



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**GÜMÜŞHANE İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR MADEN FİRMASINDA
YERALTI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa GÜNAYDIN

**ŞUBAT 2019
GÜMÜŞHANE**

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**GÜMÜŞHANE İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR MADEN FİRMASINDA
YERALTI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa GÜNAYDIN

Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

"İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı"

Yüksek Lisans Programında Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih :04.02.2019
Tezin Sözlü Savunma Tarihi :15.02.2019

ŞUBAT 2019



KABUL ve ONAY



Doç. Dr. Ebru Emine ŞÜKÜROĞLU danışmanlığında **Mustafa GÜNAYDIN** tarafından hazırlanan **“GÜMÜŞHANE İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR MADEN FİRMASINDA YERALTI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ”** isimli bu çalışma jürimiz tarafından Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Anabilim Dalı 'nda Yüksek Lisans Tezi olarak Oy Birliği ile kabul edilmiştir.

Başkan

:
Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre BENKLİ

Üye (Danışman)

:
Doç. Dr. Ebru Emine ŞÜKÜROĞLU

Üye

:
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Mustafa KAHRAMAN

ONAY

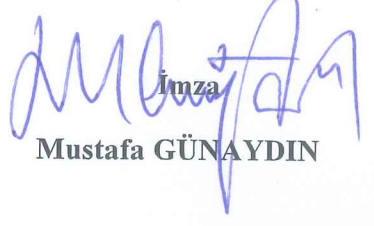
Bu tez **06/03/19** tarihinde Enstitü Yönetim Kurulunca kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ferkan SİPAHİ

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEZ BEYANNAMESİ

Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlamış olduğum "GÜMÜŞHANE İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR MADEN FİRMASINDA YERALTI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ" isimli tez çalışmasında; bütün bilgi ve belgeleri genel akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak hazırlayıp sunduğumu, başka kaynaklardan yararlandığım bilgileri metin ve kaynaklarda eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma süresince bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksi durumda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim. 04.02.2019


İmza
Mustafa GÜNAYDIN

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÜMÜŞHANE İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR MADEN FİRMASINDA
YERALTI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ**

Mustafa GÜNAYDIN

Gümüşhane Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ebru Emine ŞÜKÜROĞLU

2019, 82 Sayfa

Bu çalışmada, Gümüşhane ilinde faaliyet göstermekte olan bir maden firmasının yeraltı çalışanlarının tükenmişlik durumlarının iş sağlığı ve güvenliği bakımından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda beş bölüm içeren veri toplama formu düzenlenmiştir. Veri toplama formu sosyo-demografik özellikler, çalışma ortamı özellikleri, iş sağlığı ve güvenliği, tükenmişlik ve iş tatmini ölçeklerinden oluşmaktadır. Yapılan anket çalışması yeraltı madenciliğinde çalışan 162 personele uygulanmış ve incelemeler neticesinde 121 anket değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem boyutunun hesaplanmasında %5 hata payı, %95 güven düzeyi ve %50 cevap dağılımı dikkate alınarak yapılmıştır. Örneklem grubundan toplanan veriler SPSS paket programında analizi yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda ölçme araçlarının normallik varsayımının grubun genel tükenmişlik düzeyi normal dağılmakta ($p=,200$; $p>0,05$), grubun genel iş tatmin düze-

yi ise normal dağılım göstermemektedir ($p=0,48;p<0,05$). Araştırmamızda Maslach tükenmişlik ölçeği ve Minnesota iş tatmini ölçeği toplam puanları arasında negatif yönde bir ilişki vardır (korelasyon kat sayısı $r=-,353$). İş kazasına çoğunlukla sebep olan durumların neler olduğunu düşünüyorsunuz sorusuna iş güvenliği olmayan çalışma ortamı (%24,8) cevabı verilmiştir. Çalışmamızda ailenizle düzenli olarak ne yaparsınız sorusuna ise iş yoğunluğundan dolayı düzenli şekilde bir arada olamıyoruz cevabı verilmiştir (%45,5). Daha fazla vardiyalı işlerde çalışanların tek vardiyalı işlerde çalışanlara oranla daha çok duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bunun yanı sıra tecrübesi az olan çalışanların tecrübesi fazla olan çalışanlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun sonucunda işini isteyerek yapanların istemeyerek yapanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumlarını daha az yaşadıkları belirlenmiştir.

Sonuç olarak, tükenmişliğin azalabilmesi için çalışanların iş tatminlerinin artırılması gerekir. Özellikle yeraltı maden çalışanları arasında psikolojik risk faktörlerinin ve bunları tetikleyen iş tatmini ve tükenmişliğin daha fazla incelenmesi ve araştırılması gerekir.

Anahtar Kelimeler: İş güvenliği, İş sağlığı, Maden, Maslach, Minnesota, Tükenmişlik, Yeraltı maden.

ABSTRACT
MS THESIS

**EXAMINATION OF THE DEPLETION LEVELS OF UNDERGROUND
WORKERS IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN A
MINING COMPANY OPERATING IN GÜMÜŞHANE**

Mustafa GÜNAYDIN

Gumushane University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ebru Emine ŞÜKÜROĞLU

2019, 82 Pages

In this study, it is aimed to examine the burnout conditions of underground workers of a mining company operating in Gümüşhane province in terms of occupational health and safety. In this context, a data collection from consisting of five parts was organized. The data collection from occurs from socio-demographic characteristics, working environment features, occupational health and safety, burnout and job satisfaction scales. The survey was applied to 162 staff working in underground mining, 95% confidence level and 50% response distribution were taken into consideration. The data collected from the sample group were analyzed in SPSS package program. As a result of the research, general burnout level of the normality assumption of the measurement tools is normally distributed ($p=200$; $p>0.05$), the general job satisfaction level of the group did not show normal distribution ($p=0.48$; $p<0.05$).

In our study, there was a negative correlation between the total score of Maslach Burnout Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale (correlation coefficient $r=-,353$). The question of "What do you think about what mostly causes the work accident?" was answered as "non-safety working environment" (24.8%). On the other hand in our study, the question of "What do you do with your family on a regular basis?" was answered "we cannot get together regularly due to the intensity of work" (45.5%). It was observed that working in more shift jobs experienced more desensitization and burnout than working in single shift jobs. Besides, it is determined that the employees who have less experience have more desensitization than the employees who have more experience. As a result of this situation, it was determined that those who do their job willingly experience less emotional burnout and depersonalization than those who do not.

At the end of the study, the job satisfaction of employees should be increased in order to reduce burnout. In particular, it is necessary to investigate the psychological risk factors and job satisfaction and burnout triggering them, between the underground mine workers.

Keywords: Occupational safety, Occupational health, Mining, Maslach, Minnesota, Burnout, Underground mining.

TEŞEKKÜR

Bu çalışma, Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır. Tez çalışmalarım boyunca tezimi yöneten, beni yönlendiren, çalışmalarımın her safhasında yakın ilgi ve yardımlarını gösteren, değerli vaktini, bilgi birikimini ve özverisini hiçbir şekilde esirgemeyen tez danışmanım sayın Doç. Dr. Ebru Emine ŞÜKÜROĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tez çalışmaları sırasında bana yardımcı olan Birsal ŞER, Büşra ÇİMEN, Ceylan VARGÜN ve Güllinaz AL'a teşekkürlerimi sunarım.

Bütün yüksek lisans çalışmalarım sırasında maddi ve manevi yardımlarıyla bana her zaman yol gösterici ve destek olan amcam Prof. Dr. İhsan GÜNAYDIN'a, sevgili eşim Gülcan GÜNAYDIN'a, kardeşim Öğr. Gör. Gülseren GÜNAYDIN'a ve hiçbir şekilde desteklerini maddi ve manevi olarak esirgemeyen ANNE ve BABAM'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Çalışmanın uygulayıcı ve araştırmacılara yardımcı olmasını temennisiyle.

Mustafa GÜNAYDIN
Gümüşhane, 2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
TEŞEKKÜR	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
SEMBOLLER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIII
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş ve Çalışmanın Önemi	1
1.2. İş Güvenliği, İş Sağlığı ve Tükenmişlik Kavramları	2
1.2.1. İş Güvenliği	2
1.2.2. İş Sağlığı	3
1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği	3
1.2.4. Tükenmişlik	4
1.3. Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Kavramlarının Ayrımı	9
1.4. Tükenmişlik Nasıl Önlenebilir?	10
1.5. Madencilik Sektörü.....	12
1.6. Türkiye’de Madencilik Faaliyetleri	15
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	16
2.1. Araştırmanın Modeli	16
2.2. Evren ve Örneklem.....	16
2.3. Veri Toplama Araçları.....	16
2.3.1. Sosyodemografik Özellikler Formu	17
2.3.2. Çalışma Ortamı Özellikleri Formu	17
2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Formu	17
2.3.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	18
2.3.5. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	18
2.4. Araştırmanın İşlem Yolu	19
2.4.1. Araştırmada Kullanılan Veri Analizi Teknikleri	19

3.	BULGULAR	21
3.1.	Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	21
3.2.	Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Ortam Özellikleri.....	25
3.3.	Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Özellikleri	29
3.4.	Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özelliklerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları	34
3.5.	Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutları.....	38
3.6.	Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutları	43
3.7.	Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutları.....	47
3.8.	Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanları Karşılaştırılması.....	52
3.9.	Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutlarının Puanları Karşılaştırılması	56
3.10.	Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutları.....	61
3.11.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve A lt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar	66
4.	TARTIŞMA.....	68
5.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	72
6.	KAYNAKLAR.....	75
7.	EKLER	83
	ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1.1.	Tükenmişlik Model Türleri	8
Tablo 2.1.	Araştırmadaki Ölçme Araçları Verilerinin Normallik Varsayımı Bulguları .	20
Tablo 3.1.	Araştırmadaki Örneklem Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri	21
Tablo 3.2.	Araştırmadaki Örneklem Grubunun Çalışma Ortam Özellikleri	26
Tablo 3.3.	Araştırmadaki Örneklem Grubunun İş Sağlığı Ve Güvenliği Özellikleri.....	30
Tablo 3.4.	Araştırmanın Örneklem Grubunun Sosyo – Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması	34
Tablo 3.5.	Araştırmanın Örneklem Grubunun Sosyo–Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Karşılaştırılması	39
Tablo 3.6.	Araştırmanın Örneklem Grubunun Sosyo–Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....	43
Tablo 3.7.	Araştırmanın Örneklem Grubunun Sosyo – Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....	48
Tablo 3.8.	Araştırmanın Örneklem Grubunun Sosyo – Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması	52
Tablo 3.9.	Araştırmanın Örneklem Grubunun Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....	57
Tablo 3.10.	Araştırmanın Örneklem Grubunun Sosyo – Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....	61
Tablo 3.11.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minesota İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar.....	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil 1.1. Maslach Tükenmişlik Modeli Aşamaları	9
---	---



SEMBOLLER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ILO	: Uluslararası çalışma örgütü
İSG	: İş sağlığı ve güvenliği
N	: Uluslararası çalışma örgütü
p	: İncelenen olayın gerçekleşme sıklığı
SD	: Standart sapma
SPSS	: Statistical package for social scientists (Sosyal bilimler için istatistik paketi)
WHO	: Dünya sağlık örgütü

1.GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş ve Çalışmanın Önemi

Çalışma hayatının öncelikli ve önemli konularından biri güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasıdır. Bundan dolayı meslek hastalıklarının ve iş kazasının engellenmesi için çalışmalar yapılmalıdır. İş kazası ve meslek hastalıklarının engellenebilmesi iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kültürünün oluşturulması, farkındalığın artırılması ve toplumda yaygınlaştırılması ile mümkün olacaktır. Bu kültür oluştuğu takdirde İSG konusunda sürekli iyileştirme ve gelişme ortamı sağlanacaktır. Bu konuda işverenlerimizin yanı sıra çalışanlarımıza ve tüm sosyal taraflara büyük sorumluluklar düşmektedir. Üst kademe yöneticilerden başlayarak ara kademe yöneticiler ve işçilerin iş güvenliği ve sağlığının ciddiyetine inanması ve bu doğrultuda oluşturulan politikaları benimseyerek özümsemesi yönetimin gelişmesinde ana hedeftir. Üst kademenin taahhüdü ile başlayan çalışmalar, var olan bütün çalışanların iş güvenliğini özümseyecek hale getirene kadar sürdürülmeli ve kazaların seviyesinde kaizen yaparak sağlıklı ve güvenli bir çalışma hayatı oluşturulmalıdır.

İSG, işçinin iş ortamından kaynaklı ve çalışanın sağlık ve güvenliğini tehlikeye sokacak tehlikeler ve bu tehlikelerin oluşturduğu riskleri kapsamaktadır. Meydana gelecek olan bu tehlike ve sonucunda oluşacak risklere baktığımızda fiziksel kaynaklı, kimyasal kaynaklı, biyolojik kaynaklı, ergonomiye özensizlikten kaynaklanan ve psikolojik kaynaklı risk etmenleri şeklinde gruplandırabiliriz. Yapılan bu gruplandırma arasında belki de en önemli olanı psikolojik risk etmenleri olarak nitelendirilebilir. Çünkü hepsinin etkilerini tek bir yerde toplayabileceğimiz ve neticesinde ağır sonuçlara sebep olacak risk etmenleri içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmamıza konu olan yer altı madencilik işlerinin yoğun ve ağır olması nedeniyle çalışanlar psikolojik olarak etkilenmektedir. Mevcut yapılan işin gerekliliklerini yerine getirirken çalışma alanında karşılaşılan sıkıntılara cevap vermek aile ve kendi isteklerine karşılık verememek çalışanlar üzerinde ruhsal ve fiziksel bir çöküntü meydana getirmektedir. Dolayısıyla fiziksel ve ruhsal düşüşün ortaya çıkması çalışma performansının azalmasına, sağlığının bozulmasına ve yapılan işe karşı odaklanamamaya sebep olmaktadır. Bu durumum sürekli hale gelmesi sonucunda, iş stresinin ve tükenmişliğin ortaya çıkması devamında ise iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesine neden olur. Tükenmişlikle sonuçlanan bu durumlar çalışanlar üzerinde enerji kaybını meydana getirir.

Çalışanlar üzerinde oluşan enerji kaybı yapılan işe karşı kendini ait hissetmemeye ve işten soğumalarla sonuçlanır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında iş kazalarının oluşumuna etkili olan ilk (iş başlangıç) ve son (işten çıkış) saatler arasında daha fazla kazanın ortaya çıkmasına ve ölümle sonuçlanmasına sebep olur.

Araştırmamızın amacı madencilik sektöründe var olan yeraltı madencilikte iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili çalışmaların çalışanların çalıştıkları iş koşullarına ve buna bağlı olarak tükenmişlik durumlarına olan etkilerinin incelenmesidir. Yeraltı maden çalışanlarının yaptıkları iş durumları incelenerek çalışma koşulları kalitesinin artırılması, daha sağlıklı çalışanlar ve tükenmişlikle daha az karşılaşmaları veya tükenmişliğin tamamıyla ortadan kaldırması için mevcut işveren ve tüm çalışanların bir bütün olarak ortak hareket etmeleri gerekmektedir. Tükenmişlik, çalışanlar üzerinde son derece etkilidir. Öncelikle stresin oluşmasına devamında iş stresinin yaşanmasına bu da tükenmişliğin oluşmasına neden olur. Tükenmişlik sonucu fizyolojik ve psikolojik etkilerin oluşması çalışanlar üzerinde dikkat dağınıklığına bu da iş kazalarına sebep olur. *Bu bakımdan yaptığımız bu çalışma bir ilk ve rehber niteliğinde olacaktır.*

1.2. İş Güvenliği, İş Sağlığı ve Tükenmişlik Kavramları

1.2.1. İş Güvenliği

İş güvenliği, var olan bir potansiyel durum karşısında korunmaktır. Başka bir ifadeyle tehlikenin risklere dönüşmesi durumunda mevcut olan durum ile kaynağında mücadele ederek çalışanı en az zarar ile korumayı ifade eder. Yaygın olarak iş güvenliği mevcut potansiyel durumun kabul edilebilir seviyeye getirebilmek veya tamamıyla ortadan kaldırmak, gerçekleşme olasılığını minimum seviyeye düşürmektir (Çilingiroğlu, 2006).

İş güvenliği kavramlarına ilişkin tanımlamaların yaklaşım ve içerikleri farklı farklı olmasına rağmen, asıl ifade edilmesi gereken ana nokta iş kazalarının azaltılması ve önlenmesidir. Dolayısıyla çalışma alanında yapılan işler sırasında farklı sebeplerden dolayı oluşan çalışanın sağlığına zarar verebilecek olan olayların etkilerinden korumak amacıyla yapılan bilimsel ve sistemli çalışmalardır. İş güvenliği, yapılan çalışmalar sırasında kişinin korunmasını temel alan çalışmalar bütünüdür. Çalışanın, işverenin faaliyet gösterdiği hem çalışma ortamı koşulları hem de faaliyet gösterilen alanın durumundan kaynaklanabilecek potansiyel durumlardan korunmak için alınması gerekli önlemler dizisinden oluşmaktadır (A. Aktekin, 2010).

Yapılan açıklamalar doğrultusunda iş güvenliği çalışmalarının amaçları; sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, iş kazası ve kaza gibi istenmeyen durumları proaktif yaklaşımlar yaparak alınması gereken önlemleri belirlemek ve üretimin devamlılığını sağlayarak verimi artırmak olarak açıklayabiliriz (WHO, 2001, 2002).

1.2.2. İş Sağlığı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığı kavramını; bütün işlerde çalışanların, sosyal, bedensel ve ruhsal olarak iyilik durumlarının yüksek seviyeye çıkarılması, geliştirilmesi ve devam ettirilmesi sonucunda yapılan çalışmalar bütünü olarak tanımlamaktadır (ILO, 2018). Sağlık, olumsuz yönden hastalık halinin yokluğu olarak tanımlanır. Olumlu yönden sağlık ise; kişilerin yaşama katılma yeteneklerinin, stresli olaylara bariyer oluşturmaları, mevcut psikolojik durumun fiziksel ve iyilik seviyeleri, kişiler arası güzel ilişkiler oluşturma becerisidir (Url-1, 2018).

Diğer bir tanıma göre iş sağlığı; çalışanlara en iyi sağlık koşullarını sağlamak, kişileri iş ortamı olumsuzluklarından arındırmak ve yapılan iş ile çalışan arasındaki etkileşimi en iyi şekilde sağlamaktır. Yapılan bu tanımlaya göre çalışan ve işveren açısından oldukça önemlidir. Çalışan açısından değerlendirildiğinde işten direkt olarak etkilenen kişi çalışanın kendisidir. İşveren açısından ise yaşanan iş kazası veya meslek hastalığı iş akışını, üretimi ve verimliliği düşürerek kayıplara neden olmaktadır (Altınel, 2015). Bu bakımdan Ülkemizde ve Dünya üzerinde çalışma alanlarının sağlıksız koşulları içerdiği bilinmektedir. Var olan bu sağlıksız çalışma koşullarının en aza indirilebilmesi için uluslararası anlaşmaları ülkemize uyarlamak adına iş sağlığı ve güvenliği konularında kanun, tüzük, yönetmelik ve tebliğler yapılmaktadır (Devebakan, 2008).

1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Yapılan literatür incelemelerinde geçmişe yönelik son 15-20 yıllık zaman diliminde iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişimi; iş sağlığı, iş güvenliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş sağlığı ve iş güvenliği ve son olarakta iş sağlığı ve güvenliği şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Fakat yapılan bu isim değişiklikleri iş sağlığı ve güvenliği kavramına rahat bir nefes aldıramamıştır. İSG kültürü gerek evlerimizde gerekse çalışma ortamlarımızda tam olarak hayata geçirilememiştir. Oysa İSG kültür bilincini topluma yayma ve bu konuda da herkese sorumluluk vermek gerekmektedir. Bu bilinci oluşturmak

için devlet, sivil toplum kuruluşları, işverenler, çalışanlar ve ülke bireyleri olarak herkesin desteklemesi gerekmektedir. Bunlardan herhangi birinin aksaması İSG kültürünün yaygınlaşmasını engelleyecektir. Dolayısıyla kültür bilincinin yaygınlaştırılabilmesi için de proaktif (daha önceden planlanan/yapılan uygulamalar) çalışmalara önem vermek gerekmektedir.

WHO ve ILO iş güvenliği ve sağlığı kavramını; çalışanların ruhsal, toplumsal, bedensel iyilik hallerinin yükseltilmesi veya bu hallerinin korunabilmesi, çalışma şartlarının çıkarılan ürün ve çevrenin oluşturduğu sağlıksız durumlardan izole edilmesi, karşılaşılabilecek iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı proaktif önlemler olarak olumsuz etkileri yok etmek, işin çalışana uyumunu sağlayarak sosyal hallerinin korunması için yeterli bir çalışma ortamı oluşturmak olarak tanımlanmaktadır (Cerev ve Köseoğlu, 2018).

İSG'nin diğer bir tanımına göre; çalışmanın yapılması sırasında çalışma yerlerinde farklı nedenlerden dolayı çalışan sağlığına zarar verebilecek olaylardan korunabilmek için sistemli ve bilimsel çalışmalar olarak tanımlanır. Bu tanımlamaya göre İSG'nin 3 ana amacı olduğunu söyleyebiliriz. Bunlar güvenli ve sağlıklı bir alan, iş kazası ve meslek hastalıklarına proaktif yaklaşım ve üretim sürekliliğini sağlamaktır (Akıllı ve Aydoğdu, 2013;Yiğit, 2011). Başka bir tanımlamada ise; çalışma yerinin ve yapılan işin doğal sonucu olarak ortaya çıkabilecek etkileri önceden belirlenerek işçilerin güvenlik ve sağlıklarına verilebilecek zararın değerlendirilmesi, kontrolü, öngörüsü ve tanınmasıdır (Alli, 2008).

