

	ÇOK DOĞRU	DOĞRU	YANLIŞ	ÇOK YANLIŞ
1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum				
2. Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.				
3. Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.				
4. Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabiliyim.				
5. Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.				
6. Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.				
7. Genel olarak kendimden memnunum.				
8. Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.				
9. Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.				
10. Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.				
			DOĞRU	YANLIŞ
11. Kendim hakkındaki görüşlerimin çok çabuk değiştiğini fark ettim.				
12. Kendim hakkında bazı günler olumlu bazı günlerse olumsuz düşüncelere sahip oluyorum.				
13. Şu günlerde kendim hakkındaki görüşlerimi hiçbir şeyin değiştiremeyeceğini düşünüyorum.				
14. Başınıza gerçekten bir şey geldiğinde kimse sizin durumunuzla pek ilgilenmeyecektir.				
15. İnsan doğasında yardımlaşma gerçekten vardır.				
16. Dikkatli davranmazsanız insanlar sizi kullanacaklardır.				
17. Eleştiri ya da azarlama beni çok fazla incitir.				
18. Genelde oldukça mutlu bir kişi olduğumu düşünüyorum.				
19. Hayattan çok zevk alıyorum.				
20. Ben de mutlu gördüğüm diğer kişiler kadar mutlu olabilmeyi isterdim.				
21. Çoğu zaman başka bir şey yapmaktansa oturup hayal kurmayı tercih ediyorum.				
22. Bana hayalperest denilebilir.				
23. Zamanımın büyük bir kısmını hayal kurmakla geçiririm.				
24. Ulusal veya uluslar arası sorunlar tartışıldığında genellikle kötü izlenim bırakacak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim				
25. Toplumsal konularla ilgili tartışmalarda insanları kızdıracak bir şey söylemektense hiçbir şey söylememeyi tercih ederim.				
26. 5. – 6. sınıflardayken karneniz iyi olduğunda anneniz çoğu zaman ilgilenmezdi.				
27. 5. – 6. sınıflardayken karneniz iyi olduğunda babanız çoğu zaman ilgilenmezdi.				
28. 5. – 6. sınıflardayken karneniz kötü olduğunda anneniz çoğu zaman ilgilenmezdi.				
29. 5. – 6. sınıflardayken karneniz kötü olduğunda babanız çoğu zaman ilgilenmezdi.				

	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
30. Hiç uykuya dalma ya da uykunun sürekliliği açısından sorunuz oldu mu?				
31. Hiç ellerinizin sizi rahatsız edecek kadar titrediği olur mu?				
32. Hiç sizi rahatsız edecek kadar sinirlendiğiniz olur mu?				
33. Hiç sizi rahatsız edecek kadar çarpıntı hissettiğiniz olur mu?				
34. Hiç sizi rahatsız edecek kadar başınızın içinde basınç hissettiğiniz olur mu?				
35. Şu sıralarda hiç tınak yiyor musunuz?				
36. Egzersiz veya çalışma zamanları dışında hiç sizi rahatsız edecek kadar nefes darlığı hissettiğiniz olur mu?				
37. Hiç sizi rahatsız edecek kadar ellerinizde terleme olur mu?				
38. Hiç rahatsız edici baş ağrıları çeker misiniz?				
39. Hiç rahatsız edici kabuslar görür müsünüz?				
40. Kendinizi kederli ve karamsar hissettiğiniz olur mu?				

41. Kendiniz hakkındaki düşünceleriniz değişkenlik gösterir mi, yoksa her zaman aynı mıdır?

Çok Değişir() Zaman Zaman Değişir() Çok az Değişir() Hiç değişmez()

42. Hiç kendiniz hakkında bir gün bir görüşe, başka bir gün farklı bir görüşe sahip olduğunuzu farkettiğiniz olur mu?

Evet, sık sık olur() Evet, bazen olur() Evet, nadiren olur() Hayır, hiç olmaz()

43. Bazı kişiler, insanların büyük çoğunluğunun güvenilebilir olduğunu, bazıları ise insanlarla ilişkilerinde çok güvenilemeyeceğini söylerler. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz? İnsanların çoğuna güvenilebilir() İnsanlarla ilişkilerde çok güvenilemez()

44. İnsanlar daha çok başkalarına yardım etmeye mi, yoksa kendi çıkarlarını düşünmeye mi eğilimlidirler?

