



**T.C.  
BATMAN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMENLERDE İŞE BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK  
ARASI İLİŞKİDE  
İŞ SAĞLIĞI OKURYAZARLIĞININ ARACI ROLÜ**

**Mehmet Veysi VELİOĞLU**

**Ağustos/2024  
BATMAN**

T.C.  
BATMAN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERDE İŞE BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK  
ARASI İLİŞKİDE  
İŞ SAĞLIĞI OKURYAZARLIĞININ ARACI ROLÜ

Mehmet Veysi VELİOĞLU

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK

Ağustos-2024  
BATMAN

## TEZ KABUL VE ONAYI

Mehmet Veysi VELİOĞLU tarafından hazırlanan “ÖĞRETMENLERDE İŞE BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK ARASI İLİŞKİDE İŞ SAĞLIĞI OKURYAZARLIĞININ ARACI ROLÜ” adlı tez çalışması 27/08/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

### Jüri Üyeleri

### İmza

#### Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK

.....

#### Üye

Doç. Dr. Sinan ASLAN

.....

#### Üye

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim GÜN

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Dr.Öğr. Üyesi Ömer Murat ÖTER  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdür V.

## **TEZ BİLDİRİMİ**

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “ÖĞRETMENLERDE İŞE BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK ARASI İLİŞKİDE İŞ SAĞLIĞI OKURYAZARLIĞININ ARACI ROLÜ” adlı çalışmayı en başından itibaren danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK’ın sorumluluğunda yaptığımı, verileri kendim topladığımı, analizleri kendim yaptığımı, bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun hareket ettiğimi, hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

## **DECLARATION PAGE**

I hereby declare that I have prepared the study titled “THE MEDIATORY ROLE OF OCCUPATIONAL HEALTH LITERACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB COMMITMENT AND BURNOUT AMONG TEACHERS” as my master’s thesis, under the responsibility of my advisor Dr. Lecturer Habip BALSAK from the very beginning, that I have collected the data myself, that I have made the analyses myself, that all information has been obtained within the framework of ethical behavior and academic rules, and that I have acted in accordance with the thesis writing rules, and that the source of all kinds of statements and information that do not belong to me has been fully referenced in this prepared study.

Mehmet Veysi VELİOĞLU

27.08.2024

## ÖZET

### YÜKSEK LİSANS TEZİ

# ÖĞRETMENLERDE İŞE BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK ARASI İLİŞKİDE İŞ SAĞLIĞI OKURYAZARLIĞININ ARACI ROLÜ

Mehmet Veysi VELİOĞLU

BATMAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK

2024, 87 Sayfa

Jüri

Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK

Doç. Dr. Sinan ASLAN

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim GÜN

**Giriş:** Öğretmenlik mesleği, bireylerin akademik ve kişisel gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, öğretmenlerin aşırı iş yükü, stres, çalışma ortamlarındaki koşulların yetersizliği gibi etkenler, tükenmişlik sendromunun yaygınlaşmasına; dolayısıyla bu durum da öğrencilerin akademik başarıları üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek iş sağlığı okuryazarlığının bu ilişki üzerindeki aracı rolünü belirlemektir.

**Gereç ve Yöntem:** Çalışma, kesitsel tanımlayıcı türde bir araştırmadır. Çalışmanın evrenini, Batman ilinde Milli eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 9 Şubat 2024 tarihi itibarıyla il milli eğitim müdürlüğünden alınan verilere göre Batman'da eğitim öğretim hizmeti veren toplam öğretmen sayısı 9.144'tür. Çalışmaya başlamadan önce Epi İnfö Paket Programı (Version7) kullanılarak en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Katılımcılara, 17 sorudan oluşan sosyo demografik sorularla İşe Tutulma Ölçeği Kısa Formu (UWES-6), Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖKF) ve İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın verileri 425 katılımcının ölçeklere verdikleri yanıtlardan elde edilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların yaş ortalaması  $36,56 \pm 7,90$ , iş sağlığı okuryazarlığı indeksi puan ortalaması  $87,15 \pm 13,96$ , tükenmişlik ölçeği toplam puan indeksi ortalaması  $33,25 \pm 12,69$ , işe bağlılık ölçeği toplam puan ortalaması ise  $26,15 \pm 6,48$  olarak tespit edilmiştir. İşe bağlı tükenmişlik, iş sağlığı okuryazarlığı ve işe bağlılığın anlamlı yordayıcısı iken aynı zamanda iş sağlığı okuryazarlığı da işe bağlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Öğretmenlerde işe bağlı tükenmişliğin iş sağlığı okuryazarlığını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür ( $\beta = -0.18$ ,  $p < .001$ ). İşe bağlı tükenmişlik puanı, iş sağlığı okuryazarlığı puan varyansının % 3'ünü açıklamaktadır ( $R^2: 0.032$ ;  $P < 0.01$ ). Çıktı değişken olarak işe bağlılık; iş sağlığı okuryazarlığı ( $\beta = 0.34$ ,  $p < .001$ ) ve işe bağlı tükenmişlik ( $\beta = -0.38$ ,  $p < .001$ ) tarafından anlamlı düzeyde yordanmaktadır. Öğretmenlerde iş sağlığı okuryazarlığı ve işe bağlı tükenmişlikle birlikte işe bağlılık puanındaki varyansın % 31'ini açıklamaktadır ( $R^2: 0.307$ ;  $P < 0.01$ ).

**Sonuç:** Elde edilen verilere göre çalışanlarda İSO'nun artırılması, çalışanların tükenmişliğinin azaltılması ve işe bağlılıklarının artırılmasının etkili bir yolu olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İşe Bağlılık, Tükenmişlik, İş Sağlığı, Okuryazarlık, Öğretmen.

## ABSTRACT

### MS THESIS

# WORK ENGAGEMENT AND BURNOUT IN TEACHERS IN THE INTERRELATIONSHIP THE MEDIATING ROLE OF OCCUPATIONAL HEALTH LITERACY

Mehmet Veysi VELİOĞLU

BATMAN UNIVERSITY GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION  
DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Asst. Prof. Dr. Habip BALSAK

2024, 87 Pages

Jury

Asst. Prof. Dr. Habip BALSAK

Doç. Dr. Sinan ASLAN

Asst. Prof. Dr. İbrahim GÜN

**Introduction:** The teaching profession plays a critical role in the academic and personal development of individuals. However, factors such as teachers' excessive workload, stress, and inadequate working conditions may lead to the spread of burnout syndrome, which in turn may have negative effects on students' academic achievement. The purpose of this study is to examine the relationship between teachers' work engagement and burnout levels and to determine the mediating role of occupational health literacy on this relationship.

**Materials and Method:** The study is a cross-sectional descriptive study. The population of the study consists of teachers working in schools affiliated to the Directorate of National Education in Batman. As of February 9, 2024, according to the data obtained from the provincial directorate of national education, the total number of teachers providing education in Batman was 9,144. Before starting the study, it was aimed to reach at least 384 people by using Epi Info Package Program (Version7). The participants were administered the Job Retention Scale Short Form (UWES-6), Burnout Scale Short Form (BOSF) and Occupational Health Literacy Scale (OHSL) with socio-demographic questions consisting of 17 questions. The data of the study were obtained from the responses of 425 participants to the scales.

**Results:** The mean age of the participants was  $36.56 \pm 7.90$ , the mean score of the occupational health literacy index was  $87.15 \pm 13.96$ , the mean total score index of the burnout scale was  $33.25 \pm 12.69$ , and the mean total score of the work engagement scale was  $26.15 \pm 6.48$ . While work-related burnout was a significant predictor of occupational health literacy and work engagement, occupational health literacy was also found to be a significant predictor of work engagement ( $p < 0.05$ ). It was observed that job-related burnout significantly predicted occupational health literacy in teachers ( $\beta = -0.18, p < .001$ ). Work-related burnout score explained 3% of the variance of occupational health literacy score ( $R^2: 0.032; P < 0.01$ ). Work engagement as an outcome variable was significantly predicted by occupational health literacy ( $\beta = 0.34, p < .001$ ) and work-related burnout ( $\beta = -0.38, p < .001$ ). Together, occupational health literacy and work-related burnout explain 31% of the variance in teachers' work engagement score ( $R^2: 0.307; P < 0.01$ ).

**Conclusion:** According to the data obtained, increasing ISO in employees is an effective way to reduce employee burnout and increase their commitment to work.

**Keywords:** Work Engagement, Burnout, Occupational Health, Literacy, Teacher.

## ÖNSÖZ

Öncelikle bilgi ve tecrübesiyle bana olan desteğini esirgemeyen, yoğun iş temposunda bile zaman ayıran, geri çevirmeyen, tezimin her aşamasında ilgiyle ve sabırla yol gösteren tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK'a,

Uyguladığımız ölçeklere katılarak destek olan tüm idareci ve öğretmen arkadaşlarıma, Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü personeline,

Tezime sundukları değerli katkılardan dolayı jüri üyeleri sayın Doç. Dr. Sinan ASLAN ve sayın Dr. Öğr. Üyesi İbrahim GÜN'e

Sevgi ve desteklerini her daim yanımda hissettiğim, eğitimim boyunca bana güvenen, destek olan, sabır ve anlayış gösteren sevgili eşime, canım kızlarıma ve ailemizin diğer fertlerine teşekkür ederim.