1.2.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970'lerde tükenme, motivasyon kaybı ve çalışanların uzun süreli ve geniş stres koşullarından sonra yaşadığı bağımlılık duygularını tanımlamak için Amerikalı bir psikiyatrist olan Fredenberger (1974) tarafından tanımlanmıştır (Soderfelt and Soderfelt, 1995). Fakat bir grup gönüllünün bir yardım alanına girdiğini, kendilerinden vazgeçtiğini ve sonunda kendilerini duygusal tükenme noktasında aşırılık gösterdiğini gözlemledi. Yapılan gözlemlere dayanarak tükenmişlik terimi, çalışma koşullarından kaynaklanan fiziksel ve duygusal tükenme durumu olarak tanımlanır. Ayrıca uzun süre ve yoğun bir şekilde çalışan 'adanmış ve en kararlı' işçilerin büyük olasılıkla tükenmeye duyarlı olduğu bilinmektedir. Böylece, bir bireyin bakış açısıyla tükenmişliği yaşaması ve iş talepleri ile başa çıkabilmek için kaynak eksikliğinin olması olarak nitelendirilir (Freudenberger, 1974).

Tükenmişlik hakkında yapılan araştırmalar yıllar geçtikçe genişleyen bu kavram anlaşılmazlıktan çıkıp literatürde daha canlı anlamlar verilerek karşımıza çıkmaktadır (Maslach and Schaufeli, 1993). Bununla birlikte tükenmişlik kavramı hala stres, depresyon, gerginlik, yabancılaşma gibi birçok kavram arasında karıştırılmaktadır. Tükenmişlik ile bu kavramların her biri arasındaki ilişkiyi ayırt etmek zordur. Bu nedenle bunu sadece literatürde en çok tartışılan kavramlar olan stres ve depresyon ile sınırlandırıyoruz. Tükenmişlik kavramı; Fredenberger'den bağımsız olarak (1974), bir bireyin değil, bir durumun perspektifinden fenomeni olarak tanımlayan bir Amerikan sosyal psikolog olan Maslach'ın (1976) yazılarında sosyal bilimlerde daha da popüler hale geldi. Onun görüşüne göre, tükenmişlik, bireylerin çalışma ortamı tarafından duygusal olarak boşalma hissettiklerinde ve faaliyetlerinin yardım etmeyi amaçladıkları kişilere hiçbir fayda sağlamadığını hissettiğinde ortaya çıkar. Böylece başarı duygularını kaybederler ve bunun için de başarısız oldukları için müşterilerini veya kendilerini suçlarlar. Bu nedenle, tükenmişliği bir tür insan-iş yapan bireyler arasında sıklıkla ortaya çıkan sinizm sendromu ve duygusal tükenme olarak tanımlanır (Maslach and Jackson, 1981). Daha sonra Freudenberger (1974) ve Maslach (1976), Maslach ve Jackson (1981) öncü çalışmalarına dayanarak tükenmişliği yaygın olarak kabul gören kavramsallaştırma olarak tanımladı ve üç boyutu olan psikolojik bir sendrom olarak yorumladı. Duygusal tükenmeyi, duygusal diğer insanlarla yoğun temas altında bulunan veya psikolojiye kendini kaptırarak mümkün olan duyguya atıfta bulunarak olumsuz tutum veya insanlara karşı duygusuz tepkiler olarak psikolojik, duyarsızlaşma (sinizm olarak yeniden kavramsallaştırılmış) şeklinde tanımlandı. Kişinin yetkinlik duygusunda bir düşüşe ve insanlarla çalışmanın başarısına atıfta bulunarak kişisel başarıyı azaltmıştır (Maslach, 1982; Maslach and Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). Tükenmişlik tanımından bu yana, çeşitli mesleklerde bireyler arasında benzer bir sendrom olarak açıklanan çok sayıda tükenmişlik tanımı ortaya çıkmış ve bilim adamları tükenmişlik tanımını farklı perspektiflerden (psikoloji, sosyoloji, fizyoloji gibi) incelemişlerdir (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976). Farklı bakış açılarından tükenmişlik kavramının tarihsel gelişimine baktığımızda tükenmişlik; bir bireyin çaba (giriş) ve ödül (çıkış) arasında önemli bir tutarsızlık algısından kaynaklanan bir işle ilgili sendromudur ve bu algı bireysel, örgütsel ve sosyal faktörlerden etkilenir. Sık sık sorunlu müşterileri ile yüz yüze çalışmak ve genellikle çekilme ve sinizm müşteriler, duygusal-fiziksel tükenme, sinirlilik, anksiyete (endişeli bek-

lentiler), üzüntü ve alçaltılmış benlik saygısı gibi çeşitli psikolojik belirtiler arasında gelişmiştir (Farber, 1991).

Buna ek olarak, tükenmişliğin esasen önemsizlikle ilgili olduğunu savunmak insan hizmet profesyonellerinin, başkalarına yardım etme çabalarının etkisiz olduğunu, görevin sonsuz olduğunu ve yaptıkları iş için kişisel ödemelerin (başarı, tanıma, ilerleme veya takdir açısından) olması gerektiğini savunmuştur (Farber, 2000a).

Ayrıca, tükenmişliğin zaman içinde yavaş yavaş geliştiğini ve devam eden tükenmişlik sürecinin öfke ve hayal kırıklığı duyguları ile başladığını, işini ve umutsuzluk duygularını, ilgi kaybını ve hayal kırıklığını deneyimlemekten memnun olmaya yönlendirilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasını savunmuştur. Tükenmişliği bireyin bakış açısıyla karşılanmamış ihtiyaç algılarından ve yerine getirilmemiş beklentilerden kaynaklanan bir sendrom olarak tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra kişinin benlik saygısını azaltan ilgili psikolojik ve fiziksel semptomlarla birlikte ilerleyici hayal kırıklığı ile karakterize olması olarak nitelendirilmiştir (Gold and Roth, 1993).

Tükenmişlik kavramına daha fazla ışık tutmak için, bilim adamları onu karakterize etme çabalarını sürdürdü. Kişiliği ve örgütsel bakış açılarını tükenmenin iki merkezi yönü olarak tanırlar. Daha önceden çalışanın arka plan değişkenlerinde yüksek eğilimi olan çalışan profilinin sorunu ile ilgilidir ve bu kişilik faktörleri, tükenmişliğe doğru bir yatkınlık olarak açıklanabilir. İkincil olarak örgütsel değişkenler sorunu ile ilgili (kuruluşun iklim ve kültür, sosyal ve işyerinde mesleki destek, vb) tükenmişlik sürecini açıklamıştır (Friedman, 1991). Tükenmişlik, bir bireyin çaba (giriş) ve ödül (çıkış) arasında önemli bir tutarsızlık algısından kaynaklanan çalışma ile ilgili bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Friedman, 1995).

Buna ek olarak, tükenmişliği varoluşsal bir perspektiften incelemek, tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmenin olumsuz bir durumu olduğunu belirterek Freudenberg'e (1974) benzer bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Kademeli bir hayal kırıklığı sürecinin sonucu olarak genellikle duygusal talep gören durumlarda uzun süre çalışan yüksek motivasyonlu bireyler arasında bulunur (Pines, 1993). Dolayısıyla tükenmişliği yanma sürecinden kaynaklanan bir depresyon biçimi olarak tanımlanırken, depresyona giden yolun tükenmişlik ile ilgili temel sorunun depresyon, stres ve yabancılaşma gibi ilgili kavramlara kıyasla yeterince ayırt edici bir karaktere sahip olmadığını savunmuştur (Hallsten, 1993).

Tükenmişlik kavramına daha fazla açıklık getirebilmek için aşağıda belirtilen şekilde açıklamalar yapılabilir.

Tükenmişlik, çalışma koşullarının bir sonucu olarak ileride yaşanan enerji kaybı, amaç ve endişe olarak tanımlar (Edelwich and Brodsky, 1980). Tükenmişlik semptomların, eylemlerin ve düşüncelerin bir örneği olarak açıklanmıştır (Mattingly, 1977). Ayrıca iş tükenmişliğin, çalışmak için uyarılma ve coşku bozukluğu olduğunu ileri sürmüştür. Dahası, tükenmişlik terimini kullanan öğretmenlerin tükenmiş, izole edilmiş, yıpranmış veya hayal kırıklığına uğramış duygular olarak nitelendirdiklerini belirtmiştir (Potter, 1987). Buna ek olarak, tükenmenin özveri ve coşkunun istikrarlı bir şekilde azalmasına neden olduğu söylenmiştir (Schaufeli and Enzmann, 1998). Ayrıca, tükenmişliği hem sosyal yaşamlarında hem de iş deneyimlerinde bireyler tarafından hissedilen birçok stresin bir işlevi olarak öngörülmüştür (Gold and Bachelor, 2001). Son olarak, tükenmişliği profesyonellerin tam olarak çalışmasını engelleyen bir koşul olarak nitelendirmiştir (Haberman, 2004).

Yukarıda yapılan tanımlamalar çerçevesinde görüldüğü üzere, tükenmişlik tanımları değişir ve bilim adamları arasında kavramsallaştırma konusunda bir fikir birliği olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte yaygın olarak görülen tükenmişliğin zor bir iş durumuyla baş etmenin bir aracı olmasıdır ve tanımlamaların çoğu bu özellikleri (duygusal tükenme, sinizm, düşük moral, uykusuzluk, depersonalizasyon, azaltılmış başarı, düşük verimlilik, müşteriler için duygu kaybı ve fiziksel tükenme) içerirler (Farber, 2000a; Goutas, 2008). Dolayısıyla tükenmişlik tanımları içerisinde;

- ✓ başarısız olmak, yıpranmak, bitkin olmak,
- ✓ yaratıcılık kaybı,
- ✓ iş için bir bağlılık kaybı,
- ✓ müşteriler, iş arkadaşları, iş ve çalışma alanından uzaklaşma,
- ✓ onun üstesinden gelmenin kronik stresine bir yanıt,
- ✓ ve son olarak müşterilere ve benliğe yönelik uygunsuz tutum sendromu, genellikle rahatsız edici fiziksel ve duygusal semptomlarla ilişkili olduğu şeklinde yer alır (Cordes and Dougherty, 1993).

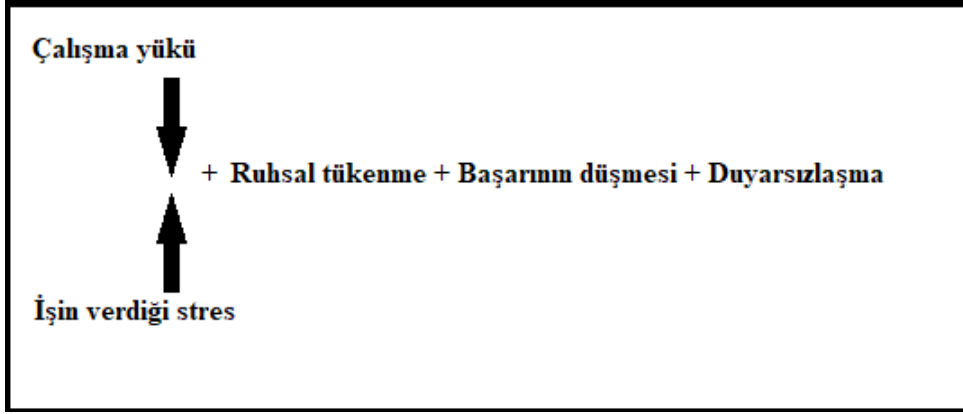
Ayrıca, evrensel olarak kabul edilen tükenmişlik tanımının eksikliği, tükenmişlik araştırmaları ile ilgili sorunlardan biri olduğu dikkati çekmektedir. Bu nedenle araştırmacılar tükenmişlik semptomlarının listelenmesi, etkileri ve belirli bir soruna neden olan bir özellik tanımını sunmak zorunda kalmaktadır (Dworkin, 2001).

Kısacası; tükenmişlik, birçok disiplinde önemli bir araştırma yapısıdır ve kavramsallaştırılmasında iki tür teorik model baskındır. Bunlar; psikolojik ve sosyolojik modellerdir. Psikolojik modeller; bireyin stresörlerle baş edememesi olarak tükenirken, sosyolojik olanlar; kişisel başa çıkma değil, örgütsel değişim yoluyla yeniden değerlendirilen organizasyona bağlı bir fenomen olarak kavramsallaştırılmasıdır (Dworkin, 2001). Yukarıda yaptığımız açıklamalar sonucunda tükenmişlik modelleri Tablo 1.1’de verilmiştir.

Tablo 1.1. Tükenmişlik model türleri

Maslach Tükenmişlik Modeli
Pines Tükenmişlik Modeli
Meier Modeli
Chernis Modeli
Freudenberg Modeli
Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli
Leiter Modeli
Perlman ve Hartman Modeli
Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli
Veninga ve Spradley Tükenmişlik Modeli
Gaines ve Jerminer Tükenmişlik Modeli
Golembiewski Tükenmişlik Modeli

Yapılan literatür incelemeleri neticesinde bu modeller arasında günümüzde en çok kabul gören ve kullanılan tükenmişlik modeli olarak Maslach Tükenmişlik Modelini görmekteyiz. Maslach’a göre tükenmişlik; başarının düşmesi, ruhsal tükenme ve duyarsızlaşma olarak şekil 1.1’de verilmiştir (Maslach and Jackson, 1981).



şekil 1.1. Maslach tükenmişlik modeli aşamaları

1.3. Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Kavramlarının Ayrımı

İş stresi ve tükenmişlik gelişimlerine dayanarak retrospektif olarak ayırt edilebilir. İş stresi; geçici bir adaptasyon sürecine atıfta bulunurken, tükenmişlik; adaptasyon sürecinde bir arıza anlamına gelmektedir (Maslach, 1993). Tükenmişlik ayrılma ile karakterizedir. Ancak stres aşırı istek ile örneklenir. Başka bir ifadeyle tükenmişlik; paranoya, depersonalizasyon ve dekolmanı   retirken, stres; aciliyet ve hiperaktivite   retir (Gmelch and Torelli, 1994). Tükenmişlik zamanla gelişir, korur ve daha statiktir, oysa stres daha uçucu ve zamanla büyük ölçüde değişebilir (Rudow, 1999). Stres, iş talepleri ile başa çıkma ve kaynaklar arasındaki dengesizliğin neden olduğu kısa vadeli bir duygusal durumdur. Oysa tükenmişlik uzun vadeli bir stres reaksiyonudur (Burke, Greenglass, and Schwarzer, 1996). Herkes stres yaşayabilirken, tükenmişlik sadece yüksek hedefler, beklentiler ve motivasyon ile kariyer hedefleri olan insanlar tarafından yaşanabilir (işlerinden bir anlamlılık elde etmeyi beklenen insanlar). Böyle bir başlangıç motivasyonu olmayan bir kişi iş stresi yaşayabilir, ancak tükenmez (Pines, 1993).

Stres ve tükenmişlik kavramları gibi, depresyon ve tükenmişlikte yakından ilişkilidir, ancak aynı değildir. Bu ilişki karmaşık ve çok yönlüdür. Yani tükenmişlik ve depresyon birbirlerine katkıda bulunabilir ve her ikisi de anksiyete, stres, gerginlik, yabancılaşma, benlik saygısı vb. gibi diğer faktörlerle ilişkili olabilir. Bu kavramlar arasındaki örtüşmenin olması bir önceki ortak paylaşımlardır. Örneğin; iş yerinde kronik stres hem tükenmişlik hem de depresyon üzerinde etkisi vardır ve temel bir faktör olarak nevrotizm (aşırı şevkat isteme, güvensizlik) kişilik özelliği hem depresyonun hem de tükenmişliğin duygusal tükenme bileşenini altüst eder, böylece iki kavram arasında önemli bir korelasyon oluşmuştur (Schaufeli and Enzmann, 1998).

Bununla birlikte, depresyonu şu belirtilerle karakterize edebiliriz; depresif ruh hali, zevk alamama, kilo kaybı veya kilo alma, uykusuzluk veya hipersomni, psikomotor ajitasyon veya gerilme, yorgunluk veya enerji kaybı, yetersizlik veya suçluluk duyguları, kararsızlık veya konsantre olamama ve ölüm ve intihar hakkındaki düşünceler olarak açıklanır (Brenninkmeijer, Van Yperen and Buunk, 2001). Bu özelliklerin çoğu tükenmişlik ile paylaşılır ve önemli olanlardan bazıları umutsuzluk, çaresizlik, üzüntü, azalmış enerji ve bunalmış olma duygusu olarak karşımıza çıkar. Aynı zamanda tükenmişlik ve depresyon belirtileri genellikle birbirleri ile örtüşen ve aralarında bazı korelasyon olduğunu, ancak her kökeni farklı olduğunu belirtiyor. Depresyon intra-psişik olaylardan kaynaklanır, tükenmişlik ise; çalışma koşullarından kaynaklanır. Yani tükenmişlik iş bağlamına özgüdür ve bir kişinin işiyle olan ilişkisini içerirken depresyon; bir kişinin hayatının tüm yönlerini kapsar ve onu küresel olarak etkilemektedir (Farber, 1984a, 1991). Dahası, tükenmişlik ve depresyonun gelişebileceğini, yani tükenmenin daha sonraki evrelerine depresif semptomatolojiye eşlik edebileceğini savunmuştur (Shirom ve ark., 2005). Çalışmalar ayrıca tükenmişlik ve depresyonun aynı kavramlar olmadığını göstermektedir. Fin dış hekimleri arasındaki bir çalışmada, depresif bir bozukluğa sahip olma olasılığının, tüm bireylerin depresif bir bozukluğun kriterlerini yerine getirmemekle birlikte, iş tükenmesi seviyesine yükseldiğini tespit etmişlerdir. Dahası, tükenmişlik ve depresyon belirtileri arasında karşılıklı bir ilişki olmasına rağmen, tükenmişlikten depresyona giden yol, depresyondan tükenmeye giden yol kadar güçlüdür (Ahola ve ark., 2005). Benzer bir durumda, tükenmişlik ve depresyon arasında bir derece örtüşme olasılığı doğrulanmış, ancak tükenmişlik, depresyonun temel özellikleri olarak kabul edilen üzüntü, suçluluk, umutsuzluk ve değersizlik duygularını içermediğinden eş anlamlı olmadığını savunmuştur. Bu nedenle tükenmişlik depresyondan farklıdır. Tükenmişliğin işyerinde sosyal çevrenin kalitesine bağlı olduğu, depresyonun ise bireyin çevresinin hemen hemen her yönüne yayılan küresel bir durum olduğunu ifade etmiştir (Shirom, 2005).

1.4. Tükenmişlik Nasıl Önlenebilir?

Tükenmişlik, iş stresinin birikmiş ve uzun vadeli olumsuz etkilerinin bir sonucudur ve genellikle kronik bir stres reaksiyonu olarak kabul edilmektedir. Çalışan sağlığı ve üretkenliği için zararlı sonuçlarla çalışmaya karşı kronik tükenme ve olumsuz tutumun bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır (Bakker ve Costa, 2014). Sürekli tükenme, kişinin çalışmalarının değeri hakkında sinizme (toplumsal, siyasi, kültürel yozlaşmışlığın ve

kargaşalığın karşısında umutsuzluğa kapılan ve yaşamını anlamlandırmak için bir dayanak arayan birey) yol açmakta ve sonunda kişinin gerçekleştirme kapasitesinden şüphe etmektedir. Bu nedenle tükenmişlik, duygusal tükenme, sinizm ve azaltılmış kişisel başarıdır (Maslach ve ark., 1996, 2001). Duygusal tükenme ve sinizmin tükenmenin temelini oluşturduğunu giderek daha açık hale geldiği görülmüştür (Rothmann, 2008). İş talepleri kaynakları (JD-R) modeli genellikle iş refahı araştırması için bir çerçeve olarak kullanılır. Bu model, her mesleğin iş taleplerinden kaynaklanan ve iş kaynakları tarafından hafifletilen belirli streslere sahip olduğunu varsaymışlardır (Bakker ve Demerouti, 2007). İş talepleri, sürekli fiziksel veya psikolojik çaba gerektiren, iş yükü ve müşterilerle duygusal olarak talep edilen etkileşimler gibi fiziksel veya psikolojik maliyetlere sahip olan işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleridir. İş kaynakları, kişisel büyümeyi teşvik eden ve iş hedeflerine ulaşmaya yardımcı olur. Böylece iş taleplerini hafifleten fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleridir (Bakker ve Demerouti, 2007). İş kaynakları, organizasyon, sosyal ilişkiler, çalışma şekli ve görevin kendisinden türetilir (Herbert, 2011). Eğer olumlu bir şekilde deneyimli olunursa, çalışanı motive edebilir ve çalışan refahını iyileştirebilir (Bakker ve Demerouti, 2007). Öz yeterlik, iyimserlik, umut ve esneklik gibi kişisel kaynaklar ve kişinin çevresini etkileme ve kontrol etme yeteneğinin olumlu öz değerlendirmesi, çalışanların algılarını ve iş kaynaklarının kullanımını iyileştirebilir (Hobfoll ve ark., 2003; Bakker ve Demerouti, 2007; Herbert, 2011).