Başkalarına yardım etmeye() Kendi çıkarlarını düşünmeye()

45. Eleştiriye karşı ne kadar hassassınızdır? Çok fazla hassas() Oldukça hassas() Az hassas() Hassas değil()

46. Yanlış yaptığımız bir şey için biri size güldüğünde/suçladığında ne kadar rahatsız olursunuz? Çok fazla() Oldukça() Rahatsız olmam()

47. Genelde ne kadar mutlusunuzdur? Çok mutlu() Mutlu() Pek mutlu değil() Çok mutsuz()

48. Genel olarak kendinizi neşeli bir ruh hali içinde mi, yoksa neşesiz bir ruh hali içindemi hissedersiniz?

Çok neşeli bir ruh hali içinde() Oldukça neşeli bir ruh hali içinde() Ne neşeli ne de neşesiz ruh halinde() Oldukça neşesiz ruh halinde()

49. Ulusal veya uluslar arası önemli bir konuda görüşünüzü belirttiğinizde birisi size gülerse ne hissedersiniz?
Çok incinirim ve rahatsız olurum() Biraz incinirim ve rahatsız olurum() Beni pek fazla etkilemez()
50. Uluslar arası konuları tartışır mısınız? Pek çok() Oldukça() Çok az() Hiçbir zaman()
51. Arkadaşlarınızla birlikte uluslar arası konuları tartıştığınız zaman tutumunuz nasıl olur?
Sadece dinlerim() Arada bir görüş bildiririm() Konuşmaya eşit oranda katılırım() Diğerlerini ikna etmeye çalışırım()
52. Siz 10 – 11 yaşlarınızdayken **anneniz** arkadaşlarınızı tanır mıydı? Hepsini tanırdı() Çoğunu tanırdı() Bazılarını tanırdı() Hemen hemen hiçbirini tanımazdı()
53. Bu dönemde **babanız** arkadaşlarınızı tanır mıydı? Hepsini tanırdı() Çoğunu tanırdı() Bazılarını tanırdı() Hemen hemen hiçbirini tanımazdı()
54. Sizce diğer aile bireyleri sizin söylediğiniz şeylerle ne kadar ilgilenirler?
Çok ilgilenirler() Oldukça ilgilenirler() İlgilenmezler()
55. Büyümekte olduğunuz dönemde babanızın en çok tuttuğu çocuğu kimdi?
Ben() Ağabeyim() Ablam() Erkek kardeşim() Kız kardeşim() Bildiğim kadarıyla çok tuttuğu birisi yoktu()
56. Bu dönemde babanız arkadaşlarınızı tanır mıydı? Hepsini tanırdı() Çoğunu tanırdı() Bazılarını tanırdı() Hiçbirini tanımazdı()
57. Anne ve babanızın hangisi ile daha rahat konuşabiliyorsunuz? Babamla çok daha fazla() Babamla biraz daha fazla() Her ikisi ile eşit oranda() Annemle biraz daha fazla() Annemle çok daha fazla()
58. Anne ve babanızın hangisi sizi daha çok över? Babam çok daha fazla() Babam biraz daha fazla() Her ikisi eşit oranda() Annem biraz daha fazla() Annem çok daha fazla()
59. Anne ve babanızın hangisi size daha çok şefkat gösterir?
Babam çok daha fazla() Babam biraz daha fazla() Her ikisi eşit oranda() Annem biraz daha fazla() Annem çok daha fazla()
60. Anne ve babanız anlaşılmadıkları zaman siz genellikle hangisinden yana olursunuz?
Çok daha fazla olarak babamdan yana() Biraz fazla olarak babamdan yana() Eşit oranda her ikisinden yana() Biraz fazla olarak annemden yana() Çok daha fazla olarak annemden yana()
61. Yalnız bir insan olmaya eğilimli misinizdir? Evet() Hayır()
62. İnsanların çoğu sizin nasıl bir kişi olduğunuzu bilirler mi, yoksa çoğunun sizi gerçekten tanımadıklarını mı düşünürsünüz? Çoğu benim nasıl biri olduğumu bilir() Çoğu gerçekten beni tanımaz()
63. Gelecekte nasıl bir insan olacağınız konusunda hayal kurar mısınız? Çok sık() Bazen() Nadiren() Hiçbir zaman()

9. 1. EK 3: FABRİKA İZİN ONAY FORMU

**GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

GAZİANTEP

Okulunuzun halk sağlığı hemşireliği bölümü yüksek lisans öğrencilerinden BURAK YEŞİLYURT'UN "Fabrika işçilerinde ergonomi ve benlik saygısı ile etkileşimi" adlı araştırmasını fabrikalarımızda uygulaması kabul edilmiş olup,değerlendirme geç yapıldığından dolayı öğrencini araştırmasını haziran-eylül 2014 tarihleri arasında uygulaması uygun görülmüştür.