Mehmet Veysi VELİOĞLU

BATMAN - 2024

# İÇİNDEKİLER

|   |            |
|---|------------|
| <b>ÖZET</b> .....   | <b>iv</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | <b>v</b>   |
| <b>ÖNSÖZ</b> .....  | <b>v</b>   |
| <b>İÇİNDEKİLER</b> .....  | <b>vii</b> |
| <b>TABLolar DİZİNİ</b> .....                                      | <b>ix</b>  |
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....                                     | <b>x</b>   |
| <b>SİMGELER VE KISALTMALAR</b> .....                              | <b>xi</b>  |
| <b>1.GİRİŞ</b> .....  | <b>1</b>   |
| <b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....                                    | <b>4</b>   |
| 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Nedir? .....                   | 4          |
| 2.1.1. Okullarda iş sağlığı ve güvenliği .....                    | 5          |
| 2.1.2. Okullarda isg konusunda yapılması gereken çalışmalar ..... | 5          |
| 2.1.3. Eğitim kurumlarında meydana gelen kazalar .....            | 6          |
| 2.2. İşe Bağlılık / Adanmışlık Nedir? .....                       | 7          |
| 2.2.1. İşe bağlılığın önemi .....                                 | 8          |
| 2.2.2. İşe bağlılığın faydaları .....                             | 9          |
| 2.2.3. İşe bağlılığı arttıran etkenler .....                      | 9          |
| 2.2.4. İşe bağlılığı azaltan etkenler .....                       | 10         |
| 2.3. Örgütsel Adanmışlık (ÖA) Nedir?.....                         | 10         |
| 2.3.1. Örgütsel adanmışlığın faydaları .....                      | 11         |
| 2.3.2. Örgütsel adanmışlık nasıl arttırılır? .....                | 11         |
| 2.3.3. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) .....                 | 12         |
| 2.4. Tükenmişlik Nedir? .....                                     | 13         |
| 2.4.1. Tükenmişliğin nedenleri .....                              | 14         |
| 2.4.2. Tükenmişlik sonrası ortaya çıkan durumlar.....             | 15         |
| 2.4.3. Tükenmişlikle nasıl baş edilir? .....                      | 16         |
| 2.5. Sağlık Okuryazarlığı (SOY) .....                             | 17         |
| 2.5.1 Öğretmen sağlık okuryazarlığı (ÖSOY) .....                  | 19         |
| 2.6. İş Sağlığı Okuryazarlığı (İSO).....                          | 20         |
| 2.6.1. İSO neden önemlidir? .....                                 | 22         |
| <b>3. GEREÇ VE YÖNTEM</b> .....                                   | <b>23</b>  |
| 3.1. Araştırmanın Modeli ve Amaç .....                            | 23         |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....                                      | 23         |
| 3.3. Veri Toplama Araçları .....                                  | 23         |
| 3.3.1. Tanıtıcı bilgi formu .....                                 | 24         |
| 3.3.2. Utrecht işe bağlılık ölçeği (UWES-6).....                  | 24         |
| 3.3.3. Tükenmişlik ölçeği kısa formu (TÖKF) .....                 | 24         |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.3.4. İş sağlığı okuryazarlığı ölçeği.....  | 25        |
| 3.4. Verilerin Analizi .....   | 25        |
| 3.5. Etik.....   | 25        |
| <b>4. BULGULAR.....</b>  | <b>26</b> |
| 4.1. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri ile İSO, Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Puanlarının Değerlendirilmesi .....        | 26        |
| 4.2. Öğretmenlerde İşe Bağlılık İle İşe Bağlı Tükenmişlik Arası İlişkide İş Sağlığı Okuryazarlığının Aracılık Rolü ..... | 40        |
| 4.2.1. Tablolar .....  | 40        |
| <b>5.TARTIŞMA.....</b>   | <b>43</b> |
| 5.1. Tanıtıcı Özellikler İle İSO, Tükenmişlik ve İBÖT Değerlendirilmesi .....  | 43        |
| 5.2. İşe Bağlılık Ve Tükenmişlik Üzerinde İş Sağlığı Okuryazarlığının Aracılık Etkisi .....                              | 50        |
| <b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>   | <b>53</b> |
| 6.1. Sonuç .....   | 53        |
| 6.2. Öneriler .....  | 54        |
| <b>KAYNAKLAR .....</b>   | <b>56</b> |

## TABLULAR DİZİNİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 4.1.</b> Değişkenlere ait tanıtıcı özellikler .....   | 26 |
| <b>Tablo 4.2.</b> Tanıtıcı özellikler ile iso toplam ve alt boyut puan ortalamalarının değerlendirilmesi .....   | 28 |
| <b>Tablo 4.3.</b> Çalışma hayatına ilişkin özellikler ile isot ve alt boyut puan ortalamalarının değerlendirilmesi .....   | 30 |
| <b>Tablo 4.4.</b> Sağlıklı yaşam davranışı ile isot ve alt boyut puan ortalamalarının değerlendirilmesi .....  | 31 |
| <b>Tablo 4.5.</b> Tanıtıcı özellikler ile tükenmişlik ölçeği toplam ve işe bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının değerlendirilmesi .....        | 32 |
| <b>Tablo 4.6.</b> Çalışma hayatına ilişkin durumlar ile tükenmişlik toplam ve işe bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının değerlendirilmesi ..... | 34 |
| <b>Tablo 4.7.</b> Sağlıklı yaşam durumu ile tükenmişlik toplam ve işe bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının değerlendirilmesi .....             | 37 |
| <b>Tablo 4.8.</b> Değişkenlerin toplam ve alt boyut puanlarının korelasyon analizi.....  | 39 |
| <b>Tablo 4.9.</b> Aracılık modeli için standartlaştırılmamış katsayılar .....  | 41 |
| <b>Tablo 4.10.</b> İşe bağlı tükenmişliğin işe bağlılık üzerine etkisinin direkt ve indirekt etkileri .....  | 42 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Şekil 4.1. Değişkenler arası ilişkilerin kavramsal modeli ..... | 40 |
|---|----|

## SİMGELER VE KISALTMALAR

|             |   |
|-------------|---|
| <b>AAHE</b> | : Amerikan Sağlık Eğitimi Derneği   |
| <b>AMA</b>  | : Amerikan Tıp Derneği  |
| <b>EOA</b>  | : Enerjik Olma Alt Boyutu   |
| <b>HOME</b> | : American Stres Enstitüsü  |
| <b>IOM</b>  | : American Tıp Enstitüsü  |
| <b>İBÖT</b> | : İşe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanı  |
| <b>İLO</b>  | : Uluslararası Çalışma Örgütü   |
| <b>İSG</b>  | : İş Sağlığı ve Güvenliği   |
| <b>İSGA</b> | : İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgilerini Anlama Yeteneği                         |
| <b>İSGD</b> | : İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgilerini Değerlendirme Yeteneği Ölçek Alt Boyutu |
| <b>İSGE</b> | : İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgilerine Erişebilme Yeteneği Ölçek Alt Boyutu    |
| <b>İSGK</b> | : İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgilerini Kontrol Yeteneği Ölçek Alt Boyutu       |
| <b>İSO</b>  | : İş Sağlığı Okuryazarlığı  |
| <b>İSOT</b> | : İş Sağlığı Okuryazarlığı Toplam Puanı                                       |
| <b>JDRM</b> | : Job Demands and Resources Model (İş Talepleri ve Kaynakları Modeli)         |
| <b>KAA</b>  | : Kendini Adama Alt Boyutu  |
| <b>KKA</b>  | : Kendini Kaptırma Alt Boyutu   |
| <b>MEB</b>  | : Milli Eğitim Bakanlığı  |
| <b>MEM</b>  | : Milli Eğitim Müdürlüğü  |
| <b>OSGK</b> | : Okul İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu   |
| <b>ÖA</b>   | : Örgütsel Adanmışlık   |
| <b>ÖSOY</b> | : Öğretmen Sağlık Okuryazarlığı   |
| <b>ÖVD</b>  | : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı  |
| <b>SOY</b>  | : Sağlık Okuryazarlığı  |
| <b>TÖ</b>   | : Tükenmişlik Ölçeği  |
| <b>TÖKF</b> | : Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu   |
| <b>TÖT</b>  | : Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı   |
| <b>WHO</b>  | : Dünya Sağlık Örgütü   |

## 1.GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği insanların akademik ve kişisel gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Öğretmenlerin çalışma koşullarının kötü olması yalnızca iş sağlığı sorunlarının ortaya çıkmasına değil, aynı zamanda olumsuz toplumsal sonuçlara da neden olabilmektedir (Rusu-Zagar, G., 2013). Öğretmenlerde ortaya çıkan yüksek tükenmişlik düzeyi, motivasyonlarının düşmesine neden olmakta, bu durumun da öğrencilerin akademik başarılarını olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Madigan, D.J., 2021). Çeşitli ülkelerde ve farklı eğitim seviyelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar işe bağlı tükenmişliğin, yaygın bir iş sağlığı sorunu olduğunu göstermektedir (Springer, A., 2023; García-Carmona, M. 2018; Agyapong, B., 2022).

Yapılan bir sistematik derlemeye göre öğretmenler, tükenmişlik sendromuna yakalanma açısından yüksek risk altındadır (García-Carmona, M., 2018). Öğretmenlerin iş yerlerinde yaşadığı stres ve tükenmişlik sendromlarında yaş, medeni durum gibi sosyo demografik değişkenlerin yanında; sınıf büyüklüğü, iş tatmini ve öğretilen konu gibi işle ilgili faktörler de etkili olmaktadır (Agyapong, B., 2022).

İşe bağlı tükenmişliğin etiyolojisine yönelik bir fikir birliği bulunmamaktadır (Ahola, K 2007). Fakat genel kanıya göre tükenmişlik, kronik iş stresinin bir sonucudur (Shoman, Y. 2021). Eğitim ortamında artan iş yükü, zaman baskısı, yetersiz destek ve yönetim sorunları gibi faktörlerin, öğretmenlerin stres düzeylerini artırarak tükenmişlik sendromunun yaygınlaşmasına yol açtığı bildirilmektedir (Agyapong, B. 2022; Alsalhe, T. 2021; Shoman, Y. 2021).

Çalışma alanındaki teknolojik gelişmeler ve farklı iş kollarının oluşması iş sağlığı ve güvenliği (İSG)'ne ilginin artmasına neden olmuştur (Tamers, S., 2020). Bu durumun çalışanların iş sağlığı okuryazarlığına (İSO) olumlu katkı sunması muhtemeldir. İSO düzeyi yüksek olan çalışanlar, işyerindeki riskleri daha iyi tanıyabilir, geliştirebilir ve sağlıklarını koruma konusunda daha bilinçli adımlar atabilirler (Friedrich, J., 2023; Rauscher, KJ., 2014). Ancak, İSO nispeten yeni bir kavram olduğu için, konu ile ilgili çalışmalar çok kısıtlıdır.