Hem dış hem de iç faktörler (iş ve kişisel kaynaklardaki zayıflıklar) tükenmişlik gelişiminde rol oynamaktadır (Demerouti ve ark., 2001; Kwag ve Kim, 2009; Guo ve ark., 2015). Chen ve ark., üç temel nedeni ayırt etmek için iş tükenmişliğinin önceki çerçevesini yeniden formüle edip, örgütsel zayıflık tükenmişliği (örneğin sistemler, kaynaklar ve bağlam), iş zayıflığı tükenmişliği (örneğin iş türü ve iş yükü gibi) ve bireysel karakteristik tükenmişlik (kişilik ve demografik gibi) şeklinde formüle etmişlerdir (Chen ve ark., 2012). Tüm organizasyon kültürlerinden, katılımcı bir organizasyonel kültürün en düşük iş tükenmesi seviyesine sahip olduğunu keşfetmiştir (Zamini ve ark., 2011). İş yükünün ve ödüllerin eksikliğinin tükenmenin en önemli belirleyicileri olduğunu vurgulamıştır (Jimenez ve Dunkl, 2017). İş yükü, çalışanların fiziksel ve duygusal tükenmeden düzgün bir şekilde yeniden örtülmesini önler ve ödül eksikliği (mali veya mali olmayan), ortalama çaresizlik, verimsizlik ve daha sonra sinizm (Cartwright ve Holmes, 2006; Sonnentag ve ark., 2010), çalışanların iş yükleriyle baş etmesini sağlamak için hem iş hem de kişisel kay-

nakların yetersiz olması durumunda, bu iş tükenmesinin bir kısmını oluşturan tükenme ve kötümser tutum ve davranışlarla sonuçlanmaktadır (Chen ve ark., 2015).

Çalışanların kendileri tükenmeye yol açabilecek günlük süreçte rol oynamaktadır. Sadece iş ortamına pasif tepki göstermekle kalmaz, aynı zamanda çevresel ve iş taleplerini aktif olarak etkileyebilir veya müzakere edebilirler (Bakker ve Costa, 2014). Aynı çalışma koşullarında bazı çalışanlar tükenmişlik yaşamaya diğerlerinden daha fazla maruz kalabilirler (Chen ve ark., 2012). Esneklik, vicdanlılık ve uyumsuzluk gibi özelliklerin bireysel eksiklikleri tükenmişlik ile ilgilidir (Kotzé ve Lamb, 2012).

Bireylerin refah düzeylerini doğrudan etkileyen kaynakların kullanılabilirliğini değerlendirdikleri tespit edilmiştir (Wright ve Hobfoll, 2004). Karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilecek iç kaynaklara erişebileceklerini düşündüklerinde herhangi bir sıkıntı karşısında refahı yaşama olasılığı daha yüksektir. 2000'li yılların başında, çalışan refahı üzerine yapılan araştırmalar, zihinsel refahı arttıran ve en uygun işleyişe yol açan psikolojik kaynaklara odaklanarak olumlu bir psikolojiye doğru kaymıştır ve performansı iyileştirmeyi ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir hale getirmiştir (Luthans, 2002; Seligman and Csikszentmihalyi, 2000).

1.5. Madencilik Sektörü

Genellikle, yeraltı madenciliğinde çalışma koşulları yüzey madenciliğinden farklıdır. Derinlik, çamur, gaz salınımı, nem, hava kirliliği ve havalandırma sisteminin gerekliliği, çeşitli hastalıklar, örneğin pnömokonioz ve şiddetli amfizem, mortalite, yükleme sırasında kazalar, çekme veya kaldırma, kararlılık analizi ve tabakalar kontrolü, patlamalar vb. yeraltı çalışma riskini artıran bazı konulardır. Bu sorunlar genellikle duruş, operasyonlarda kesinti, ekipman arızaları ve böylece buna bağlı yaralanma, sakatlık veya ölüm gibi madencilik çalışmaları işçiler üzerinde zararlı etkileri olabilecek yeraltı kömür madenleri sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Mahdevari ve ark., 2014).

Çoğu ülkede iş sağlığı verilerinin kapsamlı kaynakları yoktur. Verilerin çoğu parçalanmış ve eksiktir. Hastalığın öngörülebilir maruz kalma verileri, özellikle güvenilir değildir. Bunun nedeni, temsili örnekleme, örnek analiz ve veri analizi için gerekliliklerin sıkı ve karmaşık olması ve farklı kriterlerin farklı ülkelerde endüstrilerde geçerli oluşudur. İş sağlığı verilerinin güvenilirliği, özellikle raporlama sistemlerinin ve raporlama kriterlerinin iyi kurulmadığı gelişmekte olan ülkelerde bir sorundur. 1999 yılında, dünya çapında meslek hastalığı nedeniyle 7000 000 ölüm olduğu, yani iş kazaları

nedeniyle ölümlerin tahmininden yedi kat daha fazla olduğu tahmin edilmektedir (Leigh ve ark., 1999).

Madencilikte karşılaşılan başlıca sağlık riskleri silika tozu ve kömür tozu, gürültü, ısı ve titreşim gibi havadaki kirleticileri içerir. Diğer önemli sağlık riskleri yeraltı hava kirletici gazların, cilt bozuklukları, ergonomik stres ile ilgili, radyasyon, dekompresyon hastalığı [halk arasında vurgun olarak bilinir, ancak yalnızca dalışta meydana gelmez. Yapılan incelemeler neticesinde ilk dekompresyon vakası 1841 yılında bir madende ortaya çıkmıştır. Suyun dışarı çıkarmak için yüksek basınçlı maden kuyularında çalışan maden işçileri, kramp ve ağrılardan şikayet ediyorlardı (URL-2, 2018)] ve iyonlaştırıcı olmayan kimyasal risklerdir. Yeraltı madencilikte sağlık risklerini önleyebilmek için kaynağında kontrollerin uygulanması gerekir (Hermanus, 2007).

Madencilik, dünyanın en tehlikeli mesleklerinden birisidir. Tarihsel olarak, madencilik en yüksek ölümcül ve nonfatal (öldürücü olmayan) yaralanma oranları ile ilgili sanayi sektörü olmuştur. Bugün bile madencilik, en yüksek ölümcül yaralanma oranına sahip endüstri sektörüdür (NSC, 1997).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya çapında meydana gelen iş ile ilgili ölümlerin yıllık sayısını tahmin etmektedir. ILO tarafından yayınlanan rakamlar arasında Güney Afrika'da işle ilgili ölümlerin 2001 yılında toplamda 908 çalışan iş ile ilgili kazalarda ölmüştür (ILO, 2005). Aynı yıl, maden kazalarında 288 işçi ölmüştür. Madencilerin, yaklaşık 14 milyon iş gücü olan ulusal iş gücünde 500 000 işçiden (toplam işgücünün %4'ünden daha az) daha azını hesapladığı göz önüne alındığında, iş ile ilgili ölümlerin orantısız bir yüzdesi (yaklaşık %15) madencilik ile ilişkilidir (Hermanus, 2007).

Yeraltı kömür madencileri, özel bir meslek grubu olarak, halter, bükme ve uzun süreli ayakta durma gibi sınırlı bir alanda bir takım görevleri yerine getirir. Gürültü, titreşim, sıcaklık ve nem de dâhil olmak üzere yeraltı çalışma ortamında birçok farklı fiziksel etken bulunur. Yeraltı madencilerinin karmaşık çalışma koşulları, güvenliğini ve sağlığını ciddi şekilde tehdit eder. Dahası, kötü üretim organizasyonu ve çeşitli mesleki psikososyal faktörler, yeraltı madencilerinin sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Hermanus, 2007). Bu popülasyondaki güncel çalışmalar esas olarak spesifik çalışma ortamının fiziksel sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanmıştır (Laney ve ark., 2012, Wang and Shang, 2008). Ancak, çok sınırlı olan çalışmalar önemli bir halk sağlığı sorunu olmasına rağmen madencilik sektöründe çalışan ruh sağlığı dikkat çekicidir. Özellikle mesleki psikososyal faktörler ile ruh sağlığı sorunları arasındaki dernekler ile ilgili olarak,

önceki birkaç çalışmada, madencilerin çeşitli zihinsel sağlık sorunları, özellikle depresyon, kaygı ve madde bağımlılığı yaşadıklarını belirtilmiştir (Hristov, 2009; Wu ve ark., 2009). Mclean'ın çalışması, ilişkiler, yaşam stilleri, iş özellikleri ve ruh sağlığı tutumlarının, bölgesel Queensland'daki yerel bir madende yerleşik maden işçilerinin ruh sağlığını ve psikolojik refahını etkileyebilecek ana faktörler olduğunu doğruladı (McLean, 2012). Madencilik topluluğu örnekleri üzerinde yapılan bazı çalışmalarda ruh sağlığı hastalıklarının olduğu bildirilmiştir. Yeraltı kömür madencileri arasında depresif semptomların yüksek prevalansının olup olmadığı hala bilinmemektedir. Eğer öyleyse, yeraltı çalışma ortamında çeşitli olumsuz etkilere neden olabilir, hatta bu durum güvenlik kazası olasılığını artırmıştır (Carta ve ark., 1991; Dang ve ark., 2008; Fushimi ve ark., 2013).

Özellikle Çin'de, ulusal birincil enerji üretimi ve tüketiminin ana maddesi olarak, kömür kaynağı son yıllarda yaklaşık %70'ini oluşturmaktadır. Şu anda Çin'de yaklaşık altı milyon yeraltı kömür bulunmaktadır (Liu ve ark., 2007). Çoğu zaman yüksek iş talepleri, düşük sosyal statü, işyeri ayrımcılığı, sıkı güvenlik düzenlemeleri, düzensiz yaşam ve zihinsel sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek iş hayatı müdahalesi ile yüzleşmek zorundadırlar (Yao and Yao, 2007; Yang ve ark., 2011;). Özellikle, yeraltı madencilerinin ruh sağlığı sorunları, yüzey işçilerinden daha şiddetlidir (Wu ve ark., 2009). Yeraltı kömür madencilerinin çalışma koşulları ve örgütsel düzenlemesi, PRC yasasına göre madenlerde güvenlik konusunda optimize edilmiş ve iyileştirilmiş olsa da, çeşitli mesleki psikososyal faktörlerin ruh sağlığı üzerindeki etkileri uzun süre devam edecektir. Bu nedenle, depresyon prevalansı ve ilişkili faktörler üzerinde derinlemesine bir çalışma acilen yeraltı kömür madencileri için asıl hedef depresyon önleme ve tedavi için bilimsel temel sağlamak gereklidir (Liu ve ark., 2014).

Madencilik zorlu ve stresli koşullar altında sürekli sıkı çalışma gerektirir çünkü yüksek riskli bir meslek grubu olarak kabul edilir. Bu risklerin çoğu, bireylerin hem fizyolojik hem de psikolojik anlamda refahını bozabilir. Bunun ile alakalı olarak yapılan bir çalışmada Kopenhag tükenmişlik kriterlerine göre; yeraltı kömür madencilerinde tükenmişlik sendromu düşük düzeyde olduğu saptanmış, depresyon seviyesi ise; minimumdan biraz daha fazla görülmüştür. Genel anlamda yapılan bu çalışmada iş stresiyle başa çıkma durumlarının iyi olduğu görülmüştür. Katılımcılarında çoğunluğunda ise depresyon belirtisi bulunmamıştır (Manić, ve ark., 2016).

1.6. Türkiye’de Madencilik Faaliyetleri

Tehlike sınıfları tebliğine bakıldığında madencilik faaliyetleri çok tehlikeli sınıf içerisinde yer almaktadır. Madenciliğin çok tehlikeli olması ise kendine ait zorlukların bulunması, yapılan ön çalışmalara rağmen bilinmeyenleri ortaya çıkması ve yapılan çalışmalar nedeniyle çalışma alanlarının devamlı olarak değişmesidir. Dolayısıyla diğer sektörlerle yapılan kıyaslamada yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına bakıldığında yaklaşık olarak %10’una karşılık gelmektedir. Meydana gelen iş kazalarını ve meslek hastalıklarını Ülkemizdeki durumuna bakıldığında, 2007 - 2012 yılları arasında ülke olarak iyi bir durumda olmadığımızı görmekteyiz (Yaşar ve ark., 2015).

Türkiye genelinde yapmış olduğumuz araştırmalara göre 2007-2012 yılları içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri incelenmiş ve madencilikte iş kazası oranı %13,5 olarak görülmüş ve bu iş kazaların yaklaşık %80’i kömür madenlerinde gerçekleşmiştir (Yaşar ve ark., 2015). İş kazalarının birçoğu ölümle sonuçlandığından ülke olarak kritik bir durumda bulunmaktayız. Rakamsal karşılık olarak karşılaştırma yapıldığında ise Ukrayna ve Çin’den sonra madencilik sektöründe en fazla can kaybının yaşandığı ülke konumunda oluyoruz (Feickert, 2013). Dolayısıyla kazaların maden sektöründe değerlendirmeye aldığımızda gerek ülkemizde gerekse Dünya açısından günümüzdeki madenciliğin ve gelecekteki durumumuzu göz önünde bulundurmak büyük önem arz etmektedir (Yılmaz ve Tokgöz, 2012).

SGK’nın 2007 - 2012 yılları arasındaki veriler incelendiğinde Türkiye’deki maden alanlarında oluşan iş kazalarının çalışma yapılan faaliyete göre dağılımındaki ortalama değerlere göre, madenciliği destekleyici sektörlerde 0,4%, metal madenciliği 3,7%, kömür madenciliği 80,7%, ham petrol ve tabii gazlar 0,4% ve diğer madencilik ve taş ocakları 14,7% olarak görülmektedir. Yine veriler incelendiğinde sektörde meydana gelen iş kazaları sonucunda yaşanan ölümlerin faaliyet gösterdikleri alanlara göre, madenciliği destekleyici sektörlerde 0,4%, metal madenciliği 11,3%, kömür madenciliği 47,5%, ham petrol ve tabii gazlar 0,4% ve diğer madencilik ve taş ocakları 40,4% olduğu görülmüştür (Yaşar ve ark., 2015).

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem grubunun yapısı, verilerin toplandığı ölçme (veri) ve değerlendirme araçları ile örneklem grubundan alınan verilerin işlem yolu ve veri analizi teknikleri üzerinde durulmuştur.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma Gümüşhane ilinde yeraltı madenlerinde çalışan personellerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve bu ölçeklerin Alt Boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki korelasyon değerlerini saptamak ve bazı demografik özelliklere göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın modeli olarak ifade edilen betimsel yöntem araştırmacı tarafından çözümlenmek istenen bir problem durumunun herhangi bir etki edilmeden, değiştirilmeden doğrudan ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. Betimsel yöntem uygulamalarında araştırmacı belirlediği hipotezlerden hareketle bunları test eder, üzerinde çalışır, sorularına cevap bulmak için veri toplar. Topladığı bu veriler genel olarak görüşme, gözlem, ankete veya çoktan seçmeli vb. yöntemlerle elde edilir.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmamızın evrenini Gümüşhane ilinde var olan bir maden firmasının yeraltı madenlerinde çalışan personelin tamamından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise yine Gümüşhane ilinde var olan bir maden firmasının yeraltı madenlerinde çalışan ve random yöntemi ile seçilen toplam 121 kişiden oluşmaktadır. Oransız küme örnekleme yolu ile ölçme ve değerlendirme araçları uygulanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Maslach Tükenişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Sosyodemografik Özellikler Formu, Çalışma Ortamı Özellikleri Formu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Formu kullanılmıştır.

2.3.1. Sosyodemografik Özellikler Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan form çalışma grubunu oluşturan bireylerin kişisel bilgilerini öğrenmek amacıyla toplamda 19 sorudan oluşmaktadır. Sosyo Demografik Özellikler Formunda araştırma grubunu oluşturan katılımcılardan yaş seviyesi, cinsiyeti, medeni durumu, çocuğunun olup olmadığı, eğitim durumu, algıladığı ekonomik durumu, doktor tarafından tanılanmış bir kronik hastalığı olup olmadığı, doktor tarafından tanılanmış bir psikiyatrik hastalığı olup olmadığı, düzenli olarak ilaç kullanıp kullanmadığı, sigara ve alkol kullanıp kullanmadığı, iş dışında ailenizle düzenli bir birlikteliğinin olup olmadığı ve nasıl olduğu, fiziksel olarak kendini nasıl tanımladığı, düzenli olarak tatile çıkıp çıkmadığı, kendine ait evi ve arabasının olup olmadığı ve yaptığı bir aktivitesinin olup olmadığını belirlemeye yönelik veriler toplanmıştır.

2.3.2. Çalışma Ortamı Özellikleri Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan form çalışma grubunu oluşturan bireylerin çalışma özelliklerini öğrenmek amacıyla toplamda 19 sorudan oluşmaktadır. Çalışma özellikleri Formunda araştırma grubunu oluşturan katılımcılara yaptıkları işi isteyerek mi seçtikleri, bulundukları iş yerinden çalışmaktan memnun olup olmadığı, ne kadar süredir bu işte çalıştığı, ne şekilde çalıştığı, mesaiye kalıp kalmadığı, yaptığı işle ilgili özel bir eğitiminin olup olmadığı, aldığı eğitimin yeterliliği, ek iş yapıp yapmadığı, çalıştığı kurumda ne kadar süredir çalıştığı, günde kaç saat çalıştığı, haftada kaç gün çalıştığı, çalıştığı yerde ikamet edip etmediği, memleketinde mi çalıştığı, alan dışı başka görevlendirmelerinin olup olmadığı, çalıştığı alanla ilgili mesleki yeterlilik belgesinin varlığı, çalışma alanı ile ilgili tehlikelerin ve risklerin farkındalığı, iş sağlığı ve güvenliğinin kime fayda sağladığına dair düşünceleri ve bir iş kazası durumunda ilkyardım uygulamasını bilip bilmediğine yönelik sorular yöneltilmiştir.

2.3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan form çalışma grubunu oluşturan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düşüncelerinin belirlenmesi amacıyla toplamda 16 sorudan oluşacak biçimde hazırlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği formunda araştırma grubunu oluşturan katılımcılara daha önce iş kazası yaşayıp yaşamadığı, iş yerinde kaza geçirip geçirmediği, iş kazasının nedenleri hakkındaki düşünceleri, tehlikeli durum yaşayıp yaşa-

madığı, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği konularına yönelik iletişimin düzeyi, İSG ile ilgili işlerin her zaman yapılma düzeyleri, İSG ile ilgili işlerin kısa yoldan yapılma düzeyleri, İSG ile ilgilenen kişilerin varlığı, İSG eğitime verilen önemin düzeyi, İSG konusunda çalışanların yardımlaşması, İSG konusunda iyileştirme düzeyleri, çalışanın İSG ye yönelik hassasiyeti, kazalara ve olaylara yönelik tutumu, kazaların varlığını görme düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

2.3.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

1981 yılında Maslach ve Jackson geliştirdiği 1991 yılında Türkçe'ye çevirisi Ergin tarafından 1992 yılında yapılan Tükenmişlik ölçeği 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin ilk orijinal formu “Her gün - Haftada Bir - Ayda Bir- Ayda Birkaç Kere- Haftada Birkaç Kere -Yılda Birkaç Kere -Hiçbir zaman” olmak üzere 7’li likert olarak hazırlanmıştır ancak Türkçeye uyarlamasında Her Zaman - Çoğu Zaman – Bazen - Çok Nadir - Hiçbir Zaman olmak üzere 5’li likert yapılmıştır. Puanlama 0 – 4 arasında değişmekte olup ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır.

- ✓ Duygusal Tükenme alt boyutu katılımcıların yorgunluk ve duygusal açıdan yıpranmışlık durumlarını belirlemeye yönelik olup; 1 – 2 – 3 – 6 – 8 – 13 – 14 – 16 – 20. maddelerden;
- ✓ Duyarsızlaşma alt boyutu katılımcıların başka bireylere yönelik duygusal açıdan itibar etmeme durumlarını belirlemeye yönelik olup; 5 – 10 – 11 – 15 – 22. maddelerden;
- ✓ Kişisel Başarı alt boyutu ise katılımcının bireysel olarak iç dünyasındaki kendine yönelik başarı algısını belirlemeye yönelik olup; 4 – 7 – 9 – 12 – 17 – 18 – 19 – 21. maddelerden oluşmaktadır.

Ölçekten elde edilen sayısal değerlere bakıldığında duygusal ve duyarsızlaşma puanının yüksekliği ile kişisel başarı puanının düşüklüğü genel tükenmişliğin fazla olduğunu göstermektedir.

2.3.5. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Weis ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilen ve orijinal formu 100 maddeden oluşan ölçeğin Türkçeye yönelik olarak yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında Baycan (1985) alpha değerini 0,77 bulurken, güvenirlik değeri ise

Özdayı (1990)'da 0,87 olarak tespit etmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Hacettepe Üniversitesinden Güliz ve Deniz Gökçora tarafından yapılmış ve ölçek iç ve dış tatmini ölçmesi amacıyla 20 madde ile sınırlandırılmıştır. Ölçekteki 20 sorunun 12'si iç faktör, 8'i ise dış faktörleri değerlendirmek amacıyla sorulmuştur. Likert tipi ölçekte sorular “Çok Memnunum, Memnunum, Kararsızım, Memnun değilim ve Hiç memnun değilim” olarak 5 aşamalı değerlendirme yapılmıştır. Ölçekten alınacak puanlar her soru için 1 – 5 arasında değişmekte ölçeğin genelinden 20 – 100; iç tatmin boyutundan 12 – 60 ve dış tatmin boyutundan 8 – 40 arasında puan alınmaktadır. Alınan puanlar yükseldikçe bireyin tatmin düzeyinin arttığı, azaldıkça tatmin düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılacaktır.