30.05.2014

Kadir TOĞLUKTEMUR
Makine Mühendisi
İş Güvenliği Uzmanı



GURTEKS İPLİK SAN. VE TİC. A.Ş.
2. Org. San. Böl. / Vahit Arhanlar
Gökyayın 5411 2' Cad. No:10
Şehitkamil / GAZİANTEP
Gaziantep V.D. : 449 004 6310
T : 00 90 342 337 38 28 pbx
F : 00 90 342 337 14 60
www.gurteks.com

9.1. EK 4: ETİK KURUL İZNİ

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Fabrika İşçilerinin Ergonomiye Bakışının Benlik Saygısı İle Etkileşimi
ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	94

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Gaziantep Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi 2. Kat Şehitkamil/Gaziantep
	TELEFON	0342 360 07 53 / 77704
	FAKS	0342 360 39 27
	E-POSTA	gaunetikkurul@gmail.com

BAŞVURU BİLGİLERİ

KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Yrd. Doç Dr Rabia Sohbet			
KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Halk Sağlığı Hemşireliği A.D			
KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği A.D			
DESTEKLEYİCİ				
DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	☐		
	FAZ 2	☐		
	FAZ 3	☐		
	FAZ 4	☐		
	Gözlensel ilaç çalışması	☐		
	İlaç dışı klinik araştırma	☐		
	Diğer ise belirtiniz			
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☐	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☐	ULUSLARARASI ☐

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe ☐	İngilizce ☐	Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☐	İngilizce ☐	Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe ☐	İngilizce ☐	Diğer ☐
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe ☐	İngilizce ☐	Diğer ☐
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı			Açıklama		
	SIGORTA	☐				
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	☐				
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	☐				
	İLAN	☐				

Etik Kurul Başkanının

Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Belgin ALAŞEHİRLİ

İmza:

Not: Etik kurul başkanının her sayfada imzasının olması gerekmektedir.

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Fabrika İşçilerinin Ergonomiye Bakışının Benlik Saygısı İle Etkileşimi
ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	94

	YILLIK BİLDİRİM	☐	
	SONUÇ RAPORU	☐	
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	☐	
	DİĞER:	☐	
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 10.03.2014/94	Tarih: 10.03.2014	
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.		
	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.		

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ	FARMAKOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E ☐	K x ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Prof. Dr.Ercan SIVASLI	PEDİATRİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Prof.Dr. Mehmet KESKİN	PEDİATRİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Prof. Dr.Feridun IŞIK	GÖĞÜS CERRAHİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Prof. Dr. İlker SEÇKİNER	ÜROLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Doç. Dr. Bünyamin KISACIK	İÇ HASTALIKLARI	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Doç.Dr.Yasemin ZER	MIKROBİYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E ☐	K x ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Doç.Dr.Beyhan CENGİZ	FİZYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. Kemal ÜSTÜN	DIŞ HEKİMLİĞİ	Gaziantep Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Doç.Dr.Seval KUL	BİYOİSTATİSTİK	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E ☐	K x ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Uzm.Dr. Cahide Elif ORHAN	FARMAKOLOJİ	Gaziantep İl Sağlık Müdürlüğü	E ☐	K x ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Eyüp ÇELİK	AVUKAT	Gaziantep Barosu	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	
Baha Günhan GÜNGÖRDÜ	İNŞ.MÜH (sivil üye)	GASKİ	E x ☐	K ☐	E ☐	H x ☐	E ☐	H ☐	

*:Toplantıda Bulunma

Etik Kurul Başkanının

Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ

İmza:

Elden Teslim Aldım

Not: Etik kurul başkanının her sayfada imzasının olması gerekmektedir.

Burak Yedigöller

10. ÖZGEÇMİŞ

Burak YEŞİLYURT 1986 yılında Gaziantep’te doğdu. İlk ve orta öğretimini Gaziantep’te tamamladıktan sonra 2007 yılında Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümünü kazandı. Lisans öğretimini 2011 yılında tamamladı. Mezuniyet sonrası Gaziantep Çocuk Hastalıkları Hastanesi’ne atandı. 2012 yılında Gaziantep Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Halk Sağlığı Hemşireliği programında Yüksek Lisans eğitimine başladı.

Evli ve bir çocuk babası olan Burak Yeşilyurt halen Şehitkâmil Devlet Hastanesinde Devlet memuru (Hemşire) olarak görev yapmaktadır.

Akademik Çalışmalar:

1. Sohbet R, Yeşilyurt B. Onkoloji Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kemoterapi Uygulamaları Sırasında Koruyucu Önlem Alma Durumları. 9. Uluslar arası Katılımlı Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, Fethiye, 1-3 Nisan 2010. (Poster Bildiri)
2. Sohbet R, Yeşilyurt B. Stresin Üniversiteye Hazırlanan Öğrenciler Üzerine Etkisi. Avrupa Sosyal Bilim Araştırmaları Konferansı (European Conference on Social Science Research). Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, 19-21 Temmuz 2013. (Sözel Bildiri)
3. Sohbet R, Yeşilyurt B. Gaziantep Çocuk Hastanesindeki Hasta Yakınlarının Fizyolojik Sarılığa Bakışı. 16. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, Antalya, 27-31 Ekim 2013. (Poster Bildiri)
4. Sohbet R, Yeşilyurt B. Fabrika İşçilerinin Ergonomiye Bakışının Benlik Saygısı İle Etkileşimi. 2. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi, Kocaeli, 8-9 Kasım 2017. (Tez- Sözel Bildiri)