İşe bağlılık, tükenmişlik sonucu ortaya çıkan işe karşı ilgisizlik, duygusal soğuma gibi davranışların tersini ifade etmektedir (Maricuțoiu, L. P., 2017). Kahn işe

bağlılığı, “bireylerin kendilerini çalışma ortamında bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak anlatması” olarak tanımlamıştır. Maslach ve Leiter (2008, 498) ise işe bağlılığı; çalışanın özgüven duygusuyla iş yapması ve işle ilgili sorumluluğunu yerine getirirken daha enerjik olmasıdır diye tanımlamışlardır. Bazı kaynaklarda işe bağlılık, tükenmişliğin tam zıddı olarak tanımlansa da, genel olarak bu şekilde tam bir karşıtlıktan söz edilemez (Maricuțoiu, L. P., 2017; Bakker, A. B., 2014). Hatta bazı çalışmalarda işe bağlılık düzeyinin yüksekliği de tükenmişliğin bir nedeni olabileceği belirtilmiştir (Nerstad, C., 2019; Junker, N., 2021). İşe bağlılık ve tükenmişlik arasındaki bu dinamiklik, konu üzerinde daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermesi açısından önemlidir.

Çalışanların iş stresini ve motivasyonlarını anlamak için kullanılan İş Talepleri ve Kaynakları modeli (Job Demands-Resources Model, JD-R Model) çalışanlarda işe bağlılık ve tükenmişliğin etkilendikleri dinamikleri göstermesi açısından önemlidir (Kwon, K. 2020). JD-R Modeline göre yüksek iş talepleri ve kaynakların yetersizliği çalışanlarda stresi artırıp tükenmişliğe neden olurken; iş taleplerinin karşılanması, işe bağlılığı ve motivasyonu arttırmaktadır (Radic, A., 2020; Bakker, A. B., 2014).

Çalışan sağlığı açısından bir diğer önemli kavram da sağlık okuryazarlığı (SOY)'dır. Genel okuryazarlık düzeyiyle ilgili olduğu görülen SOY, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından kısaca, insanların kendilerine sunulan sağlık hizmetleri ile ilgili bir karar alabilme, mevcut sağlıklarını korumak ve geliştirmek, yaşam kalitelerini iyileştirmek için gerekli sağlık bilgilerine erişebilme, bu bilgileri ve sağlık personelinin önerilerini doğru anlama kapasitesidir (WHO, 2013).

Son yıllarda sık sık ortaya çıkan ve neredeyse tüm dünyada etkili olan salgın hastalıklar özellikle bireylerle yüz yüze etkileşim gerektiren bir meslek olması nedeniyle öğretmenlerin SOY'nı önemli kılmıştır. Öğretmenlerin SOY düzeyleri, çalışılan ortam sebebiyle hem öğretmenler hem de öğrenciler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle Nakayama'ya göre, öğretmen adaylarının SOY düzeylerinin geliştirilmesi ve benzeri konular üzerinde eğitimler almaları gerekmektedir (Nakayama, K., 2015).

SOY'nın bir türü olarak İSO, bireylerin İSG konularında bilgi sahibi olmalarını ve bu bilgileri iş ortamında etkin bir şekilde kullanabilme yeteneklerini ifade eder

(Rauscher, KJ., 2014; Ehmann, AT., 2021). SOY düzeyi artan bir toplumda sağlık kurumlarına daha kolay ulaşılması, sağlık hizmetlerine katılımın artması, sağlık giderleri maliyetinin azalması ve çalışan sağlığına verilen önemin artması beklenir (Bohlman LN, 2019). SOY düzeyinin düşük olması hastalanma riskini arttırır, hastalıkla ilgili tedavi yöntem ve sürecini anlamayı zorlaştırır. Yeterli SOY düzeyine sahip olmak ise sağlık hizmetlerinin kalitesini artırır, yaşam kalitesini yükseltir, verilen sağlık hizmetinden etkin şekilde yararlanmayı sağlar ve maliyetini düşürür. (Tanrıöver D. M. vd., 2014).

Bu çalışmada, öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki tanımlanarak iş sağlığı okuryazarlığının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Nedir?

İSG, iş görenlerin kendilerini fiziksel, ruhsal ve toplumsal olarak iyi hissetmeleri, aynı zamanda çalışma ortamının sağlık açısından uygun hale getirilmesi ve bu koşulların devamlılığının sağlanmasıdır. Türkiye’de İSG ilgili olarak Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet sonrası dönem olarak iki dönemden bahsetmek mümkündür. Yapılan alan yazın çalışmalarına göre Osmanlı döneminde İSG ilgili çalışmaların yeterince gelişmemesinin sebebi olarak, Osmanlı’da sanayinin yeterince gelişmemesi ve var olan işletmelerin kapasitelerinin küçük olmasından kaynaklanmaktadır (Yiğit, 2005: 3; Çögenli, 2019: 17).

Türkiye’de 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İSG kanununda çalışma ortamında görev icra edilirken farklı sebeplerle çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak için yapılan bilgi ve düzen gerektiren çalışmalar şeklinde tanımlanmıştır (İSGK, 27 Ocak 2012). Bu kanun Haziran 2012’de Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve WHO, İSG ile ilgili gerekli ilke ve tanımları yapan kurumlardır. ILO ve WHO İSG’yi, tüm çalışanların bedensel, psikolojik, sosyolojik sağlık ve huzurlarının ideal seviyeye çıkarılması ve bu seviyenin korunması, iş yeri şartlarının, yakın çevrenin ve üretilen ürünlerin sonucunda sağlığa zarar verebilecek unsurların minimize edilmesi, çalışanların hayatını tehlikeye atabilecek her türlü risk unsurlarının ortadan kaldırılması, yine çalışanların yeterliklerine göre işlere yerleştirilmesi ve bu yeterliklere uygun iş ortamlarının sağlanması olarak tanımlamaktadır (MEB, 2017). İSG kavramıyla ilgili uzmanlar tarafından da çeşitli tanımlar yapılmıştır. Narter (2015)’e göre İSG, iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan nedenlerin ortadan kaldırılması, koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınmasıdır (Narter, 2015:9). Bir diğer tanıma göre İSG, ruhsal, bedensel, maddi ve manevi her türlü riskten uzak ve bu risklerin kontrol altına alınmasıyla çalışanların güvenliğinin sağlanmasıdır (Tozkoparan, 2011).

6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden bu yana her ne kadar iş yerlerinde İSG ile ilgili gelişmeler ve yapılan çalışmalar olsa da İSG kültürünün çalışan, işveren ve toplum nezdinde yeterince yerleşmemiş olması, aynı zamanda mevzuatla ilgili sıkıntılar İSG konusunda eksikliklerin olduğunu göstermektedir. Topluma İSG kültürünün

yerleştirilebilmesi, yaşanabilecek fiziksel ve ruhsal olumsuzlukları en aza indirebileceği gibi işin ekonomik boyutunu da göz ardı etmemek gerekir. İSG ile ilgili gerekli tedbirlerin alınamaması durumunda meydana gelebilecek kaza ve hastalıklar çalışandan başlayıp, zincirleme şeklinde ülke ekonomisine kadar geniş çaplı maliyetlere sebep olmaktadır. Bu maliyetler, hem işletmeleri ekonomik olarak zorlamakta hem de ülkenin yurt içindeki üretimini düşmesine neden olup belirlenen sosyal ve ekonomik hedefleri olumsuz yönde etkilemektedir. (Kılıkış, 2014: 246-247).

Görüldüğü zere İSG’de asıl amaç; öncelikle çalışan sağlığını korumak, yapılan işte oluşabilecek aksaklıkları engellemek, iş ortamını çalışma şartlarına göre uygun hale getirmek, üretimde sürekliliği sağlayıp, ürünün çalışan ve topluma zarar vermeyecek şekilde sağlıklı bir ortamda muhafaza edilmesidir. İSG yalnızca tehlikelerin engellenmesi için değil, risk oluşturan etmenlerin de önceden sezilmesi, değerlendirilmesi ve tüm bu risklerin ortadan kaldırılması çalışmalarıdır. Çünkü İSG çalışanın sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda ruhsal olarak da iyi olmasını sağlamaya çalışır. İnsan psikolojisi, çalışanın her anını ve çalışma ortamını etkilemektedir (genli ve Karadaş, 2020: 3-5).

### **2.1.1. Okullarda iş sağlığı ve güvenliği**

Okullar, ğrencilerin evden sonra en fazla zaman geçirdikleri meknlardır. Bu yüzden okulların fiziki koşullarının ve sosyal ortamının güvenli olması çok önemlidir. Okullardaki sağlıklı ve güvenli ortamı oluşturmak da okul yönetiminin sorumluluğundadır. Hem sınıf içindeki hem de okulun koridor ve kalan diğer bölümlerinde dolap, pano, rafların sabitlenmesi, zemin ve merdivenlerde kayıp düşmeyi engelleyici tedbirler alınması, merdiven boşluklarına file çekilmesi, sınıf kapılarının ve pencerelerin kilitle sabitlenmesi, acil çıkışların boş ve kullanılabilir durumda tutulması, sağlık ve güvenlik işaretlemlerinin yapılması gerekmektedir. Öğrencilere okulda meydana gelebilecek kazalara karşı kendilerini koruma eğitimleri verilmelidir. İSG konusunda gerekli çalışmalar yapılmış olan bir okulda ğrenci velileri çocuklarının güvende olduğunu hisseder. Böylelikle hem eğitim ğretim sürecine daha aktif katılır hem de ğretmen ve idarecilerin eğitim ve yönetim işlerine aktif bir katılımcı olur.