2.4. Araştırmanın İşlem Yolu

Gerekli olan etik kurul ve kurum izinlerinin alınmasından sonra Gümüşhane ilinde faaliyet gösteren bir maden firmasında yer alan yeraltı madenlerinde çalışan her kıdem ve kademedeki personele yönelik Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Sosyodemografik Özellikler Formu, İş Sağlığı ve Güvenliği Formu ve Çalışma Ortam Özellikleri Formu uygulanmıştır. Uygulanmaya başlamadan önce araştırmacı tarafından örneklem grubuna gerekli açıklamalar ve bilgilendirmeler yapılmış, katılımcıların yönergeleri doğru ve eksiksiz okumaları ve ölçekleri içtenlik ve samimiyetle doldurmaları istenmiştir. Ve bunun içinde hem kurum hem de ankete katılacak olan çalışanların yazılı ve sözlü onamları alınarak anketler uygulanmıştır.

2.4.1. Araştırmada Kullanılan Veri Analizi Teknikleri

Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubundan elde edilen veriler Excel programına girilmiş ve SPSS 16.00 Windows paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında uygulanan ölçme araçlarından elde edilen verilere yönelik uygulanan basıklık çarpıklık katsayılarının tespiti ve “Kolmogorov Smirnov testi, sonuçlarında elde edilen değerlerin Non Parametrik değerler içermesi durumunda “U-Testi”, “H Testi”, ölçülebilen veriler içermesi durumunda “Bağımsız Örneklem t testi” ve “One Way Anova” yani “Tek Yönlü Varyans Analizi” tekniği kullanılmıştır. Değerlendirilen varyans analizinde anlamlı değerler çıkması durumunda bu anlamlı farklılığın hangi boyutlar arasından kaynaklandığını belirlemek için “LSD Çoklu Karşılaştırma” testi uygulanmıştır. Bunların dışında ölçekler ve alt boyutları arasında ne tür

bir ilişki (+ ya da -) olduğunu bulmak için Pearson Momentler Korelasyon Katsayısına bakılmıştır.

Örneklem grubuna yönelik uygulanan ölçme araçlarının normallik varsayımının sınanması sonucu (Tablo 2.1’de) grubun genel tükenmişlik düzeyi normal dağılmakta ($p=,200$; $p>0,05$); grubun genel tatmin düzeyi ise normal dağılım göstermemektedir ($p=,048$; $p<0,05$).

Tablo 2.1. Araştırmadaki ölçme araçları verilerinin normallik varsayımı bulguları

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	p
Genel Tükenmişlik Düzeyi	0,069	120	0,200*
Genel Tatmin Düzeyi	0,082	120	0,048

3. BULGULAR

Çalışmamızın bu kısmında; veriler üzerinde yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına dayalı bulguları içermektedir. Bu kapsamda ilk olarak sosyo-demografik özellikler, çalışma ortam özelliklerine sonrasında iş sağlığı ve güvenliği durumları daha sonra ise de araştırmamızda cevap aranan alt problemlere uygun olarak çalışanların tükenmişlik düzeylerinin bağımsız değişkenler açısından incelenmesi yer almaktadır.

3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin demografik değişkenler incelenmiş ve analizi sonucunda oluşan sayısal değerler Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmadaki örneklem grubunun sosyo-demografik özellikleri

DEĞİŞKEN		N	%	TOPLAM
Yaş düzeyi	0 - 30 yaş arası	39	32,2	121
	31 – 40 yaş arası	67	55,4	
	41 ve üzeri	15	12,4	
Cinsiyet	Erkek		99,2	121
	Kız	1	0,8	
Medeni durum	Evli		39,7	121
	Bekar		60,3	
Çocuk sahibi olma	Hayır	48	39,7	121
	Evet		57,0	
Eğitim durumu	Yükseköğretim		29,8	121
	Ortaöğretim	45	37,2	
	Temel Eğitim		32,2	

Tablo 3.1.(devam)

Ekonomik durum	Çok iyi	4	3,3	121
	İyi	12	9,9	
	Orta	74	61,2	
	Kötü	22	18,2	
	Çok Kötü	9	7,4	
Kronik bir hastalığın varlığı	Hayır	103	85,1	121
	Evet	18	14,9	
Psikiyatrik hastalık durumu	Hayır	119	98,3	121
	Evet	2	1,7	
Düzenli kullanılan ilaç	Hayır	111	91,7	121
	Evet	10	8,3	
Sigara kullanımı	Hayır	49	40,5	121
	Evet	72	59,5	
Alkol kullanımı	Hayır	93	76,9	121
	Evet	27	22,3	
Aile ile düzenli birliktelik	Her Cumartesi/Pazar günü birlikte bir arada oluruz	41	33,9	121
	15 günde bir sosyal bir etkinlik yaparız	14	11,6	121
	Akşam Yemeklerini hep birlikte yaparız	11	9,1	121
	İş yoğunluğundan dolayı düzenli şekilde bir arada olamıyoruz	55	45,5	121

Tablo 3.1.(devam)

Fiziksel olarak kendini tanımlama	Fiziksel aktivitem yok, çok az hareketliyim	23	19,0	121
	Çok hafif aktivitelerde bulunurum	20	16,5	
	Sadece yürürüm, düzenli spor yapmam, orta aktif düzeydeyim	53	43,8	
	Her gün en az bir saat yürürüm, spor yaparım, ağır hareketler yaparım, çok aktifim	25	20,7	
Düzenli olarak tatile çıkma	Hayır	105	86,8	121
	Evet	15	12,4	
Kendinize ait ev	Hayır	73	60,3	121
	Evet	48	39,7	
Kendinize ait araba	Hayır	82	67,8	121
	Evet	39	32,2	
Kendinize ait aktivite	Hayır	91	75,2	121
	Evet	30	24,8	

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun yaş düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde 0 – 30 yaş arası %32,2; 31 – 40 yaş arası %55,4; 41 yaş ve üzeri ise %12,4 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun cinsiyet durumlarına göre dağılımı incelendiğinde erkek katılımcılar %99,2; kız katılımcılar ise %0,8 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun medeni durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde evli katılımcılar %39,7; bekar katılımcılar ise %60,3 olarak dağılmıştır.

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun çocuk sahibi olma değişkenine göre dağılımı incelendiğinde çocuk sahibi olan katılımcılar %39,7; çocuk sahibi olmayan katılımcılar ise %57 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde yükseköğretim mezunu olanlar %29,8; ortaöğretim mezunu olanlar %32,2; temel eğitim mezunu olanlar ise %32,2 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun ekonomik durum düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde ekonomik durumu çok iyi olanlar %3,3; iyi olanlar %9,9; orta olanlar %61,2; kötü olanlar %18,2; çok kötü olanlar ise %7,4 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun kronik hastalığı olma değişkenine göre dağılımı incelendiğinde kronik hastalığı olan katılımcılar %14,9; kronik hastalığı olmayan katılımcılar ise %85,1 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun psikiyatrik hastalığı olma değişkenine göre dağılımı incelendiğinde psikiyatrik hastalığı olan katılımcılar %1,7; psikiyatrik hastalığı olmayan katılımcılar ise %98,3 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun düzenli ilaç kullanma değişkenine göre dağılımı incelendiğinde düzenli ilaç kullanan katılımcılar %8,3; düzenli ilaç kullanmayan katılımcılar ise %91,7 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun sigara kullanma değişkenine göre dağılımı incelendiğinde sigara kullanan katılımcılar %59,5; sigara kullanmayan katılımcılar ise %40,5 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun alkol kullanma değişkenine göre dağılımı incelendiğinde alkol kullanan katılımcılar %76,9; alkol kullanmayan katılımcılar ise %22,3 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun “aile ile düzenli birliktelik” değişkenine göre dağılımı incelendiğinde “Her Cumartesi/Pazar günü birlikte bir arada oluruz” diyen katılımcılar %33,9; “15 günde bir sosyal bir etkinlik yaparız” diyen katılımcılar ise %11,6; “Akşam yemeklerini hep birlikte yaparız” diyen katılımcılar %9,1; “İş yoğunluğundan dolayı düzenli şekilde bir arada olamıyoruz” diyen katılımcılar ise %45,5 olarak dağılmıştır.

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun “Fiziksel Olarak Kendini Tanımlama” değişkenine göre dağılımı incelendiğinde “Fiziksel aktivitem yok, çok az hareketliyim” diyen katılımcılar %19; “Çok hafif aktivitelerde bulunurum” diyen katılımcılar ise %16,5; “Sadece yürürüm, düzenli spor yapmam, orta aktif düzeydeyim” diyen katılımcılar %43,8; “Her gün en az bir saat yürürüm, spor yaparım, ağır hareketler yaparım, çok aktifim” diyen katılımcılar ise %43,8 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun “düzenli olarak tatile çıkma” değişkenine göre dağılımı incelendiğinde düzenli olarak tatile çıkan katılımcı oranı %12,4; düzenli olarak tatile çıkmayan katılımcı oranı ise %86,8 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun “kendinize ait ev olma” değişkenine göre dağılımı incelendiğinde “evi olan” katılımcı oranı %39,7; “evi olmayan” katılımcı oranı ise %60,3 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun “kendinize ait arabası olma” değişkenine göre dağılımı incelendiğinde “arabası olan” katılımcı oranı %32,2; “arabası olmayan” katılımcı oranı ise %67,8 olarak dağılmıştır.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubunun “kendinize ait aktivitesi olma” değişkenine göre dağılımı incelendiğinde “aktivitesi olan” katılımcı oranı %24,8; “aktivitesi olmayan” katılımcı oranı ise %75,2 olarak dağılmıştır.

3.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Ortam Özellikleri

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin çalışma ortam özellikleri aşağıda Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmadaki örneklem grubunun çalışma ortam özellikleri

DEĞİŞKEN		N	%	TOP LAM
Yaptığınız işi isteyerek mi seçtiniz?	Hayır	19	15,7	121
	Evet	102	84,3	
İş yerinde çalışmaktan memnuniyet	Hayır	23	19,0	121
	Evet	98	81,0	
Ne kadar süredir bu işi yapıyorsunuz?	1 – 5 yıl	76	62,81	121
	5 – 10 yıl	34	28,10	
	10 yıl üzeri	11	9,09	
Ne şekilde çalışıyorsunuz	Tam süreli	44	36,4	121
	Kısmi Zamanlı	8	6,6	
	Vardiyalı	69	57,0	
Mesaiye kalıyor musunuz?	Hayır	92	76,0	121
	Evet	29	24,0	
Yaptığınız iş ile ilgili olarak özel bir eğitim aldınız mı?	Hayır	29	24,0	121
	Evet	90	74,4	
Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?	Hayır	32	26,4	121
	Evet	87	71,9	
Yaptığınız iş dışında ek bir iş yapıyor musunuz?	Hayır	99	81,8	121
	Evet	22	18,2	
Şu an çalıştığınız kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz	1 – 5 yıl	95	78,51	121
	5 – 10 yıl	24	11,57	
	10 yıl üzeri	3	9,92	
Günde kaç saat çalıştığınızı lütfen belirtiniz	Serbest Zaman – 8	113	93,38	121
	8 saat üzeri	8	6,62	
Haftada kaç gün çalıştığınızı lütfen belirtiniz	1 – 5 gün	95	76,9	121
	5 gün üzeri	26	22,3	

Tablo 3.2.(devam)

Çalıştığınız yerde mi ikamet ediyorsunuz?	Hayır	52	43,0	121
	Evet	69	57,0	121
Memleketinizde mi çalışıyorsunuz?	Hayır	55	45,5	121
	Evet	66	54,5	121
Alanınız dışında başka bir yerde görevlendiriliyor musunuz?	Hayır	92	76,0	121
	Evet	29	24,0	121
Çalıştığınız alanla ilgili mesleki yeterlilik belgeniz var mı?	Hayır	24	19,8	121
	Evet	97	80,2	121
Çalışma yaptığınız alanla ilgili tehlikeleri biliyor musunuz?	Hayır	22	18,2	121
	Evet	99	81,8	121
Çalışma yaptığınız alanla ilgili riskleri biliyor musunuz?	Hayır	35	28,9	121
	Evet	84	69,4	121
Sizce iş sağlığı ve güvenliğinin en büyük yararı kimedir?	İşverene	12	9,9	121
	Çalışana	57	47,1	
	Ülkeye	23	19,0	
	Müşterilere	13	10,7	
	Çevreye	16	13,2	
Çalışma yaptığınız alana ait bir kaza meydana geldiğinde yapılacak olan ilkyardım uygulamasını bilir misiniz?	Hayır	59	48,8	121
	Evet	62	51,2	

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen ‘**Yaptığınız işi isteyerek mi seçtiniz?**’ sorusuna %15,7’si Hayır; %84,3’ü Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen ‘**Bu iş yerinde çalışmaktan memnun musunuz?**’ sorusuna %19’u Hayır; %81’i Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen ‘**Ne kadar süredir bu işi yapıyorsunuz?**’ sorusuna %62,81’i 1 – 5 yıl arası; %28,10’u 5 – 10 yıl arası; %9,09’u 10 yıl ve üzeri yanıtını vermiştir.

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Ne şekilde çalışıyorsunuz?**' sorusuna %36,4'ü Tam Süreli; %6,6'sı Kısmi Zamanlı; %57'si vardiyalı yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Mesaiye kalıyor musunuz?**' sorusuna %76'sı Hayır; %24'ü Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Yaptığınız iş ile ilgili olarak özel bir eğitim aldınız mı?**' sorusuna %24'ü Hayır; %74'ü Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz?**' sorusuna %26,4'ü Hayır; %71,9'u Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Yaptığınız iş dışında ek bir iş yapıyor musunuz?**' sorusuna %81,8'i Hayır; %18,2'si Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Şu an çalıştığınız kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?**' sorusuna %78,71'i 1-5 yıl; %11,57'si 5-10 yıl; %9,92'si 10 yıl ve üzeri yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Günde kaç saat çalıştığınızı lütfen belirtiniz**' sorusuna %93,38'i serbest zaman – 8 saat; %6,62'si 8 saat üzeri yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Haftada kaç gün çalıştığınızı lütfen belirtiniz**' sorusuna %76,9'u 1-5 gün; %22,3'ü 5 gün üzeri yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Çalıştığınız yerde mi ikamet ediyorsunuz?**' sorusuna %43'ü Hayır; %57'si Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Memleketinizde mi çalışıyorsunuz?**' sorusuna %45,5'i Hayır; %55,5'i Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen '**Alanınız dışında başka bir yerde görevlendiriliyor musunuz?**' sorusuna %76'sı Hayır; %24'ü Evet yanıtını vermiştir.

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen ‘**Çalışma yaptığınız alanla ilgili tehlikeleri biliyor musunuz**’ sorusuna %18,2’sı Hayır; %81,8’i Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen ‘**Çalışma yaptığınız alanla ilgili riskleri biliyor musunuz**’ sorusuna %28,9’u Hayır; %69,4’u Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen ‘**Sizce iş sağlığı ve güvenliğinin en büyük yararı kimedir?**’ sorusuna %9,9’u işverene; %47,1’i çalışana; %19’u ülkeye; %10,7’si müşterilere; %13,2’si çevreye yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen ‘**Çalışma yaptığınız alana ait bir kaza meydana geldiğinde yapılacak olan ilkyardım uygulamasını bilir misiniz?**’ sorusuna %48,8’i Hayır; %51,2’si Evet yanıtını vermiştir.

3.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Özellikleri

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin iş sağlığı ve güvenliği özellikleri aşağıda Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3. Araştırmadaki örneklem grubunun iş sağlığı ve güvenliği özellikleri

DEĞİŞKEN		N	%	TOP LAM
Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?	Hayır	100	82,6	121
	Evet	21	17,4	
Bu iş yerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?	Hayır	102	84,3	121
	Evet	19	15,7	
İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?	İşçinin güvenli olmayan davranışı	20	16,5	121
	İş güvenliği olmayan çalışma ortamı	30	24,8	
	Kişisel koruyucu donanım kullanmama	26	21,5	
	Eğitimsizlik	24	19,8	
	Mevcut durumu analiz edememe	21	17,4	
Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi?	Hayır	59	48,8	121
	Evet	30	24,8	
	Kısmen	29	24,0	
İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır?	Hiç Yok	8	6,6	121
	Biraz	18	14,9	
	Orta	40	33,1	
	Çok	26	21,5	
	Tam	29	24,0	
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir?	Hiç Yok	7	5,8	121
	Biraz	16	13,2	
	Orta	39	32,2	
	Çok	30	24,8	
	Tam	29	24,0	

Tablo 3.3.(devam)

İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir?	Hiç Yok	20	16,5	121
	Biraz	25	20,7	
	Orta	40	33,1	
	Çok	15	12,4	
	Tam	21	17,4	
İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir	Hiç Yok	10	8,3	121
	Biraz	27	22,3	
	Orta	39	32,2	
	Çok	22	18,2	
	Tam	23	19,0	
İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.	Hiç Yok	6	5,0	121
	Biraz	14	11,6	
	Orta	29	24,0	
	Çok	31	25,6	
	Tam	41	33,9	
İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz	Hiç Yok	3	2,5	121
	Biraz	9	7,4	
	Orta	27	22,3	
	Çok	40	33,1	
	Tam	42	34,7	
İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur	Hiç Yok	7	5,8	121
	Biraz	14	11,6	
	Orta	43	35,5	
	Çok	18	14,9	
	Tam	39	32,2	

Tablo 3.3.(devam)

Çalışma arkadaşlarımlın güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim	Hiç Yok	2	1,7	121
	Biraz	8	6,6	
	Orta	22	18,2	
	Çok	36	29,8	
	Tam	53	43,8	
İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır	Hiç Yok	1	0,8	121
	Biraz	5	4,1	
	Orta	13	10,7	
	Çok	37	30,6	
	Tam	65	53,7	
Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz	Hiç Yok	10	8,3	121
	Biraz	11	9,1	
	Orta	23	19,0	
	Çok	28	23,1	
	Tam	49	40,5	
Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür	Hiç Yok	42	34,7	121
	Biraz	33	27,3	
	Orta	19	15,7	
	Çok	12	9,9	
	Tam	15	12,4	

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen “**Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?**” sorusuna %82,6’si Hayır; %17,4’ü Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen “**Bu iş yerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?**” sorusuna %84,3’ü Hayır; %15,7’si Evet yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen “**İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?**” sorusuna %16,5’i İşçinin

güvenli olmayan davranışı; %24,8'i İş güvenliği olmayan çalışma ortamı; %21,5'i Kişisel koruyucu donanım kullanmama; %19,8'i Eğitimsizlik; %17,4'ü Mevcut durumu analiz edememe yanıtını vermiştir.

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi?”** sorusuna %48,8'i Hayır; %24,8'i Evet; %24'ü kısmen yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“İşletmemde iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır?”** sorusuna %6,6'sı Hiç Yok; %14,9'u Biraz; %33,1 Orta; %21,5'i Çok; %24'ü Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir?”** sorusuna %5,8'i Hiç Yok; %13,2'si Biraz; %32,2'si Orta; %24,8'i Çok; %24'ü Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir?”** sorusuna %16,5'i Hiç Yok; %20,7'si Biraz; %33,1'i Orta; %12,4'ü Çok; %17,4'ü Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir”** sorusuna %8,3'ü Hiç Yok; %22,3'ü Biraz; %32,2'si Orta; %18,2'si Çok; %19'u Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır”** sorusuna %5'i Hiç Yok; %11,6'sı Biraz; %24'ü Orta; %25,6'sı Çok; %33,9'u Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz”** sorusuna %2,5'i Hiç Yok; %7,4'ü Biraz; %22,3'ü Orta; %33,1'i Çok; %34,7'si Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur”** sorusuna %5,8'i Hiç Yok; %11,6'sı Biraz; %35,5'i Orta; %14,9'u Çok; %32,2'si Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen **“Çalışma arkadaşlarımdan güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim”** sorusuna

%1,7'si Hiç Yok; %6,6'sı Biraz; %18,2'si Orta; %29,8'i Çok; %43,8'i Tam yanıtını vermiştir.

- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen “**İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.**” sorusuna %8'i Hiç Yok; %4,1'i Biraz; %10,7'si Orta; %30,6'sı Çok; %53,7'si Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen “**Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.**” sorusuna %8,3'ü Hiç Yok; %9,1'i Biraz; %19'u Orta; %23,1'i Çok; %40,5'i Tam yanıtını vermiştir.
- Araştırma kapsamında yer alan örneklem grubuna yöneltilen “**Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür**” sorusuna %34,7'si Hiç Yok; %27,3'ü Biraz; %15,7'si Orta; %9,9'u Çok; %12,4'ü Tam yanıtını vermiştir.