### **2.1.2. Okullarda isg konusunda yapılması gereken alışmalar**

Okullarda İSG ile ilgili yapılması gereken iş ve işlemlerden birinci derecede sorumlu kişi okul müdürüdür. Okullarda müdür işveren sıfatıyla, öğretmenler ise hizmet

veren ve çalışan sıfatıyla kanun ve yönetmeliklerde belirtilen hususları uygulamak zorundalar. Özellikle pansiyonlu okullar ve meslek liselerinde daha fazla ihtiyaç duyulan İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanını milli eğitim müdürlükleri sağlar. Okul İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (OSGK), okulda oluşturulan ve okulun İSG konusundaki mekanizmasıdır. Bu kurul MEB'in okullar için hazırladığı okul İSG rehberini kullanarak gerekli iş ve işlemleri yapar. Eğitim kurumunda İSG konusunda yapılması gereken öncelikli iş, OSGK ekibini belirleyerek okulda öngörülebilir ve önlenebilir riskleri belirleyerek gerekli çalışmaların yapılmasıdır. Okullar İSG ile ilgili işlemlerini, son yıllarda milli eğitim müdürlüklerince kurulan İSG Birimi ile koordineli şekilde yapabilmektedirler. Mesleki eğitim vermeyen tüm okullar "az tehlikeli" sınıfındadır (MEB Genelge, 2014).

### **2.1.3. Eğitim kurumlarında meydana gelen kazalar**

Okullar İSG açısından ‘az tehlikeli’ sınıfında olmasına rağmen zaman zaman üzücü olaylar meydana gelebilmektedir. Bu olayların sebebi bazen kaza olsa da çoğu zaman ihmalkârlıktan kaynaklanmaktadır. Ülkemizde okullarda gerçekleşen ve bazen yaralanmayla bazen de maalesef ölümle sonuçlanan kazalardan bazıları şöyle:

İzmir’de okulun araç kapısına sıkışarak hayatını kaybeden 17 yaşındaki Anıl Erdem; Uşak’ta bir okulda Ercan Balık adındaki öğrenci fosseptik çukuruna düşerek; İzmir’deki bir okulda bozuk olan kapının üstüne düşmesi sonucu hayatını kaybeden 4 yaşındaki Mehmet Ali Yavuz; Ahlat’ta bir lisede Onur Akgün isimli öğrenci yangın tatbikatı sonrası ve Maltepe’de anasınıfı öğrencisi 6 yaşındaki Efe Boz’un üzerine lavabo taşının düşmesi üzerine hayatını kaybetmesi okullarda ölümle sonuçlanan birkaç olaya örnektir. Bu üzücü olaydan sonra hazırlanan raporda “Düşen lavabonun yeterince sağlam ve o yaş grubundaki öğrencilere uygun boyutta yapılmaması, düşme tehlikesi göz önüne alınmadan yalnızca iki vida ile monte edilmesi ve gerekli testten geçirilmemesi ölümündeki ana sebeplerdendir” denmiştir (Gürcanlı, 2013).

Sivas’ta bir okulda Ziya Emin Veske’nin, Çorum’da da Ceyhun Emre Top’un koluna demir kapı kolu saplanmış, öğrenciler sağlık kuruluşuna götürülüp operasyonla kapı kolları çıkarılmıştır.

Okul dışında gerçekleşen ölümlü kazalar da mevcuttur. Örneğin 2021 yılında 14 kişi kapasiteli öğrenci servisine tekstil işçileriyle birlikte 26 kişi alınmış ve servis aracının

uçuruma yuvarlanması sonucu maalesef 2 öğrenci hayatını kaybetmişti. Yine İzmir’de okul servisinde unutulmuş 5 yaşındaki anasını öğrencisi havasızlıktan yaşamını yitirmişti. Bu örnekler de gösteriyor ki İSG ile çalışmalar, sadece okullarda değil aynı zamanda okulla ev arasında ulaşım sağlanırken de yapılmalıdır.

## 2.2. İşe Bağlılık / Adanmışlık Nedir?

İşe bağlılık, işe karşı ilgili olma veya istek duymayla yakından bağlantılı olduğu söylenebilir. İşe bağlılık kavramıyla ilgili literatürde çok sayıda çalışma yapılmış, onlarca tanım yapılmıştır. Bu tanımların en bilinenlerinden biri Rusbult tarafından yapılmıştır. Bireyi tatmin etmese de sadece işine odaklanmakla birlikte aynı zamanda işe bağlı hissetmesidir (Rusbult ve Farrel, 1983: 429-438). En geniş ifadeyle işe bağlılık, sadakati ve kişisel bağlılığı barındırmaktadır (Morris vd., 1993: 21-42).

İşe bağlılıkla ilgili yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde yaşın işe bağlılık üzerinde etkisi olduğuna dair çeşitli bulgular ortaya çıkmıştır ancak bu bulgular birbiriyle tutarlı değildir. Bu konuda 1977 yılında Rabinowitz ve Hall yaptıkları çalışmada yaş ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulamazken (Rabinowitz ve Hall, 1977); 2004 yılında Marshall ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ise yaş ve işe bağlılık arasında pozitif ve olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur (Marshall ve ark., 2004). Yine Rabinowitz (1981)’a göre, eğitim işe bağlılığın zayıf bir kestirimcisidir. İşe bağlı bireyler, faydalı ve önemli olduğuna inandığı değerler geliştirir. Aynı zamanda yaptığı işten keyif alır ve yapacağı işle ilgili istekli olur (Uygur, 2009: 33).

Rich’e göre literatürde işe bağlılıkla ilgili çok fazla çalışma yapılmış olmakla beraber halen işe bağlılığın net bir tanımı yapılabilmemiş değildir. Bu durum işe bağlılığın kavramsal ve işlevsel tanımları arasındaki karmaşadan kaynaklıdır (Rich 2006: 30). Bu karmaşanın asıl sebebi de işe bağlılıkla ilgili yapılan teorik tanımlardaki belirsizlikten kaynaklanmaktadır.

İşe bağlılık, bireyin işine, iş yerine ve iş arkadaşlarına karşı duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlılığını ifade eder. Çalışanın işine karşı ilgisini, motivasyonunu ve iş yerinde kalıp kalmama durumunu belirler. İşe bağlı çalışanlar genellikle işine daha fazla zaman ayırır, işe yüksek enerji harcar, iş yerinde daha üretken olur ve iş yerinde kalma ihtimalleri daha yüksektir. İşe bağlılığı üç boyutta ele alabiliriz:

- a) **Duygusal Bağlılık:** Bireyin işe ve iş yerine duyduğu sevgi ve içten gelen bağlılık hissidir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, çalışırken kendilerini daha mutlu ve tatmin olmuş hissederler.
- b) **Devam Bağlılığı:** Bireyin işi bırakmanın maliyetini ve işten ayrılmanın getireceği olumsuz sonuçları hesaplama durumudur. Bu bağlılık düzeyi yüksek bireyler, işlerini kaybetmemek için işte kalmaya daha istekli olurlar.
- c) **Normatif Bağlılık:** Kişinin, mevcut işinde kalması gerektiğine dair hissettiği ahlaki sorumluluk duygusudur. Normatif bağlılık düzeyi yüksek kişiler çalıştıkları işte kalmayı kendileri için mecburi bir durum olarak görürler.

Çalışanların işe bağlılık düzeyini yükseltmek için sıcak bir çalışma ortamı yaratmak, çalışana değer vermek, çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar sunmak ve alınacak kararlara katılımı teşvik etmek önemlidir.

### 2.2.1. İşe bağlılığın önemi

Bir grup ya da örgüte adanmışlığı sağlayan aidiyet hissi, kişi ile içinde bulunduğu örgüt arasında güçlü bir bağ oluşturmaktadır. Bu da bireyin, örgütün misyon ve hedefleri doğrultusunda davranmasını sağlamaktadır (Bozdemir ve Yolcu, 2014; Sığırı, 2007). Bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu inanç ve değerlere olan yüksek inancı, örgüt için yüksek çaba göstermesi ve grup içindeki üyeliğini sürdürmek için istekli olması gerekir (Güner, 2006).

İşe bağlılık yapılan işteki hem işgücü olarak hem de üretim olarak en büyük etkenlerden bir tanesidir. İşe bağlılığın yüksek olduğu bir çalışma ortamında kurum ya da müessesenin hedeflerine ulaşması ve vizyonunu gerçekleştirmesi çok daha kolaydır. İşine motive olmuş çalışanların olduğu kuruluşlar hitap ettikleri toplumda zamanla hak ettikleri saygıyı ve konumu mutlaka kazanırlar. İşe bağlılığı fazla olan ve motivasyonlu çalışanlar yüksek performans ve verimlilik gösterirler. Ayree'nin 1994 yılında yaptığı çalışmaya göre başarıya odaklanma ve işe bağlılık arasında olumlu yönde korelasyonel bir ilişki tespit edilmiştir (Kaya ve Selçuk 2007: 176). İşten ayrılma riskleri daha düşüktür. İşe bağlı çalışanlar yaptıkları işten daha fazla keyif almak için güdülenmiş olup, mutlu olma eğilimindedirler. Bu tip çalışanların olduğu kurumların hedeflerine ulaşması kolaylaşır ve rekabette avantajlı olurlar.

### 2.2.2. İşe bağlılığın faydaları

Kurum ya da organizasyonların başarısı, yalnızca çalışanların becerilerinin yüksek düzeyde geliştirilmesiyle değil, bununla birlikte çalışanların, kuruma bağlılıklarının teşvik edilmesiyle de ilişkilidir (Özutku, 2008: 79-80). Örgüt kültürü işe bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sezgin (2010), Ankara'da öğretmenlere yönelik bir eğitime katılan 270 sınıf öğretmenin okul kültürü ile örgüte adanmışlık arasındaki bağı incelediği araştırmasında örgüt kültürünün desteği ve kurumun başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada okul kültürünün, öğretmenlerin ve çalışanların örgüte bağlılığına etki eden önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında örgüte olan güçlü bağlılığın, okul kültürünün oluşmasında önemli bir etken olan ve tüm çalışanların davranışlarını belirleyen ortak değerlerin farkına varılması ile gerçekleşeceğine değinilmiştir.

İşe bağlı çalışanların olduğu bir kuruluştaki hedeflerin gerçekleşmesi artık bir hayal değildir. Özellikle çalışanlar arasında bu işe bağlılık kültürü oluşturulabilirse kurum için uzun vadeli bir gelecek hazırlanmıştır denilebilir.

İşe bağlılığın olduğu iş yerlerinde; üretim artar, hedefe ulaşılır, çalışma ortamı daha eğlenceli hale gelir ve kurumun kazancı artar.

### 2.2.3. İşe bağlılığı arttıran etkenler

Alan yazın taraması yapıldığında işe bağlılıkla ilgili iki tür yaklaşım görülmektedir. Bu yaklaşımların birincisi kişi odaklıdır. Buna göre bireyin ihtiyaçları, değerleri ve kişilik özellikleri işe bağlılık üzerinde daha etkilidir. İkincisine göre ise işin özellikleri, iş çevresi kişisel özelliklerden önemlidir (Elloy vd. 1995).

Ng vd. (2006), iş yerindeki otorite ile motivasyon, işten alınan haz, kendini iyi hissetme ve yapılan işe bağlı olma arasında pozitif bir korelasyon olduğunu belirtmektedir. Çalışanların işe bağlılığının artırılması, kurum amirlerinin yaklaşımı ve liderlik rolünü etkili kullanmasına bağlıdır. Liderlik vasfı yüksek, çalışanları ortak amaç etrafında toplayabilen amirlerin etrafında kurumun hedefine odaklanmış çalışan işgücü ortaya çıkar.

İşe bağlılığı arttıran en önemli etkenler; iş dağıtımındaki adalet, eşitlik, şeffaflık, iletişimde açıklık, çalışanı anlama, dinleme, ihtiyacını fark etme ve ödüllendirmedir.

Çalışanların işe bağlılığını arttırmak için liderler; ne istediğinin açık ve net bir şekilde ifade etmeli, şeffaf olmalı, iletişime açık olmalı, güvenilebilir olmalı, etik kuralları benimsemeli, işe bağlılığı teşvik etmeli, kurumun başarısını çalışanlarla birlikte kutlamalı ve en önemlisi bu kriterleri içselleştiren güçlü bir takım kurmalıdırlar.

#### **2.2.4. İşe bağlılığı azaltan etkenler**

Literatüre bakıldığında genel olarak işe bağlılığı azaltan birkaç neden sayabiliriz: Bunların başında yaptığı işe odaklanamama, motive olamama, başarı güdüsünü tatmama ve iş değerlerini benimseyememe vardır. Quigley ve Tymon (2006) motivasyonu, kişinin çalışma ortamından edindiği pozitif tecrübe olarak tanımlar. Bu pozitif tecrübeler, yapılan işte heyecanı, bağlılığı, ilgiyi ve enerjiyi harekete geçirmeyi sağlamaktadır. İçsel motivasyon, çalışanların maddi kazançlardan ziyade, yüksek özsaygı, başarılı olma güdüsünü tatma ve kişisel gelişme gibi nedenlerle motive olmasıdır (Lambert 1991: 343). Kendini işine adayan bireyler yaptıkları işi önemli bir yerde tuttuklarından, bu kişiler için işin önemi işe adanmışlığın en temel belirleyicilerinden biridir (Carmeli 2005: 459). Yapılan araştırmalarda başarılı olma güdüsünün işe bağlılığı doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur (Kaya ve Selçuk 2007:176).

#### **2.3. Örgütsel Adanmışlık (ÖA) Nedir?**

Örgütsel adanmışlık kavramı ilk kez 20. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan ülkemizde ise 20. yüzyılın başlarında üzerinde durulmaya başlanan bir kavramdır. ÖA özellikle çalışma ortamlarında yaşanan krizlerin çözülmesi, çalışanların işe ve işyerine tutumlarının olumlulaştırılması, yapılan iş kadar örgütün amaçlarına odaklanmalarını sağlamak için büyük önem kazanmıştır.

ÖA, çalışanın işiyle ilgili pozitif duygularının olması, işine bir anlam kazandırmak ve mesleğiyle alakalı olumlu duygularının olması olarak tanımlanabilir (Attridge, 2009). Bireyin çalıştığı kuruma, mesleğine, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumlu duygulara sahip olması da örgütsel adanmışlıktır (Christensen Hughes ve Rog, 2008).

ÖA kavramını ele alma biçimine bağlı olarak çok farklı tanımlar yapılmıştır. Sheldon'a (1971: 143) göre 'kişinin kimliğini örgüte iliştiren, örgüte karşı takınılan bir

tutum veya yöneliş’ iken; Dubin vd. (1975: 411-421) göre ise ‘adanmışlık, bireyin içinde bulunduğu örgütün bir ferdi olarak kalma, örgütün hedefi doğrultusunda çaba harcama, örgütün değer ve inançlarına uygun davranmasıdır’.

### 2.3.1. Örgütsel adanmışlığın faydaları

Adanmışlık, işle ilgili pozitif duygulara sahip olmak, odaklanmak, işle ilgili çaba harcamak ve güçlü bir enerji ile işine tutunmaktır (Caymaz vd., 2013). Örgüte adanmış çalışanlarda tüm enerji, davranışlar hedefler doğrultusunda yönlendirilir. Adanmışlık, bireyi belli şekilde davranmaya sevk eden, belli bir eyleme yönelten dengeleyici ve bağlayıcı bir güçtür (Meyer, 2001).

Örgütsel bağlılık çalışanların o müessesede ne kadar duracaklarını gösterir. Müesseseye bağlı çalışan demek o kuruluşun varlığı demektir. Kendini işine adanmış, çalıştığı örgüte bağlılığı yüksek çalışanlarda hem üretkenlik fazladır hem de aynı ekipte bulunan diğer çalışanların performanslarının ve üretkenliklerinin de artmasını sağlarlar. Bu tür kuruluşlarda işe bağlı devamsızlıklar daha azdır. Çalışma arkadaşlarıyla kurumun hedef ve vizyonunu gerçekleştirmek için dört gözle beklerler. Ekip çalışanlarının arasındaki bağ güçlendikçe ‘hepimiz birimiz, birimiz hepimiz için’ anlayışına sahip harika bir takım ortaya çıkar. Aynı zamanda bu takım kuruluşun varlığını sürdürmesi ve saygınlığını artırması için çok güçlü savunucu olurlar. Örgütsel adanmışlığın faydalarını özetleyecek olursak:

- Çalışanların daha verimli ve bağlı olmaları (Ward & Davis, 1995),
- Karşılıklı güvenin artması (Marchiori & Henkin, 2004),
- İşten ayrılma düşüncesinin azalması (Saridede & Doyuran, 2004),
- İşli savaçklama oranlarının düşmesi (Özden, 1997),
- Çalışanların ÖVD artması (Bolon, 1997),
- İş görenlerin kendilerini psikolojik olarak iyi hissetmesi, fiziksel ve işin yarattığı bunalım gibi değişkenlerin ortadan kalkması (Meyer ve Allen, 1997) şeklinde sıralayabiliriz.

### 2.3.2. Örgütsel adanmışlık nasıl arttırılır?

Çalıştığı kuruluşun hedefine ulaşmasını sağlamak, vizyonunu gerçekleştirmek, çalışanların iş performanslarını arttırmak ve kurum ya da kuruluşa bağlılıklarını

arttırmak için öncelikle karşılıklı güvene dayalı bir ortamın oluşması gerekmektedir. Güven, eleştiri değil olumlu dönüt, iş ahlakı, şeffaflık ve yenilikçiliği teşvik eden kurumlarda ÖA yüksek olmaktadır. Burada temel sorumluluk işverendedir. Çünkü günümüz dünyasında eski tip yöneticilik yerini yeni tarz liderliğe bırakmıştır. Son yıllarda yapılan araştırmalarda çalışanına yaptığı iş ekseninde alan açan, sorumluluk veren, yetki paylaşımı yapan, güven veren, çalışanlarla iletişimi güçlü olan, yol gösteren, kararlarında eşitlikçi davranan, yapılan işlerde şeffaf olan ve yaptığı işte hesap verilebilirliği ön planda tutan liderlerin/işverenlerin çalışanlarında ÖA daha yüksek düzeydedir.

Çalışan bireylerin içinde buldukları topluma ve kişilere faydalı olabilmesi ve örnek bir vatandaşlık davranışı gösterebilmesi için güçlü bir örgütsel adanmışlığa gereksinim duyulmaktadır. İşte bu nedenle kurum ve iş yerlerinde yöneticilerin ÖA düzeyini yükseltmek için çalışma karşılığı ödenen ücretlerin artırılması, özlük haklarının iyileştirilmesi ve çalışma saatlerinin esnetilmesi gibi çeşitli faktörlere dikkat edilmesi ÖA düzeyini artırabileceği düşünülmektedir (Erbir, M. 2023).

### 2.3.3. Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD)

Çalışanın görevleri arasında yer almayan ancak iş yerindeki çalışanlar arasında gönüllüce ve istekle yapılan eylemlerdir (Kurtulmuş, 2016). ÖVD, çalışanın içinde bulunduğu örgüte yardımcı olmak amacıyla görev tanımında olmadığı halde gönüllü olarak gösterdikleri davranışlardır (Markoczy vd., 2009). ÖVD, çalışanın iş doyumunu, performansı, motivasyonu, işletmeye olan bağlılığı ile doğrudan ilişki içindedir (Özdevecioğlu, 2003).

Oplatka, yaptığı nitel araştırmada, öğretmenlerin sergiledikleri ÖVD 'nin dört temele odaklandığını belirlemiştir. Bunlar:

**1) Öğrenci:** Örgüt içerisinde öğrencilerin nasıl davranması gerektiğini gösteren örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Öğretmenin öğrenciye ders saatleri dışında yaptığı okula uyum, yaşadığı herhangi bir sıkıntıda yardımcı olma veya okulda ve sosyal hayatta sıkıntı yaşamaması için önceden önlem alması örnek verilebilir.