3.4. Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özelliklerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanları

Araştırmanın sosyo-demografik ve çalışma ortam özelliklerinin Maslach tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması aşağıda Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Araştırmanın örneklem grubunun sosyo – demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması

Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri	Ortalama± SD	Minimum ve Maksimum	t / f	p
Yaş				
30 yaş ve altı	30,20±11,16	8/54	1,447	0,240
31 – 40 yaş arası	33,38±11,63	5/57		
41 yaş ve üzeri	35,20±9,58	18/53		
Cinsiyet				
Erkek	32,52±11,32	5/57	-0,657	0,512
Kadın	40,00±-	40/40		
Medeni Durum				
Evli	29,62±11,41	8/57	-2,383	0,019

Tablo 3.4.(devam)

Bekar	34,53±10,86	5/56		
Çocuk Olup Olmama				
Çocuğum Yok	28,66±11,06	8/57	-3,010	0,003
Çocuğum Var	34,88±10,93	5/56		
Eğitim Durumu				
Yükseköğretim	29,58±11,84	8/54	2,015	0,138
Ortaöğretim	32,97±11,66	10/57		
Temel Eğitim - İlköğretim	34,71±10,08	5/56		
Psikiyatrik Tanı Alma				
Hayır	32,31±11,18	5/57	-2,034	0,044
Evet	48,50±6,36	44/53		
İlaç Kullanımı				
Hayır	32,31±11,58	5/57	-0,880	0,381
Evet	35,60±7,18	22/47		
Sigara Kullanımı				
Hayır	35,16±10,28	10/57	2,098	0,038
Evet	30,83±11,68	5/56		
Alkol Kullanımı				
Hayır	32,36±10,77	5/56	-0,374	0,709
Evet	33,29±13,33	8/57		
Düzenli Olarak Tatil Yapma				
Hayır	32,90±11,35	5/57	0,735	0,464
Evet	30,60±11,44	12/51		
İşini İsteyerek Yapma				
Hayır	40,52±9,11	27/57	3,488	0,001
Evet	31,10±11,08	5/56		
İşi İle İlgili Özel Eğitim Alma				
Hayır	35,24±12,07	8/57	1,406	0,162
Evet	31,85±11,01	5/56		

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında **“Yaş”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“One Way Anova”* ile hesaplanmıştır. Üç grubun puanları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır [$f(2-118)=1,447$; $p=.240$; $p>0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey tükenmişlik puanı 41 yaş ve üzeri olan bireylerde bulunmuştur. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan bireylerin yaş seviyesi ile tükenmişlik puanları arasında doğru orantılı bir durum söz konusudur. Bireylerin yaş seviyesi arttıkça tükenmişlik puanları da artmaktadır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında **“Cinsiyet”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-,657$; $p=.512$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde kadın katılımcı tek kişiden oluştuğu için sağlıklı bir yorum yapmak doğru olmamaktadır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında **“Medeni durum”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($t(120)=-2,383$; $p=.019$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeyleri evli olanlara göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında **“Çocuğun olup olmaması”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t(120)=-3,010$; $p=.003$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında **“Eğitim durumu”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“One Way Anova”* ile hesaplanmış ve üç grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [$f(2-118)=2,015$;

$p=.138$; $p>0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey tükenmişlik puanı temel eğitim mezunu olan bireylerde bulunmuştur. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan bireylerin eğitim durumu ile tükenmişlik puanları arasında ters orantılı bir durum söz konusudur. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik puanları azalmaktadır.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında “**Psikiyatrik tanı alma**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($t(120)=-2,034$; $p=.044$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre psikiyatrik tanı alan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri psikiyatrik tanı almayan bireylere göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında “**İlaç kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-,880$; $p=.381$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde ilaç kullanımı olan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ilaç kullanmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında “**Sigara kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($t(120)=2,098$ $p=.038$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre sigara kullanımı olmayan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri sigara kullanımı olan katılımcılara göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır, daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında “**Alkol kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-,374$; $p=.709$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde alkol kullanımı olan bireylerin tükenmişlik düzeyleri alkol kullanmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.

- Çalışmaörneklemini oluşturan katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında aldıkları puanlar arasındaki farklılık **“Düzenli olarak tatil yapma”** değişkenine bağlı olarak *“t testi”* ile incelenmiştir ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=,735$; $p=.464$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde düzenli olarak tatil yapmayan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri düzenli olarak tatil yapanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsayan **“İşini isteyerek yapma”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t_{(120)}= 3,488$ $p=.001$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre işini isteyerek yapmayan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri işini isteyerek yapan katılımcılara göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır, daha yüksek düzeydedir.
- Çalışmanın örneklem grubundaki katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği kapsamında **“İş ile ilgili özel eğitim alma”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=1,406$; $p=.162$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde İş ile ilgili özel eğitim almayan bireylerin İş ile ilgili özel eğitim alan bireylere göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek düzeydedir.

3.5. Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin grubun sosyo–demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği duygusal tükenme alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması Tablo 3.5’te verilmiştir.

Tablo 3.5.Araştırmanın örneklem grubunun sosyo–demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği duygusal tükenme alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması

Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri	Ortalama± SD	Minimum ve Maksimum	t / f	p
Yaş				
30 yaş ve altı	10,53±6,64	0/26	2,757	0,068
31 – 40 yaş arası	13,80±7,04	0/36		
41 yaş ve üzeri	13,53±8,14	0/33		
Cinsiyet				
Erkek	12,72±7,18	0/36	0,100	0,920
Kadın	12,00±--	12/12		
Medeni Durum				
Evli	11,91±6,30	0/28	-1,000	0,320
Bekar	13,24±7,66	0/36		
Çocuk Olup Olmama				
Çocuğum Yok	11,22±6,39	0/28	-1,850	0,067
Çocuğum Var	13,72±7,67	0/36		
Eğitim Durumu				
Yükseköğretim	12,38±7,18	0/30	0,055	0,946
Ortaöğretim	12,86±7,37	0/36		
Temel Eğitim - İlköğretim	12,87±7,14	0/33		
Psikiyatrik Tanı Alma				
Hayır	12,50±6,95	0/36	-2,607	0,010
Evet	25,50±10,60	18/33		
İlaç Kullanımı				
Hayır	12,51±7,26	0/36	-1,052	0,295
Evet	15,00±5,65	6/26		

Tablo 3.5.(devam)

Sigara Kullanımı				
Hayır	14,12±6,78	0/36	1,795	0,075
Evet	11,76±7,29	0/33		
Alkol Kullanımı				
Hayır	12,38±6,77	0/30	-0,884	0,378
Evet	13,77±8,49	0/36		
Düzenli Olarak Tatil Yapma				
Hayır	12,85±7,29	0/36	0,431	0,667
Evet	12,00±6,52	1/26		
İşini İsteyerek Yapma				
Hayır	18,15±8,00	6/36	3,804	0,000
Evet	11,70±6,54	0/30		
İşi İle İlgili Özel Eğitim Alma				
Hayır	14,37±8,43	0/36	1,370	0,173
Evet	12,28±6,69	0/30		

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan “**Yaş**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*One Way Anova*” ile hesaplanmış ve üç grubun puanlar arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır [$f_{(2-118)}=2,757$; $p=.068$; $p>0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey duygusal tükenme puanı 31 – 40 yaş arası bireylerde bulunmuştur. En düşük düzey tükenmişlik ise 30 yaş ve altındaki katılımcılarda görülmüştür.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan “**Cinsiyet**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=,100$; $p=.920$; $p>0,05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde kadın katılımcı tek kişiden oluştuğu için sağlıklı bir yorum yapmak doğru olmamaktadır.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan **“Medeni durum”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-1,000$; $p=.320$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre bekâr katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri evli olanlara göre aritmetik ortalama değerlerine göre daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan **“Çocuğun olup olmaması”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-1,850$; $p=.067$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olan katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre aritmetik ortalama değerleri daha fazla bulunmuştur.
- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan **“Eğitim durumu”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*One Way Anova*” ile hesaplanmış ve üç grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır [$f(2-118)=,055$; $p=.946$; $p>0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey tükenmişlik puanı temel eğitim mezunu olan bireylerde bulunmuştur. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan bireylerin eğitim durumu ile duygusal tükenmişlik puanları arasında ters orantılı bir durum söz konusudur. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça duygusal tükenmişlik puanları azalmaktadır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan **“Psikiyatrik tanı alma”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grubun arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($t(120)=-2,607$; $p=.010$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre psikiyatrik tanı alan katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri psikiyatrik tanı almayan bireylere göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan **“İlaç kullanımı”** değişkenine bağlı

olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=-1,052$; $p=.295$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde ilaç kullanımı olan bireylerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ilaç kullanmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan “**Sigara kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=1,795$; $p=.075$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre sigara kullanımı olmayan katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri sigara kullanımı olan katılımcılara göre aritmetik ortalama değerlerine göre daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan “**Alkol kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmış ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=-,884$; $p=.378$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde alkol kullanımı olan bireylerin duygusal tükenmişlik düzeyleri alkol kullanmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan “**Düzenli olarak tatil yapma**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanları farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=,431$; $p=.667$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde düzenli olarak tatil yapmayan katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri düzenli olarak tatil yapanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan “**İşini isteyerek yapma**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grubun puanlar arası farklılığı anlamlı bulunmuştur ($t_{(120)}=3,804$; $p=.000$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre işini isteyerek yapmayan katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeyleri işini isteyerek yapan katılımcılara

göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır, daha yüksek düzeydedir.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duygusal Tükenme” alt boyutundan “İş ile ilgili özel eğitim alma” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=1,370$; $p=.173$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde İş ile ilgili özel eğitim almayan bireylerin İş ile ilgili özel eğitim alan bireylere göre duygusal tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir.

3.6. Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin grubun sosyo–demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6. Araştırmanın örneklem grubunun sosyo – demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması

Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri	Ortalama± SD	Minimum ve Maksimum	t / f	p
Yaş				
30 yaş ve altı	5,30±3,65	0/14	1,565	0,213
31 – 40 yaş arası	6,68±4,59	0/20		
41 yaş ve üzeri	7,13±4,74	0/20		
Cinsiyet				
Erkek	6,24±4,33	0/20	-1,554	0,123
Kadın	13,00±--	13/13		
Medeni Durum				
Evli	5,39±3,62	0/15	-1,865	0,065
Bekar	6,89±4,70	0/20		

Tablo 3.6. (devam)

Çocuk Olup Olmama				
Çocuğum Yok	5,41±3,59	0/16	-1,807	0,073
Çocuğum Var	6,88±4,75	0/20		
Eğitim Durumu				
Yükseköğretim	6,50±4,08	1/18	1,237	0,294
Ortaöğretim	5,46±4,26	0/20		
Temel Eğitim - İlköğretim	6,89±4,59	0/20		
Psikiyatrik Tanı Alma				
Hayır	6,15±4,19	0/20	-2,938	0,004
Evet	15,00±7,07	10/20		
İlaç Kullanımı				
Hayır	6,22±4,48	0/20	-0,607	0,545
Evet	7,10±2,42	3/10		
Sigara Kullanımı				
Hayır	6,85±4,07	0/20	1,168	0,245
Evet	5,91±4,52	0/20		
Alkol Kullanımı				
Hayır	6,08±4,14	0/18	-1,034	0,303
Evet	7,07±5,08	1/20		
Düzenli Olarak Tatil Yapma				
Hayır	6,40±4,43	0/20	0,551	0,583
Evet	5,73±3,97	0/14		
İşini İsteyerek Yapma				
Hayır	9,21±5,07	3/20	3,303	0,001
Evet	5,75±4,00	0/18		
İşi İle İlgili Özel Eğitim Alma				
Hayır	6,72±5,16	0/28	0,547	0,586
Evet	6,21±4,12	0/18		

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan **“Yaş”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“One Way Anova”* ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [$f(2-118)=1,565$; $p=.213$; $p>0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey duyarsızlaşma puanı 41 yaş ve üzeri bireylerde bulunmuştur. En düşük düzey duyarsızlaşma ise 30 yaş ve altındaki katılımcılarda görülmüştür. Bu durum duyarsızlaşma puanı ile yaş arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan **“Cinsiyet”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-1,554$; $p=.123$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde kadın katılımcı tek kişiden oluştuğu için sağlıklı bir yorum yapmak doğru olmamaktadır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan **“Medeni durum”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-1,865$; $p=.065$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre bekâr katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri evli olanlara göre aritmetik ortalama değerlerine göre daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan **“Çocuğun olup olmaması”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“t testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-1,807$; $p=.073$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre aritmetik ortalama değerleri daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan **“Eğitim durumu”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“One Way Anova”* ile hesaplanmıştır

ve üç grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır [$f_{(2-118)}=1,237$; $p=.294$; $p>0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey duyarsızlaşma puanı temel eğitim mezunu olan bireylerde bulunmuştur. En düşük ise ortaöğretim mezunu olan bireylerde görülmüştür.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan “**Psikiyatrik tanı alma**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($t_{(120)}=-2,938$; $p=.004$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre psikiyatrik tanı alan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri psikiyatrik tanı almayan bireylere göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan “**İlaç kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=-,607$; $p=.545$; $p>0,05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde ilaç kullanımı olan bireylerin duyarsızlaşma düzeyleri ilaç kullanmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan “**Sigara kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=1,168$; $p=.245$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre sigara kullanımı olmayan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri sigara kullanımı olan katılımcılara göre aritmetik ortalama değerlerine göre daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan “**Alkol kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=-1,034$; $p=.303$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde alkol kullanımı olan bireylerin duyarsızlaşma düzeyleri alkol kullanmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.

- Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farklılık **“Düzenli olarak tatil yapma”** parametresine bağlı olarak “*t testi*” ile incelenmiştir. İki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-,551$; $p=.583$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde düzenli olarak tatil yapmayan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri düzenli olarak tatil yapanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan **“İşini isteyerek yapma”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t(120)=3,303$; $p=.001$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre işini isteyerek yapmayan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri işini isteyerek yapan katılımcılara göre anlamlı biçimde farklı çıkmıştır, daha yüksek düzeydedir.
- Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Duyarsızlaşma” alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farklılık **“İş ile ilgili özel eğitim alma”** parametresine bağlı olarak “*t testi*” ile incelenmiştir. İki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=,547$; $p=.586$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde İş ile ilgili özel eğitim almayan bireylerin İş ile ilgili özel eğitim alan bireylere göre duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek düzeydedir.

3.7. Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin grubun sosyo–demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Araştırmanın örneklem grubunun sosyo – demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Maslach tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması

Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri	Ortalama± SD	Minimum ve Maksimum	t / f	p
Yaş				
30 yaş ve altı	17,64±6,12	0/29	0,847	0,431
31 – 40 yaş arası	19,10±6,15	7/32		
41 yaş ve üzeri	17,46±7,46	0/32		
Cinsiyet				
Erkek	18,44±6,38	0/32	0,225	0,822
Kadın	17,00±--	17/17		
Medeni Durum				
Evli	19,68±5,30	8/32	1,780	0,078
Bekar	17,60±6,87	0/32		
Çocuk Olup Olmama				
Çocuğum Yok	19,97±4,75	8/29	1,917	0,058
Çocuğum Var	17,72±7,11	0/32		
Eğitim Durumu				
Yükseköğretim	21,30±4,52	11/30	5,598	0,005
Ortaöğretim	17,35±6,50	0/32		
Temel Eğitim - İlköğretim	17,05±6,97	0/32		
Psikiyatrik Tanı Alma				
Hayır	18,33±6,28	0/32	-1,252	0,213
Evet	24,00±11,31	16/32		
İlaç Kullanımı				
Hayır	18,42±6,36	0/32	-0,036	0,971
Evet	18,50±6,58	9/29		
Sigara Kullanımı				
Hayır	17,81±5,46	7/32	-0,874	0,384
Evet	18,84±6,91	0/32		

Tablo 3.7. (devam)

Alkol Kullanımı				
Hayır	18,10±5,94	0/30	-1,038	0,302
Evet	19,55±7,75	1/32		
Düzenli Olarak Tatil Yapma				
Hayır	18,35±6,54	0/32	-0,442	0,659
Evet	19,13±5,23	7/28		
İşini İsteyerek Yapma				
Hayır	18,35±6,75	7/32	0,307	0,760
Evet	18,84±6,31	0/32		
İşi İle İlgili Özel Eğitim Alma				
Hayır	17,86±6,75	0/32	-0,572	0,569
Evet	18,64±6,29	0/32		

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan “**Yaş**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*One Way Anova*” ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır [$f(2-118)=,847;p=.431;p>0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey kişisel başarı puanı 31 – 40 yaş arası bireylerde bulunmuştur. En düşük düzey kişisel başarı puanı ise 41 yaş ve üzeri katılımcılarda görülmüştür.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan “**Cinsiyet**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=,225;p=.822;p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde kadın katılımcı tek kişiden oluştuğu için sağlıklı bir yorum yapmak doğru olmamaktadır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan “**Medeni durum**” değişkenine bağlı olarak

aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=1,780$; $p=.078$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre evli katılımcıların kişisel başarı düzeyleri bekâr olanlara göre aritmetik ortalama değerlerine göre daha yüksek çıkmıştır.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan “**Çocuğun olup olmaması**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=1,917$; $p=.058$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olan katılımcıların kişisel başarı düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre aritmetik ortalama değerleri daha düşük çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan “**Eğitim durumu**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*One Way Anova*” ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$f(2-118)=5,598$; $p=.005$; $p<0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre anlamlı olarak eğitim durumu değişkeni kişisel başarı puanını etkilemektedir. Bu farklılaşmanın hangi alt boyutlardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan “*LSD Karşılaştırma Testi*” sonucuna göre farklılık Yükseköğretim – Ortaöğretim ($p=.005$) ve Yükseköğretim – Temel Eğitim ($p=.003$) arasında bulunmuştur .
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan “**Psikiyatrik tanı alma**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=-1,252$; $p=.213$; $p>0.05$). Sonuçlara ışığında psikiyatrik tanı alan katılımcıların kişisel başarı düzeyleri psikiyatrik tanı almayan çalışanlara göre aritmetik olarak çok yüksek düzeydedir.
- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan “**İlaç kullanımı**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)}=-,036$; $p=.971$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde ilaç kullanımı olan bireylerin kişisel ba-

şarı düzeyleri ilaç kullanmayanlara göre daha düşük düzeydedir.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan **“Sigara kullanımı”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-,874; p=.384; p>0.05$). Elde edilen sonuçlar neticesinde sigara kullanmayan katılımcıların kişisel başarı düzeyleri sigara kullanımı olan katılımcılara göre aritmetik ortalama değerlerinde daha düşük çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan **“Alkol kullanımı”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-1,038; p=.302; p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde alkol kullanımı olan bireylerin kişisel başarı düzeyleri alkol kullanmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan Aldıkları Puanlar arasındaki farklılık **“Düzenli olarak tatil yapma”** parametresine bağlı olarak “*t testi*” ile incelenmiştir. İki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=-,442; p=.659; p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde düzenli olarak tatil yapan katılımcıların kişisel başarı düzeyleri düzenli olarak tatil yapmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan **“İşini isteyerek yapma”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*t testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t(120)=,307; p=.760; p>0.05$). Elde edilen sonuçlar neticesinde işini isteyerek yapan katılımcıların kişisel başarı düzeyleri işini isteyerek yapmayan katılımcılara göre aritmetik ortalama olarak daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği “Kişisel Başarı” alt boyutundan Aldıkları Puanlar arasındaki farklılık **“İş ile ilgili özel eğitim alma”** parametresine bağlı olarak “*t testi*” ile incelenmiştir. İki

grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($t_{(120)} = -.572$; $p = .569$; $p > 0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde İş ile ilgili özel eğitim alan bireylerin İş ile ilgili özel eğitim almayan bireylere göre kişisel başarı düzeyleri daha yüksek düzeydedir.

3.8. Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Puanları Karşılaştırılması

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin grubun sosyo-demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Minnesota İş Tatmini ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Araştırmanın örneklem grubunun sosyo –demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Minnesota iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması

Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri	Ortalama $\pm$ SD	Minimum ve Maksimum	U / χ^2	p
Yaş				
30 yaş ve altı	67,76 $\pm$ 12,81	23/91	1,328	0,515
31 – 40 yaş arası	65,01 $\pm$ 14,49	19/90		
41 yaş ve üzeri	64,93 $\pm$ 13,99	40/86		
Cinsiyet				
Erkek	65,97 $\pm$ 13,89	19/91	32,500	0,435
Kadın	57,00 $\pm$ --	57/57		
Medeni Durum				
Evli	69,91 $\pm$ 11,05	50/91	1288,500	0,018
Bekar	63,22 $\pm$ 14,92	19/88		
Çocuk Olup Olmama				
Çocuğum Yok	70,14 $\pm$ 10,30	50/91	1203,5	0,016
Çocuğum Var	63,32 $\pm$ 15,25	19/88		

Tablo 3.8. (devam)

Eğitim Durumu				
Yükseköğretim	69,33±11,89	45/91	4,127	0,127
Ortaöğretim	66,37±13,45	19/88		
Temel Eğitim - İlköğretim	62,31±15,53	20/90		
Psikiyatrik Tanı Alma				
Hayır	65,69±13,84	19/91	54,000	0,189
Evet	78,00±11,31	70/86		
İlaç Kullanımı				
Hayır	66,11±13,89	19/91	497,500	0,618
Evet	63,50±13,91	40/79		
Sigara Kullanımı				
Hayır	60,95±14,08	19/91	1085,50	0,000
Evet	69,30±12,71	23/90		
Alkol Kullanımı				
Hayır	67,10±12,41	20/91	1080,50	0,305
Evet	62,74±17,25	19/88		
Düzenli Olarak Tatil Yapma				
Hayır	65,59±14,26	19/91	675,50	0,402
Evet	68,66±10,93	40/84		
İşini İsteyerek Yapma				
Hayır	62,73±15,36	19/86	804,50	0,265
Evet	66,49±13,55	20/91		
İşi İle İlgili Özel Eğitim Alma				
Hayır	61,10±14,83	19/86	971,50	0,046
Evet	67,12±13,20	20/91		

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “Yaş” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arası farklılık “Kruskal Wallis H Testi” ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklı

lığı anlamlı bulunmamıştır [$\chi^2(2)=1,328$; $p=,515$; $p>0,05$]. Sonuçlar neticesin aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey iş tatmini puanı 30 yaş ve altında olan bireylerde bulunmuştur. En düşük düzey iş tatmini puanı ise 41 yaş ve üzeri katılımcılarda görülmüştür.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**Cinsiyet**” değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=32,500$; $p=,435$; $p>0,05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde kadın katılımcı tek kişiden oluştuğu için sağlıklı bir yorum yapmak doğru olmamaktadır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**Medeni durum**” değişkenine bağlı aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grubun arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($U=1288,500$; $p=,018$; $p<0,05$). Sonuçlar neticesinde evli katılımcıların genel iş tatmin düzeyleri bekâr olanlara göre anlamlı biçimde çok fazla çıkmıştır.
- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**Çocuğun olup olmaması**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*Mann Whitney U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grubun arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($U=1203,50$; $p=,016$; $p<0,05$). Sonuçlar neticesinde çocuk sahibi olan katılımcıların genel iş tatmin düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**Eğitim durumu**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*Kruskal Wallis H Testi*” ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır [$\chi^2(2)=4,127$; $p=,127$; $0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre aritmetik ortalama şeklinde bakıldığında bireylerin eğitim durumu arttıkça genel iş tatmin düzeyleri de artmaktadır. Sonuçlar neticesinde en yüksek iş tatmini yükseköğretim; en düşük temel eğitim mezunlarında görülmüştür.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**Psikiyatrik tanı alma**” değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası

farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=54,000$; $p=.189$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlar neticesinde psikiyatrik tanı alan katılımcıların genel iş tatmin düzeyleri psikiyatrik tanı almayan çalışanlara göre aritmetik olarak çok yüksek düzeydedir.

- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**İlaç kullanımı**” değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=497,500$; $p=.618$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde ilaç kullanımı olmayan bireylerin genel iş tatmin düzeyleri ilaç kullananlara göre aritmetik olarak daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**Sigara kullanımı**” değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($U=1085,50$; $p=.000$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre sigara kullanımı olan katılımcıların genel iş tatmin düzeyleri sigara kullanımı olmayan katılımcılara göre anlamlı biçimde daha yüksek düzeyde çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden “**Alkol kullanımı**” değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=1080,50$; $p=.305$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde alkol kullanımı olmayan bireylerin genel iş tatmin düzeyleri alkol kullananlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki farklılık “**Düzenli olarak tatil yapma**” değişkenine bağlı olarak “*U Testi*” ile incelenmiştir. İki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=675,50$; $p=.402$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde düzenli olarak tatil yapan katılımcıların genel iş tatmin düzeyleri düzenli olarak tatil yapmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden **“İşini isteyerek yapma”** değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=804,50$; $p=,265$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlar neticesinde işini isteyerek yapan katılımcıların genel iş tatmin düzeyleri işini isteyerek yapmayan katılımcılara göre aritmetik ortalama olarak çok fazla düzeydedir.
- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden Aldıkları Puanlar arasındaki farklılık **“İş ile ilgili özel eğitim alma”** değişkenine bağlı olarak *“U Testi”* ile incelenmiştir. İki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($U=971,50$; $p=,046$; $p<0.05$). Elde edilen değerlerinde İş ile ilgili özel eğitim alan bireylerin İş ile ilgili özel eğitim almayan bireylere göre genel iş tatmin düzeyleri anlamlı biçimde daha yüksek düzeydedir.

3.9. Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutlarının Puanları Karşılaştırılması

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin grubun sosyo-demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Minnesota İş Tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması Tablo 3.9’de verilmiştir.

Tablo 3.9. Araştırmanın örneklem grubunun sosyo – demografik ve çalışma özellikleri ile minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması

Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri	Ortalama± SD	Minimum ve Maksimum	U / χ^2	p
Yaş				
30 yaş ve altı	43,35±8,06	16/59	1,005	0,605
31 – 40 yaş arası	41,59±9,44	12/58		
41 yaş ve üzeri	41,46±11,03	20/58		
Cinsiyet				
Erkek	42,20±9,21	12/59	25,500	0,323
Kadın	36,00± --	36/36		
Medeni Durum				
Evli	44,64±7,06	30/59	1352,000	0,034
Bekar	40,50±10,07	12/58		
Çocuk Olup Olmama				
Çocuğum Yok	44,70±6,58	30/59	1284,500	0,039
Çocuğum Var	40,76±10,21	12/58		
Eğitim Durumu				
Yükseköğretim	45,11±7,41	29/59	6,434	0,040
Ortaöğretim	42,17±9,14	12/58		
Temel Eğitim - İlköğretim	39,53±10,15	13/58		
Psikiyatrik Tanı Alma				
Hayır	42,01±9,16	12/59	60,000	0,230
Evet	50,00±9,89	43/57		
İlaç Kullanımı				
Hayır	42,30±9,06	12/59	547,500	0,944
Evet	40,40±10,87	20/51		
Sigara Kullanımı				
Hayır	39,22±9,17	12/59	1166,500	0,002
Evet	44,13±8,71	16/58		

Tablo 3.9.(devam)

Alkol Kullanımı				
Hayır	42,92±8,13	13/59	1105,500	0,345
Evet	40,22±11,60	12/58		
Düzenli Olarak Tatil Yapma				
Hayır	42,02±9,39	12/59	703,000	0,502
Evet	43,46±7,94	22/56		
İşini İsteyerek Yapma				
Hayır	41,15±10,18	12/57	887,500	0,581
Evet	42,33±9,04	13/59		
İşi İle İlgili Özel Eğitim Alma				
Hayır	38,79±10,07	12/57	984,500	0,047
Evet	43,04±8,69	13/59		

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan “Yaş” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*Kruskal Wallis H Testi*” ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır [$\chi^2(2)=1,005$; $p=,605$; $p>0,05$]. Sonuçlar neticesinde aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey içsel iş tatmini puanı 30 yaş ve altında olan bireylerde bulunmuştur. En düşük düzey içsel iş tatmini puanı ise 41 yaş ve üzeri katılımcılarda görülmüştür.
- Araştırmanın örneklem kümesini oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan “Cinsiyet” parametresine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=25,500$; $p=,323$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde kadın katılımcı tek kişiden oluştuğu için sağlıklı bir yorum yapmak doğru olmamaktadır.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“Medeni durum”** değişkenine bağlı aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“Mann Whitney U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($U=1352,000$; $p=,034$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre evli katılımcıların içsel iş tatmin düzeyleri bekâr olanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“Çocuğun olup olmaması”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“Mann Whitney U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($U=1284,500$; $p=,039$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olan katılımcıların içsel iş tatmin düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“Eğitim durumu”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“Kruskal Wallis H Testi”* ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur [$\chi^2(2)=6,434$ $p=,040$; $p<0,05$]. Elde edilen sonuçlara göre anlamlı biçimde bireylerin eğitim durumu arttıkça içsel iş tatmin düzeyleri farklılaşmaktadır. Sonuçlar neticesinde en yüksek iş tatmini yükseköğretim; en düşük temel eğitim mezunlarında görülmüştür.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“Psikiyatrik tanı alma”** değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=60,000$; $p=,230$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlar neticesinde psikiyatrik tanı alan katılımcıların içsel iş tatmin düzeyleri psikiyatrik tanı almayan çalışanlara göre aritmetik olarak çok yüksek düzeydedir.
- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“İlaç kullanımı”** değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=547,500$; $p=,944$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde ilaç kullanımı olmayan bireylerin içsel iş tatmin

düzeyleri ilaç kullananlara göre aritmetik olarak daha yüksek düzeydedir.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“Sigara kullanımı”** değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($U=1166,500$; $p=,002$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre sigara kullanımı olan katılımcıların içsel iş tatmin düzeyleri sigara kullanımı olmayan katılımcılara göre anlamlı biçimde daha yüksek düzeyde çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“Alkol kullanımı”** değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=1105,50$; $p=,345$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde alkol kullanımı olmayan bireylerin içsel iş tatmin düzeyleri alkol kullananlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Çalışmamızın örneklem kümesini oluşturan çalışanların Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan alınan puanlar arası farklılık **“Düzenli olarak tatil yapma”** değişkenine bağlı olarak *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=703,000$; $p=,502$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde düzenli olarak tatil yapan katılımcıların içsel iş tatmin düzeyleri düzenli olarak tatil yapmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“İşini isteyerek yapma”** değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=887,500$; $p=,581$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlar neticesinde işini isteyerek yapan katılımcıların içsel iş tatmin düzeyleri işini isteyerek yapmayan katılımcılara göre aritmetik ortalama olarak daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Tatmin Alt Boyutundan **“İşile ilgili özel eğitim alma”** değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık *“Mann Whitney U Testi”* ile hesaplanmış

ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($U=984,500$; $p=,047$; $p<0.05$). Elde edilen değerlerinde İş ile ilgili özel eğitim alan bireylerin İş ile ilgili özel eğitim almayan bireylere göre içsel iş tatmin düzeyleri anlamlı biçimde daha yüksek düzeydedir.

3.10. Sosyo-Demografik ve Çalışma Ortam Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin grubun sosyo–demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Minnesota İş Tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Araştırmanın örneklem grubunun sosyo –demografik ve çalışma ortam özellikleri ile Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutundan aldıkları puanların karşılaştırılması

Sosyo – Demografik ve Çalışma Özellikleri	Ortalama± SD	Minimum ve Maksimum	U / χ^2	p
Yaş				
30 yaş ve altı	24,41±5,77	7/33	1,742	0,418
31 – 40 yaş arası	23,39±5,60	7/35		
41 yaş ve üzeri	23,46±4,79	13/31		
Cinsiyet				
Erkek	23,75±5,56	7/35	34,500	0,469
Kadın	21,00± --	21/21		
Medeni Durum				
Evli	25,27±4,88	10/35	1279,500	0,016
Bekar	22,70±5,75	7/35		
Çocuk Olup Olmama				
Çocuğum Yok	25,43±4,63	10/35	1137,000	0,005
Çocuğum Var	22,54±5,83	7/35		

Tablo 3.10. (devam)

Eğitim Durumu				
Yükseköğretim	24,22±5,41	10/33	1,960	0,375
Ortaöğretim	24,20±5,34	7/33		
Temel Eğitim - İlköğretim	22,78±5,96	7/35		
Psikiyatrik Tanı Alma				
Hayır	23,66±5,56	7/35	53,000	0,182
Evet	28,00±1,41	27/29		
İlaç Kullanımı				
Hayır	23,79±5,58	7/35	508,000	0,689
Evet	23,10±5,38	13/30		
Sigara Kullanımı				
Hayır	21,73±5,78	7/33	1117,000	0,001
Evet	25,11±4,96	7/35		
Alkol Kullanımı				
Hayır	24,15±5,29	7/35	1103,500	0,378
Evet	22,51±6,26	7/30		
Düzenli Olarak Tatil Yapma				
Hayır	23,54±5,68	7/35	656,000	0,320
Evet	25,20±4,55	18/32		
İşini İsteyerek Yapma				
Hayır	21,57±5,76	7/29	705,500	0,067
Evet	24,13±5,43	7/35		
İşi İle İlgili Özel Eğitim Alma				
Hayır	22,31±5,45	7/29	1059,000	0,147
Evet	24,04±5,49	7/35		

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan “**Yaş**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*Kruskal Wallis H Testi*” ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır [$\chi^2(2)=1,742$; $p=,418$; $p>0,05$]. Sonuçlar neticesinde aritmetik ortalama değerlerinde en yüksek düzey dışsal iş tatmini puanı 30 yaş ve altında olan bireylerde bulunmuştur. En düşük düzey dışsal iş tatmini puanı ise 31 – 40 yaş arası katılımcılarda görülmüştür.
- Araştırmanın örneklem kümesini oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan “**Cinsiyet**” parametresine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık “*U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=34,500$; $p=,469$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde kadın katılımcı tek kişiden oluştuğu için sağlıklı bir yorum yapmak doğru olmamaktadır.
- Araştırmanın örneklem kümesine oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan “**Medeni durum**” parametresine bağlı aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*Mann Whitney U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($U=1279,500$; $p=,016$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre evli katılımcıların dışsal iş tatmin düzeyleri bekâr olanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan “**Çocuğun olup olmaması**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*Mann Whitney U Testi*” ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($U=1137,000$; $p=,005$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre çocuk sahibi olan katılımcıların dışsal iş tatmin düzeyleri çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek çıkmıştır.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan “**Eğitim durumu**” değişkenine bağlı olarak aldıkları puanlar arasındaki farklılık “*Kruskal Wallis H Testi*” ile hesaplanmıştır ve üç grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır [$\chi^2(2)=1,960$; $p=,375$;

$p>0,05$]. Sonuçlar neticesinde anlamlı biçimde bireylerin eğitim durumu arttıkça dışsal iş tatmin düzeyleri farklılaşmamaktadır. Elde edilen aritmetik ortalama değerlerine göre en yüksek iş tatmini yükseköğretim; en düşük temel eğitim mezunlarında görülmüştür.

- Araştırmanın rneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini lği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan **“Psikiyatrik tanı alma”** değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık **“*U Testi*”** ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=53,000$; $p=,182$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlar neticesinde psikiyatrik tanı alan katılımcıların dışsal iş tatmin düzeyleri psikiyatrik tanı almayan çalışanlara göre aritmetik olarak çok yüksek düzeydedir.
- Çalışmamızın rneklem kümesini oluşturan alışanların Minnesota İş Tatmini lği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan **“İlaç kullanımı”** değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık **“*U Testi*”** ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=508,000$; $p=,689$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde ilaç kullanımı olmayan bireylerin dışsal iş tatmin düzeyleri ilaç kullananlara göre aritmetik olarak daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın rneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini lği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan **“Sigara kullanımı”** değişkenine bağlı aldıkları puanlar arasındaki farklılık **“*Mann Whitney U Testi*”** ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmuştur ($U=1117,00$; $p=,001$; $p<0.05$). Elde edilen sonuçlara göre sigara kullanımı olan katılımcıların dışsal iş tatmin düzeyleri sigara kullanımı olmayan katılımcılara göre anlamlı biçimde daha yüksek düzeyde çıkmıştır.
- Araştırmanın rneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini lği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan **“Alkol kullanımı”** değişkenine bağlı alınan puanlar arası farklılık **“*U Testi*”** ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=1103,500$; $p=,378$; $p>0.05$). Elde edilen aritmetik ortalama değerlerinde alkol kullanımı olmayan bireylerin dışsal iş tatmin düzeyleri alkol kullananlara göre daha yüksek düzeydedir.

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan **“Düzenli olarak tatil yapma”** değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=656,000$; $p=,320$; $p>0.05$). Aritmetik ortalama sonuçları değerlerinde düzenli olarak tatil yapan katılımcıların dışsal iş tatmin düzeyleri düzenli olarak tatil yapmayanlara göre daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan **“İşini isteyerek yapma”** değişkenine bağlı olarak alınan puanlar arası farklılık *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arasındaki puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=705,500$; $p=,067$; $p>0.05$). Elde edilen sonuçlara göre işini isteyerek yapan katılımcıların dışsal iş tatmin düzeyleri işini isteyerek yapmayan katılımcılara göre aritmetik ortalama olarak daha yüksek düzeydedir.
- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan bireylerin Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Tatmin Alt Boyutundan Aldıkları Puanlar arasındaki farklılık **“İş ile ilgili özel eğitim alma”** parametresine bağlı olarak *“U Testi”* ile hesaplanmıştır ve iki grup arası puanların farklılığı anlamlı bulunmamıştır ($U=1059,000$; $p=,147$; $p>0.05$). Sonuçlar neticesinde iş ile ilgili özel eğitim alan bireylerin İş ile ilgili özel eğitim almayan bireylere göre dışsal iş tatmin düzeyleri aritmetik ortalama olarak daha yüksek düzeydedir.

3.11. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan bireylere ilişkin grubun Maslach tükenmişlik ölçeği ile Minnesota iş tatmini ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyonların karşılaştırılması Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11. Maslach tükenmişlik ölçeği, Minnesota iş tatmini ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar

	Genel Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Genel İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini
Genel Tükenmişlik	1						
Duygusal Tükenme	0,805**	1					
Duyarsızlaşma	0,757**	0,759**	1				
Kişisel Başarı	-0,352**	0,215*	0,193*	1			
Genel İş Tatmini	-0,353**	-0,133	-0,149	0,367**	1		
İçsel İş Tatmini	-0,314**	-0,104	-0,082	0,385**	0,963**	1	
Dışsal İş Tatmini	-0,356**	-0,162	-0,239**	0,278**	0,895**	0,742**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 13’te araştırmanın çalışma grubunu oluşturan bireylerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanlar ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve bunların alt boyutlarından aldıkları puanlar arası korelasyon değerleri *Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı* ile hesaplanmıştır.

- *Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanları arasında **negatif yönde** bir ilişki bulunmuştur.* Çalışma grubunu oluşturan bireylerin tükenmişlik düzeyleri artarken iş tatmin düzeyleri azalmaktadır. Korelasyon katsayısı $r=-,353$ bulunmuştur.
- *Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin 'İçsel İş Tatmini' alt boyutu puanları arasında **negatif yönde** bir ilişki vardır.* Çalışma grubunu oluşturan bireylerin tükenmişlik düzeyi artarken içsel iş tatmin düzeyleri azalmaktadır. Korelasyon katsayısı $r=-,314$ bulunmuştur.
- *Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin 'Dışsal İş Tatmini' alt boyutu puanları arasında **negatif yönde** bir ilişki vardır.* Çalışma grubunu oluşturan bireylerin tükenmişlik düzeyi artarken dışsal iş tatmin düzeyleri azalmaktadır. Korelasyon katsayısı $r=-,356$ bulunmuştur.
- *Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutu ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanları arasında **negatif yönde** bir ilişki vardır.* Çalışma grubunu oluşturan bireylerin duygusal tükenmişlik düzeyleri artarken iş tatmin düzeyleri azalmaktadır. Korelasyon katsayısı $r=-,133$ bulunmuştur.
- *Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutu ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanları arasında **negatif yönde** bir ilişki vardır.* Çalışma grubunu oluşturan bireylerin duyarsızlaşma düzeyleri artarken iş tatmin düzeyleri azalmaktadır. Korelasyon katsayısı $r=-,149$ bulunmuştur.
- *Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı alt boyutu ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplam puanları arasında **pozitif yönde** bir ilişki vardır.* Çalışma grubunu oluşturan bireylerin kişisel başarı düzeyleri artarken iş tatmin düzeyleri de artmaktadır. Korelasyon katsayısı $r=,367$ bulunmuştur.

4. TARTIŞMA

Ülke olarak son dönemlerde yapılan araştırmalar neticesinde maden sektörüne olan ilgi ve ülkemizde zengin maden kaynaklarının var oluşu maden sektörünü daha da önemli hale getirmiştir. Maden sektörünün önemli olması var olan ilgiyi arttırmaktadır fakat yaşanan iş kazaları neticesinde çalışanlar açısından zorluklar meydana getirmektedir. Sektörün tehlike sınıfları tebliğine göre çok tehlikeli sınıfta yer alması, çalışma şartlarının zor olması, ortamdaki havanın çok hızlı değişmesi ve gerekli iş sağlığı ve güvenlik önlemlerinin alınmaması sektöre karşı olan istihdam konusunda sorunlar oluşturmaktadır. Bu bakımdan yapmış olduğumuz bu çalışma önem arz etmektedir. Madencilik sektörüne ait yeraltı madeninde çalışanlara yapmış olduğumuz bu çalışma 121 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Yapılan literatür incelemeleri sonucunda tükenmişliğin yeraltı madenlerde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bakımdan çalışmamız madencilik sektörüne ait tükenmişliğin araştırılmasında bir ilk olacak ve kaynak niteliği taşıyacaktır.

Yang ve ark. (2017), yaptıkları bir çalışmada yaşlar arasında istatistiksel olarak bir anlam bulunulmamış ve 35 yaş ve üzerindeki çalışanların tükenmişlik seviyelerinin arttığı belirlenmiştir. Ayrıca, orta yaş ve 40'lı yaş grupları arasında tükenme düzeylerinin diğer gruplara nazaran önemli bir fark olduğu görülmektedir. Yaş, iş deneyimi arasında ve tükenmişlik arasında doğru bir orantının olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal'in (2011), yılında yapmış olduğu çalışmada ise Yang ve ark.'ın yaptığı çalışma ile benzer sonuçları içermektedir. Yapılan çalışmalar ile araştırmamızda yaptığımız çalışma arasında birbirine yakın sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmamızda çıkan bu sonucun yaş gruplarının birbirine yakın olması ilgili olarak nitelendirilebilir.

Avşaroğlu ve ark. (2005), yılında yaptıkları çalışmada cinsiyetin tükenmişlik ve iş tatminine etkisinin bulunmadığı, bizim çalışmamızda ise katılımcının tek bir kadın katılımcı olması nedeniyle değerlendirmeye alınmasının doğru olmayacağı düşünülmüştür. Ayrıca akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada iş tatmini düzeyleri incelenmiş ve araştırma neticesinde iş tatmini ve cinsiyet arasında ciddi bir ilişki bulunulmuştur. Ve bunun sonucunda erkek akademisyen personelin kadın akademisyen personele daha az iş tatminine sahip oldukları görülmüştür (Oshagbemi, 1997).

Eğitim durumlarına bakıldığında, çalışmamızda eğitim seviyelerine göre bir anlamlılık düzeyi bulunulmamış ve en yüksek düzey tükenmişlik puanı temel eğitim (%34,71) mezunu olan bireylerde bulunmuştur. Ayrıca örneklem grubunu oluşturan bireylerin eğitim durumu ile duygusal tükenmişlik puanları arasında ters orantı söz konusudur. Yani eğitim seviyesi ile tükenmişlik ters orantılıdır. Bu da örneklem grubunu oluşturan bireyler arasında tükenmişlik puanları ters orantılıdır. Yang ve ark. (2017), çalışmasında bizim çalışmamıza benzer bir durum ortaya çıkmıştır ve mesleki eğitim seviyelerinin iş tükenmesi düzeylerine göre önemli bir fark yaşamamışlardır. Yapılan farklı bir çalışmada ise ortaokul öğretmenlerin medeni durumlarının değişkenlerine, zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenme düzeylerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (Yıldıztaş, 2017). Daha önceki yapılan çalışmalar ile alınan sonuçlar ile çalışmamız benzer sonuçlar göstermektedir.