2) **Okul Örgütü:** Öğretmenin okul saatleri dışında kalan zamanlarda bile okulla ilgili etkinliklere katılması, okulun gelişimi için etkinliklere katılması, görevler üstlenmesi birer ÖVD'dir.

3) **Sınıf:** Öğretmenin sınıfın tamamına ya da belli bir gruba yönelik sergilediği ÖVD'dir. Sınıftaki öğrencileri etkinliklere katması, oyunlar hazırlayıp oynatması, yapılan çalışmaları kontrol etmesi ÖVD olarak sayılabilir.

4) **Personel:** Öğretmenin diğer meslektaşlarıyla olan davranışlarını kapsar. Yapılan işle ilgili bilgi alışverişinde bulunulması, mesleki gelişim danışmanlıkları vb. birer ÖVD'dir (Oplatka, 2006).

#### 2.4. Tükenmişlik Nedir?

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970'lerde Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya çıkmıştır. Yabancı kaynaklarda burn-out (ateşin sönmesi) kelimelerinden türetilmiştir. Dilimize çevrilirken enerji ve motivasyonun tükenmesi şeklinde yorumlanmıştır (Yıldız, 2018). Bu konudaki ilk çalışmaları, Freudenberger ve Maslach yapmıştır (Maslach vd., 2001). Freudenberger (1974) tükenmişlik kavramını ortaya atan ilk kişidir ve özellikle tükenmişliğin duygusal kısmıyla ilgilenmiştir. Ancak sonraki yıllarda Maslach ve arkadaşları tükenmişliği farklı boyutlarda ele almıştır (Yıldız, 2021).

Tükenmişliğin odak noktası insanlarla yoğun ilişki ve empati kurmayı gerektiren meslek gruplarıdır. Tükenmişlik, iş yerinde bunalıma sebep olan uzun süreli psikolojik rahatsızlıktır. Özellikle işin çalışana uygun olmamasından kaynaklı sürekli hale gelen gerginlik durumudur'' (Maslach, 2003: 189).

İnsanla uğraşan meslek grupları için stres önemli bir etkidir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde stresin üç aşamada meydana geldiği belirlenmiştir. Bu aşamalar alarm, direnme ve tükenmedir. Birey, alarm aşamasında dışarıdan gelen uyarıcıları farkında olmadan strese sebep olan bir etken olarak düşünür. Bu uyarıcıların kendisini zorladığını fark eden kişi bunlardan uzaklaşıp önceki haline dönmeye çalışır. Birey ikinci aşama olan direnme aşamasında duygusal ve fiziksel eylemlerde stresin olumsuz etkilerine karşı başarılı olmuşsa direnme son bulur ve normal yaşantısına

devam eder. Ancak uyarıcılar şiddetli ise ve birey bu negatif durumu bertaraf edemezse stresin etkisi daha da artar ve tükenme aşaması başlamış olur (Torun, 1997).

Amerika Stres Enstitüsü'nün (HOME) yaptığı araştırmaya göre öğretmenlik, sağlığı tehlikeye atan ve normal hayatta ortaya çıkabilecek durumlarla baş etmeyi zorlaştıran mesleklerden biri olarak görülmektedir (Baltaş & Baltaş, 1998). Öğretmenliğin, insanlarla birlikte çalıştığı ve yoğun çaba gerektiren bir meslek olduğu göz önüne alındığında çoğunlukla stres altında yaşadıkları söylenebilir. Bu nedenle stres kaynaklı tükenmişlik öğretmenlerde sıklıkla görülmektedir. Bu durum öğretmenlerde, dolayısıyla öğrencilerde ve eğitim öğretim işlerinde bazı sıkıntılarla karşılaşılmasına sebep olmaktadır.

Eğitim, sağlık ve hizmet sektöründe tükenmişlik kavramının karşımıza daha fazla çıktığı görülmektedir. Bunun en büyük nedeni de çalışan ve işverenlerin birbirleriyle uğraşmasındandır. Yapılan çalışmaların çoğunun bu alana odaklanmasının nedeni de çalışanlarda görülen tükenmişlik davranışlarının daha rahat gözlemlenebilmesidir (Işıkhani, 2010). Maslach ve ark. tükenmişliği üç kısma ayırmışlardır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde düşüştür.

*a) Duygusal Tükenme:* Gücün azalması, enerji kaybı, bitkinlik, yorgunluk ve mutsuzluk durumu olarak ortaya çıkar.

*b) Duyarsızlaşma:* Kişilerin beraber iş gördükleri meslektaşlarına, hizmet verdikleri bireylere ve sorumlusu oldukları görevle ilgili hassasiyetlerini kaybetmeleri durumudur.

*c) Kişisel Başarı Hissinde Düşüş:* Bu boyutta kişinin kendisine olan güveni iyice azalır, kendisini yetersiz hissetmeye başlar ve motivasyonunda iyice düşüş yaşanır (Maslach ve ark., 2001).

#### **2.4.1. Tükenmişliğin nedenleri**

Aşırı iş yükü ve meslekteki kontrol kaybı tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında yer almaktadır (Peckham, 2013). Yine işte geçirilen süre de tükenmişliği etkileyen bir diğer neden olarak sayılabilir. Tükenmişliğe katkıda bulunan birincil faktörlerden biri de uzun çalışma saatleridir (Shanafelt, 2009). Upadyaya ve ark. (2016)

göre tükenmişliğin temel nedeni yüksek iş yüküdür ve depresyonla pozitif ilişkilidir. Aynı şekilde yaşam tatmini ile de negatif ilişkilidir. Grayson ve Alvarez (2008), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik durumunu daha sık yaşadığı, olumsuz duygular ve öğrencilerle daha zayıf etkileşim kurdukları belirlenmiştir.

Literatür incelendiğinde kişilerin iş hayatlarında yaşadığı problemlerin, kişisel ve örgütsel özellikler bireylerin kendilerini tükenmiş hissetmelerinde etkili olduğu görülmektedir. Bunda da en büyük etkenin iş yükünün fazlalığı olduğu söylenebilir. Bu tükenmişlik durumuna, işyerinin fiziki ve sosyal ortamı, stres ve diğer başka nedenler de eklenince tükenmişlik durumunun katlanarak artacağı söylenebilir. Özellikle çalışanlarda meydana gelen stresin onları tükenmişliğe daha fazla yaklaştırdığı ortaya çıkmıştır (Işıksan, 2010). Tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olan bilinen bazı sebeplerin dışında, yalnızca bazı kurumlarda görülen özel durumların da tükenmişlik sendromunu oluşturduğu görülmüştür (Baysal & Paksoy, 1999).

Toparlamak gerekirse bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenmesini engellemek için; aşırı iş yüklememek, iş yerinde yeterli desteği vermek, iş tanımının net olması, işin çalışan için anlamlılığını sağlamak, maddi ve manevi ödüllendirmek, iş ve özel hayat arasında dengeyi kurmak önemlidir.

#### **2.4.2. Tükenmişlik sonrası ortaya çıkan durumlar**

Tükenmişliğin hem kişisel hem de örgütsel sonuçları vardır. Yoğun tükenmişlik durumu yaşayan kişilerin kendisi ve aynı ortamı paylaştığı kişilerde huzursuzluk, stres, üretimde düşüş gibi sıkıntılar beklenmektedir. Motivasyonu ve davranışları etkilemektedir (Temiz Topçu, 2013). Tükenmişliğin birey üzerindeki etkisi zihinsel, duygusal ve bedensel yorgunluk, motive olamamaktan kaynaklı verimin azalmasıdır. Bunun yanında ortaya çıkan ürünün ve verilen hizmetin kalitesinde düşme, yapılan işin tatmin etmemesi, işten kaynaklı stresi kaldıramama, işe karşı soğuma, öfke, ruhsal sorunlar yaşama, güç kaybı, kişilik özelliklerinden beklenmeyecek tutumlar, çalışma arkadaşlarıyla anlaşamama ve olumsuz yaklaşımlar sayılabilir (Fırat, 2015, 44-48).

Tükenmişlik, fizyolojik ve ruhsal rahatsızlıklara, bağımlılık yapıcı madde kullanımına, alkollü içecek tüketimine, yorgunluk ve seslere hassasiyetin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Wright, 2009, ss. 409-413). Tükenmişlik sendromuna yakalanan öğretmenlere bakıldığında ise bu öğretmenlerin mesleki görevlerini yerine

getirirken sıkıntı yaşadıkları ve bunun neticesinde de meslektaşlarına, yöneticilerine ve öğrencilere karşı bezmiş bir tutum sergiledikleri görülmüştür (Dorman, 2003). Yine yapılan çalışmalar göstermiştir ki tükenmişlik sendromuna yakalanan Batı ve Avrupa ülkelerindeki öğretmenlerin % 25 ile % 50'si arasında mesleğin ilk beş yılında istifa ettikleri belirlenmiştir (Arnup ve Bowles, 2016).

### 2.4.3. Tükenmişlikle nasıl baş edilir?

Aşırı iş yükü, stres ve uzun çalışma saatleri tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında yer almaktadır (Peckham, 2013; Shanafelt, 2009). Tükenmişliği engellemek ya da azaltmak için aşağıda belirtilen stratejiler uygulanabilir:

- Belli aralıklarla kısa süreli molalar vermek kafa dinlememizi ve zihnimizi tazelememizi sağlar.
- İnsanlarla konuşup sohbet etmek, sosyalleşmek ve sıkıntılarımızı paylaşmak stresten uzaklaştırır böylece tükenmişlik hissine kapılma durumu azalır.
- Sağlıklı ve dengeli beslenmek, enerjimizi yükseltip genel sağlığımıza katkıda bulunarak diri hissetmemizi sağlar.
- Uykuyu almak ve dinlenme zamanlarının belli olması, vücut ve zihnin kendisini yenilenmesini sağlar.
- Tükenmişliğin belirtilerini tanımak ve bu belirtiler ortaya çıktığında gerekli önlemleri almak tükenmişliği daha başlamadan engeller.
- Düzenli yapılan spor ve egzersizler, stresi azaltmanın en etkili yollardandır. Stresle başa çıkmak için yürüyüş, yoga ve spor salonuna gitmek gibi aktivitelerle yapılabilir.
- Mesai saatlerinin dışında hoşlandığımız aktivitelerle meşgul olmak, zihinsel ve duygusal dengeyi korumamızı sağlar.
- Nefes egzersizleri stresle baş etmede önemli bir etkidir. Sık sık nefes egzersizleri yapmak tükenmişliğe neden olan stresi ortadan kaldırmamızı sağlar.
- Tükenmişlikle ilgili belirtiler gittikçe çoğalıyorsa bir uzmandan destek almak süreci etkili bir şekilde yönetmemizi sağlar.
- Zamanı etkili ve verimli kullanma becerisini geliştirmek, iş ve özel hayat arasındaki dengeyi kurmamızı sağlar. Bu nedenle gereksiz işlerden uzaklaşıp, önceliklere odaklanmış olunur.

Yukarıdaki stratejiler zamanında ve doğru bir şekilde uygulandığında tükenmişliği ortaya çıkmadan engelleyebilir, eğer başlamışsa da tükenmişlik düzeyi azaltılabilir.

## 2.5. Sağlık Okuryazarlığı (SOY)

SOY'nın ortaya ilk çıkış aşaması insanların kullandıkları ilaçların kullanım tariflerini okuyup, sağlıkla ilgili dağıtılan afiş ve broşürleri anlaması iken zamanla daha geniş anlamda kullanılmıştır. Günümüzde halk sağlığının en büyük sorunlarının başında birey ve toplumun sağlığını korumaya odaklanan SOY vardır (Nutbeam, 1998). Bu kavram ilk olarak Scott K. Simonds tarafından 1974 yılında bir akademik bir çalışmada kullanılmıştır (Simonds, 1974). Çalışanların özellikle de öğretmenlik gibi hizmet alanında çalışanların SOY düzeyleri önemli bir konudur. Amerikan Tıp Derneği (AMA) SOY, kişilerin sağlığa dair verilen iletileri okuyabilmesi, ilaçların üzerindeki yazıları okuyup anlaması ve sağlık hizmetini verenlerin söylediklerini anlayıp yapabilmesi şeklinde tanımlamıştır (AMA, 1999). WHO, "SOY'nı, bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlamlık durumunun sürekli olması ihtiyaç duyulan bilgiyi elde etme, kavrama ve gündelik hayatta işlevsel olarak kullanabilme olarak tanımlamıştır" (Sağlık Bakanlığı; 2018). Amerikan Tıp Enstitüsü'ne (IOM) göre SOY, kişinin hem kendisi hem de çevresi makul kararı almak için lazım olan bilgileri okuma, kavrama, yorumlama ve kullanma becerisidir (Nielsen-Bohlman, 2004).

2010 yılında hazırlanan "Healthy People 2010" (Sağlıklı Toplum) raporunda sağlık okuryazarlığı "bireylerin sağlıkla ilgili doğru kararları verebilmeleri için sahip olmaları gereken sağlık bilgisi, hizmetinin amacını kavrama, irdeleme ve açıklayabilme yeterliliği" şeklinde tanımlamıştır (Sorensen, 2012).

Yapılan araştırmalarda SOY düzeyi bireylerin yaşam kalitelerinde, mutlu ya da mutsuz bir hayat sürmelerinde ve özellikle kronik hastalıkların tedavisinde önemli bir etkisinin olduğu belirtilmiştir (Bilir, 2014). SOY düzeyi düşük bireyler sağlıklarını etkileyecek düzeyde iletişim sıkıntısı yaşayabilmektedirler (Parker, 1999). Erken tanı ve tedavi fırsatını kaçırdıkları için hastaneye yatışı yapılan hasta oranının yüksek olmasının bir sebebi de bireylerin düşük sağlık okuryazarlığı düzeyine sahip olmalarıdır (Davis, 1998). Bireyler erken tanı ve tedavi sürecini kaçırıp hastalık ilerlediği için sağlık

düzeyle düşer ve sağlık harcamalarının maliyetinde artışa neden olur (Howard D. & Parker, R. 2005).

Ülkelerin gelişmişlik seviyesi arttıkça SOY düzeyi de artmaktadır. Bu durum hastanelerde yatış oranını düşürüp, zaman, maliyet, ekonomik anlamda devletlerin bütçesini de korur. SOY düzeyinin ülkelere maliyetini araştıran çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Amerika'da yapılan bir çalışmada düşük SOY düzeyinin ülkeye maliyetinin yüzlerce milyar doları bulunduğu belirlenmiştir. Ülkemizin önde gelen sendikalarından Sağlık-Sen'in araştırmasına göre ülke nüfusunun neredeyse yarısına yakınının yetersiz SOY düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Ve yıl içerisinde sağlık için yapılan 84 milyon liralık harcamanın yaklaşık 10 milyon lirasının SOY düzeyinin düşük olması sebebiyle harcandığı düşünülmektedir (Durusu Tanrıöver M, 2014). WHO'nun yayımladığı bir raporda sağlıkta yaşanan olumsuzluk ve eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için SOY düzeyinin yüksek olmasının önemli bir rolünün olduğu belirlenmiş ve SOY düzeyinin önemine değinilmiştir (Yılmazel G, 2016).

SOY, son yıllarda diğer araştırma ve uygulama alanlarından bağımsız bir şekilde gelişmekte ve ülkelerin sağlık, ekonomik, sosyal ve siyasal politikalarını etkilemektedir. Ortaya ilk çıktığında bireylerin sağlıkla ilgili temel bilgileri okuyup anlaması olarak algılanırken, günümüzde daha kapsamlı toplumsal bir yapıya bürünmüştür. SOY, sosyo demografik özelliklerle beraber sağlığın en önemli belirtilerindendir. Fakat halk sağlığı araştırmalarında SOY'na yeterince önem verilmemektedir (WHO, 2013).

1986 yılında Ottawa'da birincisi yapılan Sağlığın Geliştirilmesi Konferansı'nda tüm dünyada SOY ilerletmek üzerine tartışmalar yapılırken bu çabaların sadece sağlık sektörüne yüklenmemesi gerektiği, tüm sektörlerin ortak çabasıyla başarılı olacağı ifade edilmiştir. Şangay'da, Ottawa Sözleşmesi'nin 30. yılında yapılan konferansta ana temalardan biri olarak SOY olarak belirlenmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2018).

Konuyla ilgili yapılan literatür çalışmalarında, özellikle sağlık hizmetlerinin verimliliğini arttırmak ve maliyetini düşürmek isteyen gelişmiş ülkelerde SOY düzeyini ölçmek ve standart bir seviyeye oturtmak için 'Realm, Mart, NVS ve Tofhla gibi çok çeşitli ölçekler hazırlandığı görülmüştür. Ancak geliştirilen bu ölçeklerin hiçbiri, farklı coğrafyalarda yaşayan insanların yaşayış tarzı, inancı, yaşı ve kültürel yapısı sebebiyle

tüm dünyada uygulanabilir değildir (Durusu Tanrıöver M, 2014). Buna rağmen pek çok ülkede en yaygın kullanılan SOY ölçekleri, Realm ve Tofhla'dır (Özdoğan P, 2014).

Ülkemizde de SOY'nı ölçmek için geliştirilen SOY ölçeklerinin yanında Türkçe'ye uyarlanmış ölçekler de bulunmaktadır. Sağlık Okuryazarlığı Senaryo Ölçeği (SOY-SEN) ve Türkiye Sağlık Okuryazarlığı Ölçeği-32 (TSOY-32) bu ölçeklerden en bilinenleridir. Bunların yanında bakanlığın Türkçe'ye uyarlamasını yaptığı Avrupa Sağlık Okuryazarlığı Türkçe Uyarlaması (ASOY-TR) de ülkemizde kullanılan bir diğer önemli ölçektir (Okyay P & Abacıgil F, 2016).

### **2.5.1 Öğretmen sağlık okuryazarlığı (ÖSOY)**

ÖSOY, "sağlığın temel bilgi ve hizmetlerini anlama ve yorumlama kapasitesi, bu temel sağlık bilgisi, hizmet ve becerilerin öğrenciler tarafından öğrenilmesini geliştirecek şekilde kullanma yetkisi" olarak tanımlanmaktadır (Dost, A & Üner, E., 2020). Öğretmen SOY ile öğrenci SOY birbirinin tamamlayıcısı olarak düşünülebilir. Biri sağlıkla ilgili kendisine verilen bilgiyi harcayan iken, diğeri o bilginin üreticisidir (Lamanauskas V., 2018).

1996 yılında Amerikan Sağlık Eğitimi Derneği (AAHE) aldığı kararla eğitimci olarak öğretmenlerin SOY'da sahip olması gereken bazı yeterlilikleri açıklamıştır. Bu yeterlilikler şunlardır:

- Sağlıkla ilgili kavramların müfredata uyarlanması
- Sağlık eğitimiyle ilgili temel bilgileri toplayıp değerlendirmek
- Okul sağlığı konusunda farkındalık oluşturmak
- Gelişim çağına uygun ilkeleri sağlık eğitimine uyarlamak (AAHE, 1996).