Çalışmamıza katılan bireylerin medeni durumları tükenmişlik düzeyleri etkilerine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeyleri evli olanlara göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermiştir. Durşen, (2016) yaptığı tez çalışmasında bizim çalışmamızda bulduğumuz sonucun tam tersini bulmuştur. Ve madencilerde hiçbir şekilde tükenmişliği neden olmadığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra yapılan farklı bir çalışmada ise bizim çalışmamızın aksine bekâr veya evlilik durumlarının anlamlı bir sonuç ortaya çıkmamıştır (Akten, 2007).

Tükenmişlik ve alt boyutlarının çocuk sahibi olup olmasına bakıldığında tükenmişlik bakımından anlamlı bulunmuş ancak tükenmişliğin alt boyutları bakımından ise anlamlı bulunmamıştır. İş tatmini ve alt boyutları incelendiğinde ise iş tatmini ve bunun alt boyutlarında anlamlı bulunmuştur. Yapılan bir çalışmada ise çocuk sayısının duygusal tükenme hariç istatistiksel olarak bir anlamlılık bulunamamıştır (Filiz, 2014).

Vardiya durumlarına göre yapılan grupta, daha çok vardiyada bulunanların tek vardiyada bulunanlara göre duyarsızlaşma ve tükenmişlikle karşılaştıkları görülmüştür. Çıkan sonuç ile literatürde yapılan araştırmalar neticesinde birbirine yakın sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla, birden fazla vardiyaya kalan kişilerde psikolojik ve fizyolojik içsel etkilerin gerilmelere neden olduğu, öte yandan ise sorunlar ve sosyal güçlükler ortaya çıkmaktadır. Bunu neticesinde bireyin fazla vardiyaya maruz kalması günlük sosyal yaşamını etkilediği tespit edilmiştir (Yüksel, 2004).

Çalışma ortam özellikleri içerisinde yer alan kurum da ne kadar süre ile çalışıyorsunuz sorusu çalışma tecrübelerine göre duyarsızlaşma boyutlarında matematiksel

olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, tecrübesi az olan çalışanların tecrübesi fazla olan çalışanlara göre çok daha duyarsızlaşmaya maruz kalmışlardır. Güney yarım kürede yer alan bir ülkenin kömür madenlerinde yaptıkları araştırmada tecrübe ile maden ortam koşullarının verdiği stresler arasında matematiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Carlisle ve Parker, 2014). Ayrıca yapılan başka bir çalışmada ise iş güvenliği ve sağlık temel eğitimlerini alanların meslekte çalıştıkları süre arasında anlamlı bir ilişki vardır tespitinden bulunulmuştur (Günaydın, 2016).

Sosyo-demografik özellikler içerisinde yer alan sigara kullanım durumuna bakıldığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yapılan araştırmalarda çok fazla veriye rastlanılmamış fakat sadece Durşen, (2016) yılında yaptığı çalışmada yeraltı kömür çalışanlarının psikososyal risk etmenlerinin değerlendirmesinde bizim çalışmada olduğu gibi sigara kullanımında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Diğer başka bir çalışmada Tüzün ve ark., (2015) toplu ulaşım araçlarını sürücülerin kullanması sırasında daha fazla tükenmeye maruz kaldığı tespiti yapılmıştır. Bu da bizim çalışmamız ile farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri sonuçlar neticesinde puanlar arası farklılık anlamlı bulunmuştur. Buna göre işini istemeyerek yapanların isteyerek yapanlara göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşması daha fazla düzeydedir. Kişisel alt boyutları arasındaki istatistiksel verilere göre ise anlamlı bulunmamıştır. İsteyerek yapanların kişisel başarıları isteyerek yapmayanlara göre daha fazladır. Yapılan bir çalışmada mesleğini istemeyerek yapanların tükenmişliği daha yüksek olduğu vurgulanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Başka bir çalışmada ise, işini isteyerek seçenlerin yaptıkları işlerinde daha başarılı oldukları ve duygusal tükenmeyi daha az yaşadıkları tespit edilmiştir (Kaya, 2009). Yapılan literatür incelemeleri ve yaptığımız çalışmada alınan sonuçlar paralellik göstermektedir. İşini isteyerek seçen ve yapanların daha az tükenmişliğe, duygusal tükenmeye neden olduğu ve kişisel başarılarında daha fazla artış olduğu görülmüştür.

Yapılan iş ile ilgili olarak özel eğitim alma değişkenine baktığımızda; tükenmişlik seviyeleri, kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Eğitim almayan daha fazla duygusal tükenmeye ve duyarsızlaşmaya maruz kalmış, kişisel başarı durumlarında ise iş ile ilgili özel eğitim alanlar daha fazla başarılı oldukları tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde yapılan bir

çalışmada eğitim alanların hem yaptıkları iş hem de aile yaşantılarında kendilerine fayda sağladıkları, alınan eğitimin aile ortamında kullanılmasının fertler üzerinde olumlu etkileri olduklarını vurgulamışlardır (Gürsoy, 2013).

Düzenli olarak tatil yapma değişkeni Maslach tükenmişlik ölçeğinde incelendiğinde, hayır yapmam oranı daha fazla çıkmıştır ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Düzenli olarak tatil yapmayanların yapanlara göre tükenmişlik düzeyleri daha fazladır. Tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlarına bakıldığında duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenme durumları anlamlı bulunmamıştır ve tatil yapmayanlar yapanlara göre daha çok duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenme durumlarında düşüş yaşamışlardır. Aynı şekilde Minnesota iş tatmini ölçeğine bakıldığında, iş tatmini düzeyleri anlamlı bulunulmamış ve tatil yapanların iş tatmin düzeyleri yapmayanlara göre daha yüksek çıkmıştır. İş tatmin alt boyutlarına bakıldığında ise, içsel ve dışsal tatmin alt boyutları anlamlı bulunulmamıştır. Düzenli olarak tatil yapanların içsel ve dışsal iş tatmin düzeyleri tatil yapmayanlara göre daha fazla düzeydedir.

Maslach tükenmişlik ölçeği ile Minnesota iş tatmini ölçeği ve bunların alt boyutları toplam puanları arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların tükenmişlik düzeyleri artarken içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri azalmaktadır ve sırasıyla korelasyon katsayıları $r=-,314$, $-,356$, $-,133$, $-,149$ olarak belirlenmiştir. Maslach tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyu ile Minnesota iş tatmini ölçeği toplam puanları arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve diğer alt boyutlara göre zıt yönde olduğu görülmüştür. Kişisel başarı artarken iş tatmin düzeyleri de artmaktadır ($r=,367$). Yapılan çalışmalara bakıldığında, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasında çalışmalar yapılmış ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüş ve bu da bizim çalışmamızda bulduğumuz sonuçlara benzerlik göstermektedir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Öğretmenler üzerinde yapılan diğer bir çalışmada tükenmişlik, iş tatmini ve bunların alt boyutları arasında çalışmamızdaki gibi negatif bir ilişki görülmüştür (Gençer, 2002).

Yaş ve tecrübe durumlarının tükenmişlik düzeylerine baktığımızda, yapılan bir çalışmada 40-49 yaş aralığının ve 0-5 yıl arasında tecrübesi olanların daha fazla tükenmişlik yaşadığı, 61 yaş üzeri ve 21 yıl ve daha fazla tecrübesi olanlarda ise tükenmişliğin düştüğü görülmüştür (Kowalski and Podlesny, 2002). Yaptığımız çalışmada 41 yaş ve üzeri ve 1-5 yıl arasındaki tecrübesi olan çalışanların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur ve çalışmamız ile benzer sonuçları vermektedir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bireylerin toplum içerisinde sağlıklı bir yapıya sahip olabilmeleri için aile bireyleri ile olan ilişkilerinin ve iletişiminin çok sağlam temeller üzerine kurulması gerekir. Keza aynı şekilde bireyin iş yaşamında başarılı ve çalışılan ortama katkılarının olabilmesi hem işyeri hem de kendisini geliştirebilmesi için aile içerisindeki iletişimi iyi olmalıdır. Çalışma yaptığı işten memnun olmayan bireyler zaman içerisinde ruhsal sorunlar ve psikolojik tükenmeler yaşamaktadır. Yaşanan bu tükenmeler sadece işyeri ortamında kalmıyor kişinin aile yapısının da bozulması neden oluyor. Tükenmişliğin ve iş tatminsizliğinin en belirgin nedenleri arasında net ve tavizsiz bir iş sağlığı ve güvenliği politikasının olmayışı ve işverenlerin ilgisizliği yer almaktadır. Bunun önüne geçebilmek için yapılan İSG çalışmalarında öncelik olarak yöneticilere gerekli eğitimlerin verilmesi ve bu eğitimlerin işveren tarafından benimsenmesi gerekir. Dolayısıyla işverenin olayın vahametini kavraması sonucunda çalışanlarda kendilerinin işveren tarafından önemsendiği hazzı iş doyumunu yaşaması ve tükenmişlik yaşamaması sağlanmış olacaktır. Bu nedenle işverenler iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına, tükenmişliğe ve iş tatminine gerekli önemi vermeleri ile gerçekleşecektir.

Yeraltı madenciliğin çalışanlar tarafından insan emeğinin en büyük ölçüde olduğu yerlerdir. Burada çalışanların ailelerini idare etmesi, çok yoğun bir şekilde çalışma temposu, fiziksel güç gereksiniminin fazla yüksek olduğu, vardiya saatlerinin mevzuatlarda belirlenen durumlar dışında aşırı olması gibi özelliklere sahip olunan bir sektördür. Bu sektör içerisinde çalışanların ciddi bir şekilde işveren başta olmak üzere bütün kademedeki bireylere gerekli eğitimler verilip bunun bir kültür haline getirilmesi gerekir. Çalışan tarafında da yapılan bütün bu çalışmaların kendi, ailesi ve ülke ekonomisi için önemli olduğu algılanmalıdır. Bu sayede tükenmişliğin önüne geçilip azaltılması ve iş tatminini artırılması gerekir. Bunu da herkesin görevli olduğu kendi çalışma alanlarında görev almasını sağlayacak şekilde iyileştirilmelerin ve koşulların oluşturulması gerekir. Bunu sağlayabilmek içinde araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki şu önerilerde bulunulabilir.

İşverenler için öneriler;

- ✓ *Yeraltı madenlerde tükenmişlik ve iş tatminlerine sebep olacak faktörleri özel bir ekip kurarak sürekli değerlendirme yoluyla çalışma ortamlarından izole etmek ve ödüllendirmek (yılın elemanı, en iyi iş güvenliği çalışanı vb.)*
- ✓ *Yapılacak olan işi, o işi yapacak uygun çalışana vermesi ve orada görevlendirmesi, yaptığı işi sevmesini sağlaması ve bunun için çalışana gerekli mesleki yeterlilik eğitimlerinin aldırılması sağlanarak gelecek yaşamına çalışanın katkısının olmasını sağlamak,*
- ✓ *Yürütülen işin zor şartlarından dolayı çalışanlara sosyal yaşam alanları veya sosyal faaliyetler yaparak ailesi üzerinde ve işinde oluşacak olumsuz faktörleri ortadan kaldırmak.*

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Öneriler;

- ✓ *Madenlerde çalışanların işini istemeyerek seçmesi yüksek oranda olduğu için çalışma yapılan bu alanda tavizsiz bir şekilde katı uygulamaların yapılması ve bunun çok iyi bir şekilde kontrolünün yapılmasını sağlamak,*
- ✓ *Çalışma şartlarının ve vardiya şartlarının iş tatminini etkilediği için vardiyalarda yapılacak olan işin niteliği ve ağırlığına göre düzenlemelerin yapılması ve bunun çok iyi denetlenmesini sağlamak,*
- ✓ *Madencilik sektöründe yaşanan ruhsat karmaşasını ortadan kaldırarak gerekli incelemelerin yapıp ruhsat hakkı olmayanlara ruhsat verilmemesi ve ruhsat verilmeyen yerlerin faaliyetlerinin hemen sonlandırılması ve yine bu işyerleri denetim altına almasını sağlamak.*

Çalışanlara öneriler;

- ✓ *Çalışanların onlara verilen eğitimlere katılması, mesleki yeterlilik kurslarına katılıp kendi iş alanıyla ilgili güncel çalışmaları takip etmesi ve talimatlar doğrultusunda hareket etmek,*
- ✓ *İş sağlığı ve güvenliğinin bir davranış biçimi olduğunu ve iş güvenliği kültürünün bir parçası olmasının kendi, aile ve ülkesi açısından çok önemli olduğunun bilinçaltılarında oluşturulması,*
- ✓ *İş sağlığı ve güvenliğinde sağlanamaması, iş tatmininin az olması ve tükenmişliğin artması beraberinde iş kazlarını meydana getirmektedir. Bu iş kazlarının da %88'i çalışanlardan kaynaklanan tehlikeli hareketler ve %10'unda işyeri ortamındaki tehlikeli durumlardan kaynaklandığı için çalışanlar kendi davranışlarını güvenli*

bir şekilde kontrol altına altıkların ve verilen talimatlar ile hareket ettiklerinde işkazası yaşanmayacak, iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısı değişecek, iş doyumunu aratacak ve tükenmişlik azalacaktır.

Bu öneriler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını gerçekleştirirken, iş yaşam dengesinin (work life balance) sağlanması çalışan bireyler için son derece önemlidir. İş yaşam dengesine baktığımızda bireysel faktörler (cinsiyet, yaş, hayat-kariyer aşamaları ve kişisel mücadele), örgütsel faktörler (iş kültürü, iş dışı yaşam ve kültürü), nesnel ve öznel durumlar yer almaktadır. Nesnel durumlar içerisinde çalışma saatleri ve ailenin rolleri yer alırken öznel durumlar içerisinde denge-iş yaşamı, denge-iş dışı yaşam, işin-iş dışı yaşama yansıması görülmektedir. Dolayısıyla bu faktör ve durumların bir araya gelmesi bireylerin iş tatmin düzeylerinde negatif veya pozitif sonuçlar meydana getirir. İş tüketiminin aşırı fazla olması yoğunluğun oluşmasına bu da bireyler üzerinde mesai olgusunu kaybetmesine neden olur. İş-sosyal yaşam dengesinin bozulması da iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Bu durum, çalışma alanlarındaki ham madde bulmayı, üretimi ve kalifiye elaman bulma noktasındaki yönelimleri zor bir aşamaya getirmektedir. İş hayatında aktif olarak yer alan çalışanlar, iş-yaşam dengesini kuramadığı zaman istenilmeyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar (fiziksel, davranışsal ve psikolojik) çalışanlar arasında hem üretimin düşmesine hem de çalışanların tükenmişliğin artmasına ve iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla işletme açısından, üretim açısından, sosyal ve aile yaşantılarımıza ciddi zararları olmaktadır. Üretim taleplerinin fazlaşması çalışanlar üzerinde olan baskıyı artırmaktadır. Baskının artması talebin karşılanması noktasında çalışanlar üzerinde enerji kaybının oluşmasına ve sonuçunda kazaların meydana gelmesine neden olmaktadır. Oluşabilecek kazaların engellenebilmesi için iş yaşam dengesinin ve üretim taleplerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini kontrollü ve doğru bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

Literatür taramalarında yapılan incelemeler neticesinde yeraltı maden çalışanlarının tükenmişlik seviyelerini ölçen fazla dokümana rastlanılmamıştır. *Bu bakımdan yaptığımız bu çalışma bir ilk ve kaynak niteliği taşımaktadır.* Çalışmamızın araştırmacılar tarafından daha da geliştirilerek kullanılabilir. Yaptığımız çalışma tek bir maden firmasının yeraltı çalışanlarına uygulanmıştır. Birden fazla maden firmasının yeraltı ve açık ocak işletmelerinde bulunan çalışanlara uygulanarak hem daha fazla kişiye ulaşılır hem de farklı maden firma çalışanları arasında kıyaslanma yapılabilir.

6. KAYNAKLAR

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. ve Lönnqvist, J., 2005. The Relationship Between Job-related Burnout and Depressive Disorders: Results from Finnish Health 2000 Study, Journal of Affective Disorders, 88, 55-62.
- Akıllı H. ve Aydoğdu Ö., 2013. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, MTA doğal kaynaklar ve ekonomi bülteni, sayı 16, Ankara.
- Aktekin F., 2010, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir, 125 s.
- Akten S., 2007, Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Edirne, 107 s.
- Alli Benjamin O., 2008, Funtamental Principles of Occupational Health and Safety”, International Labour Office, Geneva.
- Altınel H., 2015. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Detay Yayıncılık, 3. Basım, Ankara, 296 s. Ardıç, K. ve Polatçı, S., 2008. Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 21-46.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman A., 2005. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. SÜ. SBE. Dergisi, 14, 116-129.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E., 2007. The Job Demands-Resources Model: State of the Art. J. Manage. Psychol, 22, 309–328.
- Bakker, A.B. ve Costa, P.L., 2014. Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis. Burnout Res., 1, 112–119.
- Baycan, F. A., 1985, Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi, Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Brenninkmeijer, V., VanYperen, N. W. ve Buunk, B. P., 2001. Burnout and Depression Are Not Identical Twins: Is Superiority a Distinguishing Feature? Personality and Individual Differences, 30, 873-880.

- Burke, R. J., Greenglass, E. R. ve Schwarzer, R., 1996. Predicting Teacher Burnout over Time: Effects of Work Stress, Social Support, and Self-Doubts on Burnout and Its Consequences. Anxiety, Stress, and Coping, No: 9, 261- 275.
- Carlisle, K. N. ve Parker, A. W., 2014. Psychological Distress and Pain Reporting in Australian Coal Miners, Safety and Health at Work, 5(4):203-209.
- Carta, M. G., Carpiello, B., Morosini, P. L. ve Rudas, N., 1991. Prevalence of Mental Disorders in Sardinia: A Community Study in an Inland Mining District, Psychological Medicine, 21(4),1061–1071.
- Cartwright, S. ve Holmes, N., 2006. The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, Hum. Resour. Manage. Rev., 16, 199–208.
- Cerev G. ve Köseoğlu Y., 2018. İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Basım-Yayın, 1. Baskı, Bursa, 224s.
- Chen, H., Wu, P. ve Wei, W., 2012. New Perspective on Job Burnout: Exploring the Root Cause Beyond General Antecedents Analysis, Psychol. Rep., 110 (3), 801–819.
- Chen, H., Chen, F., Zhu, D., Qi, H. ve Long, R., 2015. Burnout in Chinese Coal Mine Safety Supervision, Energy Policy 85, 22–31.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W., 1993. A Review and an Integration of Research on Job Burnout, Academy of Management Review, 18(4), 621-656.
- Çilingiroğlu O., 2006, AB’ye Uyum Sürecinde Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 170 s.
- Dang, W. M., Ma, W.J. ve Wang S., 2008, Investigation on Mental Health of Residents Living in A Mineral Area in Hubei Province, Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi, 26(8), 457–460.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F.ve Schaufeli, W.B., 2001. The Job Demands Resources Model Of Burnout, J. Appl. Psychol. 86, 499–512.
- Devebakan N., 2008. Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye Sağlık işçileri Sendikası Yayını, Ankara, 207 s.
- Durşen, M., 2016, Yeraltı Kömür İşletmelerinde Çalışanların Psikososyal Risklerinin Değerlendirilmesi, İş Güvenliği Uzmanlık Tezi, T.C. ÇSGB-İSGGM, Ankara, 98s.
- Dworkin, G. A., 2001. Perspectives on Teacher Burnout and School Reform. International Education Journal, 2(2), 69- 78.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A., 1980, Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Profession, Human Sciences Press, New York, 255 p.

- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T., 2012. Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, Ege Akademik Bakış dergisi, 12(1), 39-52.
- Farber, B. A., 1984a. Stress and Burnout in Suburban Teachers, The Journal of Educational Research, 77(6), 325-331.
- Farber, B. A., 1991, Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 351p.
- Farber, B. A., 2000a. Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture, Psychotherapy in Practice, 56(5), 589–594.
- Feickert, 2013, Safety and Health in Mining in China, Occupational Safety and Health in Mining, Editörler: Kaj Elgstrand and Eva Vingård s. 23-30.
- Filiz, Z., 2014. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10(23), 157-171.
- Freudenberger, H.J., 1974. Staff Burnout, Journal of Social Issues, 30(1),159-165.
- Friedman, I. A., 1991. High and Low-burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout, Journal of Educational Research, 84(6), 325 – 333.
- Friedman, I. A., 1995. Student Behavior Patterns Contributing to Teacher Burnout, The Journal of Educational Research, 88(5), 281 – 289.
- Fushimi, M., Saito, S. ve Shimizu, T., 2013. Prevalence of Depressive Symptoms and Related Factors in Japanese Employees as Measured by the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D), Community Mental Health Journal, 49(2), pp. 236–242.
- Gençer, A., 2002, Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Gmelch, W. ve Torelli, J., 1994. The Association of Role Conflict and Ambiguity with Administrator Stress and Burnout, Journal of School Leadership, 4, 341-355.
- Gold, Y. ve Roth, R. A., 1993. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution, The Falmer Press, London, 208p.
- Gold, Y. ve Bachelor, P., 2001. Signs of Burnout Are Evident for Practice Teachers During the Teacher Training Period, Education, 108(4), pp. 546-555.

- Goutas, J. L., 2008. Burnout, Journal of the European Medical Writers Association (The Write Stuff), Vol. 17, No. 3, 135- 138.
- Guo, H., Guo, H., Yang, Y. ve Sun, B., 2015. Internal and External Factors Related to Burnout Among Iron and Steel Workers: A Cross-Sectional Study in Anshan, China, PLoS One, 10 (11), e0143159.
- Günaydın, G., 2016, Cerrahi Klinik Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Bilgi ve Tutumlarının İncelenmesi: Verimlilik, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 135 s.
- Gürsoy, N., 2013, Hastane Çalışanlarının İş Doyumu ve tükenmişlik Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi: Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 172s.
- Haberman, M., 2004. Teacher Burnout in Black and White, The Haberman Educational Foundation University of Wisconsin: Milwaukee, Journal of Negro Education.68(3).280p.
- Hallsten, L., 1993. Burning out: A Framework. Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, In W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds.), (pp. 95-113). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Herbert, M., 2011. An Exploration of the Relationships Between Psychological Capital (hope, Optimism, Self-efficacy, Resilience), Occupational Stress. Burnout and Employee Engagement Master's Thesis University of Stellenbosch, South Africa, 246 p.
- Hermanus, M. A., 2007. Occupational health and safety in mining status, new developments, and concerns, Journal of The South African Institute of Mining and Metallurgy, 107(8), 531–538.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. ve Jackson, A.P., 2003. Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. J. Pers. Soc. Psychol. 84, 632–643.
- Hristov, Z. I., 2009. Psychoemotional Stress of Employees and Workers in The Public and Real Sectors of National Economy in Bulgaria, Folia Medica, 51(2), 58–67.
- ILO SafeWork, 2005, Global Estimates of Fatal Work Related Diseases and Occupational Accidents, World Bank Regions.
- ILO, 2017, Improving Employment and Working Conditions in Health Services, Report for discussion at the Tripartite Meeting on Improving Employment and Working Conditions in Health Services (Geneva, 24–28 April 2017).
- Jimenez, P. ve Dunkl, A., 2017. The Buffering Effect of Workplace Resources on The Relationship Between the Areas Of Worklife And Burnout, Front. Psychol. 8 (12).

- Kaya, B., 2009, Ebelerin iş doyumu ve tükenmişlik durumlarını etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın, 158s.
- Kowalski, K. M. ve Podlesny, A., 2002. A Study of Burnout in Accident Investigators in The US Mining Industry, *Int. J. Emergency Management*, Vol.1, No.2, pp.155- 169.
- Kotzé, M. ve Lamb, S., 2012. The Influence of Personality Traits and Resilience on Burnout Among Customer Service Representatives in A Call Centre. *J. Soc. Sci.* 32 (3), 295–309.
- Kwag, S.H. ve Kim, M.H., 2009. The Study on the Effects of Organizational Members' Job Burnout, *J. Bus. Econ. Res.* 7 (7), 63–78.
- Laney, A. S., Petsonk, E. L., Hale, J. M., Wolfe, A. L. ve Attfield, M. D., 2012. Potential Determinants of Coal Workers' Pneumoconiosis, Advanced Pneumoconiosis, and Progressive Massive Fibrosis Among Underground Coal Miners in the United States, 2005–2009, *American Journal of Public Health*, 102(2), pp. 279–283.
- Leigh, J., Macaskill, P., Kuosma, E. ve Mandryk, J., 1999. Global Burden of Disease and Injury due to Occupational Factors. *Epidemiology*. 10(5).
- Liu, F.-D., Pan, Z.-Q. ve Liu S.-L., 2007. The Estimation of the Number of Underground Coal Miners and the Annual Dose to Coal Miners in China, *Health Physics*, 93(2), 127–132.
- Liu, L., Wang L. ve Chen J., 2014. Prevalence and Associated Factors of Depressive Symptoms among Chinese Underground Coal Miners. *BioMed Research International*, Article D 987305, 9pages. <http://dx.doi.org/10.1155/2014/987305>.
- Luthans, F., 2002. The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior, *J. Organ. Behav.* 23, 695–706.
- Mahdevari, S., Shahriar K. ve Esfahanipour A., 2014. Human Health and Safety Risks Management in Underground Coal Mines Using Fuzzy TOPSIS, *Science of the Total Environment*, 488–489, 85–99,
- Manić, S., Janjić, V., Dejanović, S. D., Aleksić, A., Aleksić, Z., Jaredić, B. ve Krkić, M., 2016. Burnout, Depression and Proactive Coping in Underground Coal Miners in Serbia-Pilot Project, *Ser J Exp Clin Res*, 7 (4), 1-1.
- Maslach, C., 1976. Burned-out, *Human Behavior*, 5, 16-22.

- Maslach, C. ve Jackson, S., 1981. The Measurement of Experienced Burnout, Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc Psychiatric Services, 34(7), p.650.
- Maslach, C. ve Schaufeli, W. B., 1993. Historical and Conceptual Development of Burnout, Oxford: Oxford University Press, In C.L. Cooper (Ed.), Theories of Organizational Stress, pp. 17-18).
- Maslach, C., Jackson, S.E. ve Leiter, M.P., 1996. Maslach Burnout Inventory: Manual, Consulting Psychologists Press, 3rd edn., Mountain View, CA, 218p.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P., 1997. The Truth about Burnout, How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It, Jossey-Bass Publishers, California, San Francisco, 200 p.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M., 2001. Job Burnout, Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.
- Mattingly, M., 1977. Sources of Stress and Burnout in Professional Child Care Work, Child Care Quarterly, 6, 127-131.
- McLean, K. N., 2012. Mental Health And Well-Being in Resident Mine Workers: Out of the Fly-In Fly-Out Box, Australian Journal of Rural Health, 20(3), pp. 126–130.
- National Safety Council, 1997. Accident Facts, 1997 edition, Itasca, IL, 101 p.
- Özdayı, N., 1990, Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 427s.
- Pines, A. M., 1993, Burnout: An Existential Perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Eds.), Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research (pp. 33 – 51). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Potter, B., 1987, Preventing Job Burnout: Transforming Work Pressures into Productivity, Consulting Psychologists Press Palo Alto, CA.
- Rothmann, S., 2008. Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing, S. Afr. J. Ind. Psychol. 34 (3), 11–16.
- Rudow, B., 1999, Stress and Burnout in Teaching Profession: European Studies, Issues, and Research Perspectives. In M. Huberman and R. Vandenberghe (Eds.), Understanding and Preventing Teacher Burnout. Cambridge: Cambridge University Press.

- Schaufeli, W. B. ve Enzmann, D., 1998. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis, CRC Press, London, England: Taylor and Francis, 224p.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M., 2000. Positive Psychology: An Introduction, Am. Psychol. 55, 5–14.
- Shirom, A., 2005. Reflections on the Study of Burnout, Work and Stress, 19(3), 263-270.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S. ve Shapira, I., 2005. Burnout and Health Review: Current Knowledge and Future Research Directions. In G. Hodgkinson and F. Ford (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, 20 (pp. 269-308). Chichester, UK: John Wiley and Sons.
- Soderfelt, M. ve Soderfelt, B., 1995. Burnout in Social Work, Social Work, 40, 638-647.
- Sonnentag, S., Kuttler, I. ve Fritz, C., 2010. Job Stressors, Emotional Exhaustion, and Need For Recovery: A Multi-Source Study on The Benefits of Psychological Detachment, J. Vocat. Behav. 76, 355–365.
- Soysal, A., 2011, İş Yaşamında Tükenmişlik, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Sayfa:14-27, Kasım.
- Tüzün, S., Uzuner, A., Öztürk, A. ve Akman, M., 2015, Toplu Taşıma Araçlarını Kullanan Sürücülerde Tükenmişlik Durumu: Kesitsel Bir Çalışma, Türkiye Aile Hekimliği Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, Sayfa :22-30, Ocak.
- URL-1,<https://neu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/11/Sa%C4%9Fl%C4%B1kTan%C4%B1m%C4%B1-Sa%C4%9Fl%C4%B1k-Hizmetleri-T%C3%BCrk-Sa%C4%9Fl%C4%B1k-Sistemi.pdf>, Erişim Linki Tarihi 22.11.2018.
- URL-2,<http://dalalim.com/vurgun-nedir/>, Erişim Linki Tarihi 26.11.2018.
- URL-3,https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_548288.pdf, Erişim Linki Tarihi 22.11.2018.
- Wang M.-X. ve Shang, Y.-X., 2008. The Relationship Between Mine Environment and Hypertension in Coal Miners, Zhonghua Nei Ke Za Zhi, 47(8), pp. 661– 663.
- WHO, 2001, European Health for All Database, Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- WHO, 2002, Reducing Risks,Promoting Health Life, The World Report (Health Report), 248p, Geneva, Switzerland, <https://www.who.int/whr/2002/en/>.

- Wright, T.A. ve Hobfoll, S.E., 2004. Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout, J. Bus. Manage. 9, 389–406.
- Wu, Z. Wang, Q. ve Li, J., 2009. Investigation on the Status and Related Factors of the Mental Health of Coal Miners Who Worked Underground, Chinese Journal of Health Psychology, 17(12), pp. 1508–1510.
- Yang, H. X., Wang, X. Y., Song, J. X. ve Wang, Q. L., 2011. Investigation on Relationships Among Social Support, Life Events and Psychological Health of Coal Mine Workers, Chinese Nursing Research, 25(2), pp. 495–497.
- Yang, F., Li, X., Zhu, Y., Li, Y. ve Wu, C., 2017. Job Burnout of Construction Project Managers in China: A Cross-Sectional Analysis, International Journal of Project Management, 35 (7), p.1272 – 1287.
- Yao, L.-F. ve Yao, S.-F., 2007. Coping Style and Psychological Health in Coal Mine Workers, Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi, 25(7), pp. 410–412.
- Yaşar S., İnal S. ve Kaya S., 2015, Statistical Investigation of Mine Accidents Occurred in Turkey, Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 21-22 Aralık, Adana, Türkiye, s.25-37.
- Yıldıztaşı, B.M., 2017, Politik Beceri ile Örgütsel Tükenmişlik İlişkisinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Yalova İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 88 s.
- Yılmaz ve Tokgöz, 2012, Enerjide Sürdürülebilir Gelişimi ile Tunçbilek Havzası Kömürleri, Anıt Matbaa, Ankara, 148 s.
- Yüksel İ., 2004. Çalışma Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, Sayfa 47-58.
- Zamini, S., Zamini, S. ve Barzegary, L., 2011. The Relationship Between Organizational Culture and Job Burnout Among the Professors and Employees in the University of Tabriz, Proc. Soc. Behav. Sci. 30, 1964–1968.

7. EKLER

Ek 1. Anket Formu

“ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sayın Katılımcı,

Çalışmamız “GÜMÜŞHANE İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR MADEN FİRMASINDA YERALTI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ” değerlendirmesini amaçlamaktadır. *Vereceğiniz Bilgiler Sadece Bilimsel Çalışma Amacıyla Kullanılacaktır. Ankette Ad, Soyad, Telefon Numarası Gibi Kişisel Bilgileriniz İle İlgili Sorular Yer almamaktadır. Lütfen Bu Bilgileri Anketin Herhangi Bir Yerine Yazmayınız. Katılımınız İçin Teşekkür Ederiz.*

A. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Yaşınız kaçtır?
2. Cinsiyetiniz nedir? ☐ Erkek ☐ Kadın
3. Medeni durumunuz nedir? ☐ Evli ☐ Bekâr
4. Çocuğunuz var mı? ☐ Hayır ☐ Evet
5. Eğitim durumunuz (Lütfen **EN SON** bitirdiğiniz okula göre cevap veriniz.)
☐ Lisans Üstü ☐ Lisans ☐ Önlisans ☐ Lise ☐ Ortaokul ☐ İlkokul ☐ Hiç okumadım
6. Lise, Önlisans, Lisans ve Lisansüstü mezunu iseniz hangi alandan mezun oldunuz?
.....
7. Ekonomik durumunuzu nasıl değerlendiriyorsunuz?
☐ Çok iyi ☐ İyi ☐ Orta ☐ Kötü ☐ Çok kötü
8. Çalışma alanınız nedir belirtiniz?
..... alanda çalışıyorum.
9. Doktor tarafından tanısı konmuş uzun süreli (kronik) bir hastalığınız var mı?
☐ Hayır ☐ Evet
10. Doktor tarafından tanısı konmuş psikiyatrik bir hastalığınız var mı?
☐ Hayır ☐ Evet
11. Düzenli kullandığınız bir ilaç var mı?
☐ Hayır ☐ Evet
12. Sigara kullanıyor musunuz?
☐ Hayır ☐ Evet
13. Alkol kullanıyor musunuz?
☐ Hayır ☐ Evet

Ek 1. (Devam)

14. İş dışında ailenizle düzenli bir birlikteliğiniz var mı? Size uygun olanları işaretleyiniz.

- ☐ Her Cumartesi/Pazar günü birlikte bir arada oluruz
☐ 15 günde bir sosyal bir etkinlik yaparız
☐ Akşam Yemeklerini hep birlikte yaparız
☐ İş yoğunluğundan dolayı düzenli şekilde bir arada olamıyoruz

15. Fiziksel olarak kendinizi nasıl tanımlarsınız?

- ☐ Fiziksel aktivitem yok, çok az hareketliyim
☐ Çok hafif aktivitelerde bulunurum
☐ Sadece yürürüm, düzenli spor yapmam, orta aktif düzeydeyim
☐ Her gün en az bir saat yürürüm, spor yaparım, ağır hareketler yaparım, çok aktifim

16. Düzenli olarak tatile çıkar mısınız? ☐ Evet ☐ Hayır

17. Kendinize ait bir eviniz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır

18. Kendinize ait bir arabanız var mı? ☐ Evet ☐ Hayır

19. Sadece Kendinize ait bir aktiviteniz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır

B. ÇALIŞMA ÖZELLİKLERİ

1. Yaptığınız işi isteyerek mi seçtiniz? ☐ Hayır ☐ Evet

2. Bu iş yerinde çalışmaktan memnun musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

3. Ne kadar süredir bu işi yapıyorsunuz? ay,..... yıl

4. Ne şekilde çalışıyorsunuz? ☐ Tam süreli ☐ Kısmi zamanlı ☐ Vardiyalı

5. Mesaiye kalıyor musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet –fazladan günde saat

6. Yaptığınız iş ile ilgili olarak özel bir eğitim aldınız mı? ☐ Hayır ☐ Evet

7. Aldığınız eğitimi yeterli buluyor musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

8. Yaptığınız iş dışında ek bir iş yapıyor musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

9. Şu an çalıştığınız kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?.....

10. Günde kaç saat çalıştığınızı lütfen belirtiniz......

11. Haftada kaç gün çalıştığınızı lütfen belirtiniz......

12. Çalıştığınız yerde mi ikamet ediyorsunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

13. Memleketinizde mi çalışıyorsunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

14. Alanınız dışında başka bir yerde görevlendiriliyor musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

15. Çalıştığınız alanla ilgili mesleki yeterlilik belgeniz var mı? ☐ Hayır ☐ Evet

16. Çalışma yaptığınız alanla ilgili tehlikeleri biliyor musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

17. Çalışma yaptığınız alanla ilgili riskleri biliyor musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

18. Sizce iş sağlığı ve güvenliğinin en büyük yararı kimedir?

☐ İşverene ☐ Çalışana ☐ Ülkeye ☐ Müşterilere ☐ Çevreye

19. Çalışma yaptığınız alana ait bir kaza meydana geldiğinde yapılacak olan ilkyardım uygulamasını bilir musunuz? ☐ Hayır ☐ Evet

Ek 1. (Devam)

C. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1. Çalışma hayatınız boyunca daha önce hiç iş kazasına uğradınız mı?
() Hayır (2) Evet
2. Bu iş yerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi? () Hayır () Evet
3. Geçirdi iseniz iş ve güçten kaldığınız süre (gün olarak)? gün
4. İş kazasına en fazla neyin sebep olduğunu düşünüyorsunuz?
() İşçinin güvenli olmayan davranışı () İş güvenliği olmayan çalışma ortamı
() Kişisel koruyucu donanım kullanmama () Eğitimsizlik () Mevcut durumu analiz edememe () Kendine çok güvenme
5. Bu işyerinde daha önce hiç ramak kala (tehlikeli hadise) olayı başınıza geldi mi? () Hayır () Evet () Kısmen
6. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konuları ile ilgili etkili bir iletişim vardır?
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
7. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken işler her zaman yerine getirilir? () Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
8. İşletmede işlerin en kısa yoldan yapılması önemlidir?
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
9. İşletmede sadece birkaç kişi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenir.
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
10. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yüksek öncelik taşır.
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
11. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ben ve iş arkadaşlarım birbirimize yardım ederiz. () Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
12. İşletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileştirme süreci mevcuttur. () Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
13. Çalışma arkadaşlarımdan güvenliğini gözetirim/güvenliğine dikkat ederim.
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
14. İşimi yaparken, güvenli şekilde çalışmam şarttır.
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
15. Her zaman kazaları ve olayları rapor ederiz.
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam
16. Kazalar işin bir parçası olarak hoş görülür.
() Hiç yok () Biraz () Orta () Çok () Tam

Ek 1. (Devam)

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her bir ifade ile istenen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için ifadelerin yanında 'hiçbir zaman'dan 'her zaman'a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız hangi cevap basamağına daha uygunsa, o basamağın altındaki kutuya (X) işareti koyunuz.	HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum	☒				
2.İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3.Yeni bir iş günü için sabah uyandığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim					
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum					
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8.İşimin beni tükettiğini hissediyorum					
9. İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim					
11. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum					
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum					
13. İşimin beni engellediğini hissediyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum					
18. İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20. İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum					

Ek 1. (Devam)

MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği '**X**' işareti koyarak belirtmenizdir.

1=Hiç Memnun Değilim

2=Memnun Değilim

3= Kararsızım

4=Memnunum

5=Çok Memnunum

		1	2	3	4	5
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

Ek 2. Etik Kurul Kararı

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH :
YER :
KATILIMCILAR : Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan)
Prof.Dr. BAHİRİ BAYRAM (Üye)
Prof.Dr. HÜSEYİN DEMİR (Üye)
Prof.Dr. BAYRAM NAZİR (Üye)
Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye)
Prof.Dr. SAIMİ ŞAHİNÖZ (Üye)
Prof.Dr. FERKAN ŞİPAHİ (Üye)

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, güvenlik kültürü ve güvenlik performanslarının araştırılması
Projenin Niteliği:	Yüksek lisans araştırma tezi
Proje Araştırmacıları:	Mustafa GÜNAYDIN, Danışman Doç. Dr. Ebru E. ŞÜKÜROĞLU
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	05382211123, mustafagunaydin@hotmail.com (Dahili 2937) Danışman 05332432221, eesukuroglu@gumushane.edu.tr (Dahili1642)p
Araştırmanın Amacı:	Yeraltı maden işletmesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından tükenmişlik düzeylerinin, güvenlik kültürü ve güvenlik performanslarının çalışma hayatına ve sosyal hayatına etkileri amaçlanmaktadır.
Araştırmanın Gerekçesi:	Yeraltı madenlerinde yapılan çalışmaların çalışanlar, aileleri ve güvenli davranışlarının yaptıkları işlere ve gelecekteki yaşamlarına olan etkilerinin irdelenmesi

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Ek 2. (Devam)

Araştırmanın Yöntemi:	Çalışmamızda iki adet anketten oluşmaktadır. Birinci anket tükenmişlik düzeylerini; • Sosyodemografik özellikler, • Çalışma ortam özellikleri, • İş sağlığı ve güvenliği, • Maslach ve Minnesota iş tatmini ölçekleri kullanılmıştır. İkinci anket güvenlik kültürü ve güvenlik performansı; • Sosyodemografik özellikler, • Çalışma ortam özellikleri, • Güvenlik kültürü sorularından oluşmaktadır. Yapılan bu iki anket SPSS istatistik programında değerlendirilecektir.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	• İlgili kurumdan yazılı ve sözlü izin alınmıştır. • Çalışanlardan anketlerimize katılmak isteyenlerden (gönüllülük esas) sözlü onamları alınmıştır.

415 5 18 9 12

Ek 2. (Devam)

Gümüşhane Üniversitesi GMYO öğretim elemanlarından Sayın Öğr. Gör. Mustafa GÜNAYDIN'ın "Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, güvenlik kültürü ve güvenlik performanslarının araştırılması" adlı projesi değerlendirilmiştir.

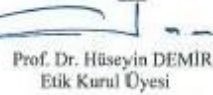
Proje etik açısından uygun bulunmuştur.

Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.

Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.




Prof. Dr. Bahri BAĞCI
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Hüseyin DEMİR
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Bayram NAZIK
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Ekrem CENGİZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Saime ŞAHİNÖZ
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Ferkan ŞİPAHI
Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Trabzon'un Tonya İlçesinde 1985 yılında doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Tonya İlçesinde tamamladı. 2009 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Rize Fen Edebiyat Fakültesi Biyoloji Bölümünü tamamladı. 2013 yılında C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı oldu. 2014 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Biyoloji Anabilim Dalında Tezli yüksek lisans eğitimini ve yine 2014 yılında Gümüşhane Üniversitesi Gümüşhane Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Ön Lisans Programını bölüm birinciliği ile bitirdi. 2014 yılında Gümüşhane Üniversitesi Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümünde Öğretim Elemanı olarak göreve başladı ve yine 2014 yılında Bölüm Başkan Yardımcısı olarak atandı. 2016 yılında Gümüşhane Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Biriminde C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olarak görev aldı. 2016 yılında Bölüm Başkanı olarak atandı. 2017 yılında Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Bölümü ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Tezsiz yüksek lisansını tamamladı ve yine 2017 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatör Yardımcısı olarak atandı. 2018 yılında B sınıfı iş güvenliği uzmanı oldu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Birimindeki görevine B sınıfı uzmanı olarak devam etti. 2018 yılında İlk Yardım Eğitici Eğitimci oldu. 2017 yılında Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında halen devam ettiği tezli yüksek lisans eğitimine başladı.