Öğretmenlerin muhatap oldukları yaş grupları itibariyle kendilerinin ve öğrencilerin sağlığı için öğretmenlerde SOY daha da önemli hale gelmektedir. Çünkü öğretmenler çocukları ve ergenleri hayata hazırlayan kişilerdir. Konuya ÖSOY açısından bakıldığında ve konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin SOY düzeylerinin ve benzer konular ile ilgili merak etme, araştırma ve tartışma eksiği olduğu belirlenmiştir (Nakayama K, 2015). Öğretmenlerin bilgi sağlayıcısı olduğu

gruplar göz önüne alındığında, bu grupların (özellikle ergenlerin) farklı gelişim dönemlerinde çeşitli davranışlar sergiledikleri bilinmektedir. Çoğunlukla ergenlik dönemindeki özenti, kendini beğenme/beğendirme, önceki döneme göre daha yetişkin davranışlar sergileme durumu gibi farklı davranışların görüldüğü riskli bir dönemdir. Bu dönemin öğrenci açısından en az hasarla atlatılabilmesi için de doğru bir yönlendirmeyle rehberlik edilmesi gerekmektedir. Bunun yollarından biri de bireyin beraber en çok zaman geçirdiği kişilerin dikkatli ve örnek davranışlar sergilemesidir.

Hedef kitlenin SOY düzeyinin tespit edilmesi için yapılacak çalışmalar, SOY konusunda giderilmesi gereken eksikliklerin belirlenmesinin yanında SOY ile ilgili farkındalığı da artırabilir.

## **2.6. İş Sağlığı Okuryazarlığı (İSO)**

İSG kavramı olarak, bir işyerinde işin görülmesi esnasında farklı sebeplerden dolayı sağlığa gelebilecek her türlü zararlı etkilerden korunmak için yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır. 20. yüzyılın sonlarına doğru Avrupa'da çalışan sağlığı ve İSG kavramı üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır.

İSO, bir iş yerinde çalışan bireylerin sağlığını korumak ve onların güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak amacıyla çalışan ve işveren açısından önemli bir kavramdır. İSO, bireylerin İSG ile ilgili temel konularda bilinçlenmesini ve bu bilinçle sorumluluk almasını sağlar. İSO'na sahip bireyler, iş ortamında oluşabilecek tehlikeleri öngörür, bu tehlikeli durumlara karşı kendilerini ve diğer çalışanları nasıl koruyabilecekleri konusunda kendisini geliştirir ve iş yerinde uyulması gereken kurallara uygun hareket eder. Aynı zamanda iş yerinde meydana gelebilecek kazaları önlemek için işe uygun koruyucu ekipman kullanmak, işte düzen ve tertibe uyulması ve acil durumlarda yapılması gerekenlerle ilgili çalışma yapmak da İSO'nun önemli faktörlerindedir.

Çalışan sağlığının geliştirilmesi ve oluşabilecek işyeri kazalarının önlenmesi için önemli etkenlerden bir tanesi de iş sağlığı okuryazarlığıdır. İSO son dönemlerde ortaya çıkan bir kavram olarak literatürdeki yerini almıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde tıp ve ruh sağlığı okuryazarlığından tutun beslenme okuryazarlığına kadar çok çeşitli alanlarda çalışmalar yapılmıştır, fakat İSO ile ilgili yeterli çalışma yapılmadığını söylemek yerinde olur. Bu yüzden İSO ile ilgili farkındalık

oluşturabilecek eğitim ve çalışmalar meydana gelebilecek kazaları önleyebilir (Ozaydin, F. 2021). İSG konusunda eğitimlerin yanında yasa ve yönetmelikler de eklenmelidir (Nguyen vd., 2018). İLO 1997 yılında yayınladığı raporda, altyapısı sağlam bir ulusal İSG sisteminin yapılan işten kaynaklı meslek hastalıklarını önlemede çok güçlü bir politika olduğunu bildirmiştir (İLO, 1997). Çalışan sağlığı açısından en önemli kısım İSG boyutudur. İşyerinde bu boyutun ihmal edilmesi durumunda ise iş kazalarının ve hastalıklarının meydana gelmesine, hatta bazı çalışanlarda şekilsel ve davranışsal bozuklukların ortaya çıkmasına neden olabilir (Nouri M., 2020;8(3):87-95).

Türkiye’de 2018 yılında Yarpuz ve Bozdoğan’ın, Mısır’da da 2022 yılında Bassem R. ve Fahem AE. tarafından tarım işçileriyle İSO üzerinde yapılan çalışmalar benzer sonuçlar vermiştir. Buna göre genel olarak tarım işçilerinin İSO düzeyi düşüktür. Eğitim düzeyi ve deneyim İSO düzeyi ile ilişkilidir (Bassem, R. ve Fahem AE., 2023).

İSO, son dönemlerde üzerinde durulan bir konu olmakla birlikte sadece işveren ve iş güvenliği uzmanının sahip olması gereken bir yeterlilik değildir. Aynı zamanda çalışan her bireyin konuyla ilgili bilinçlenmesi ve sahip olması gereken bir yeterlilik alanıdır. Çalışan bireylerin İSG eğitimlerine gönüllü ve istekli bir şekilde katılması iş yerinde ortaya çıkabilecek tehlikeleri fark etme ve bunlara karşı korunma refleksi gösterme o iş yerinde İSG ile ilgili bilincin de oluşmasını sağlar.

İşyerlerinde çalışanların mesleklerini icra ederken sağlıklarına zarar gelmemesi için alınan güvenlik önlemlerinin yanı sıra İSO becerilerine sahip olmaları önem arz etmektedir. Bununla birlikte İSO, sağlık okuryazarlığının içinde bir bölüm olarak açıklanabilir (Çiçek, Ö, 2016;5(11)). (Rauscher KJ, 2014;21(1)).

Yukarıda belirtildiği üzere İSO, literatürde yeni bir kavram olduğu için söz konusu kavramla ilgili yeterli çalışma bulunmamaktadır. Buna ek olarak bazı çalışmalarda İSO yerine İSG okuryazarlığı kavramının kullanıldığı görülmektedir.

Sonuç olarak İSO, hem çalışanlara sağlıklı bir ortam oluşturmak hem de üretimdeki verimliliklerinin artırılmasını sağlamada çok önemli bir etkidir. Bu nedenle sadece çalışanların değil, herkesin İSO ile ilgili konularda yeterli bilgiyi ve konuyla ilgili gerekli önlemleri alması, bireyin kendisini güvenli bir çalışma ortamında hissetmesi için ön şarttır.

### 2.6.1. İSO neden önemlidir?

İSO, bireylerin çalıştıkları ortamda sağlıklarını korumak ve kendilerini güvende hissetmeleri için önemlidir. İSO'nı önemli kılan sebeplerden bazıları şunlardır:

- Çalışanların iş yerinde geçirdiği kazalar ve yakalandığı hastalıklar, işverenler için büyük maliyetlere neden olabilir. İSO sayesinde bu tehlikeler en aza indirilebilir. Böylelikle işletmeler ekonomik açıdan korunabilirler.
- İSO'na sahip çalışanlar kanun ve yönetmeliklerde belirtilen şartlara daha kolay uyum sağlarlar. İSG konusunda hazırlanmış olan bu düzenlemeler, İSG ile ilgili standartları belirleyerek tehlikeleri en aza indirir.
- İSO, bireylerin çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri tehlikeleri önceden fark edip önlem almalarına yardımcı olur. Böylece iş yerinde oluşabilecek kazalara ve meslek hastalıklarına tedbir alınmış olur. Bu sayede riskli durumlar en aza indirilir.
- İşletmelerin İSG'ne verdikleri önem onların iş yeri kültürünü ve imajını yükseltir. Bu durum aynı zamanda çalışanların iş yerinde kendisini iyi hissetmesini sağlar.
- İSO düzeyi gelişmiş bireyler, İSG konusunda neyi niçin yaptığını bilir. Böylelikle iş yerindeki çalışanlar arasında güvenli çalışma alışkanlığı yerleşmiş olur.
- Çalışanların kendini güvende hissettiği bir ortamda verimlilik ve iş kalitesi artar. Bu da işletmelerde rekabet ortamını doğurur.

Kısacası İSO, yalnızca çalışanların sağlık ve güvenlik içinde olmasını değil, işletmelerin devamlılığı ve başarısı için çok önemlidir. Tüm meslek çalışanları ve yaş gruplarında İSO konusunda yapılacak bilinçlendirme ve verilecek eğitimler, İSG ile ilgili olumlu algının daha da yükseltilip geliştirilmesini sağlar.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde çalışma modeli, ölçüm araçları, evren ve örneklem ve analiz türlerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Amaç

Bu araştırmanın temel amacı iş sağlığı okuryazarlığının işe bağlı tükenmişlik ve işe bağlılık arasında nasıl bir aracılık özelliği gösterdiğini belirlemektir. Bunun yanında, Araştırma kapsamında öğretmenlerin işe bağlılık, işe bağlı tükenmişlik ve iş sağlığı okuryazarlığı düzeyleri belirlenerek; bu durumları etkileyen faktörler ortaya konmuştur. Bu bakımdan araştırma, kesitsel tanımlayıcı nitelikte bir çalışmadır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, Batman ilinde kamu sektöründe çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın yapıldığı tarihlerde (9 Şubat 2024 – 15 Nisan 2024) Batman İl MEM'nden alınan veriler baz alındığında Batman il sınırları içerisinde aktif olarak çalışan toplam 9.144 öğretmen bulunmaktadır. Çalışmaya başlamadan önce Epi Info Paket programı (Version 7) kullanılarak örneklem sayısı hesaplanmıştır. En yüksek örneklem sayısına ulaşabilmek amacı ile beklenen frekans % 50 alınarak, % 5 hata payında % 95 güven aralığına ulaşabilmek için, en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Herhangi bir örneklem metodu kullanılmadan Batman ilinde çalışan öğretmenlerin tamamı sosyal medya, whatsapp, e-posta vd. çevrim içi yöntemler kullanılarak çalışmaya davet edilmiştir. Sonuç olarak 439 öğretmen çalışmaya katılmıştır. Eksik verilerin olduğu 14 kişi çalışma kapsamı dışında bırakılarak, 425 kişi ile çalışma tamamlanmıştır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Bu formda; sosyo demografik bilgi formu (Ek3), Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (Ek4), Utrecht İşe Tutulma Ölçeği Kısa Formu (UWES-6) (Ek5) ve İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği (Ek6) soruları yer almaktadır. Aşağıda sırasıyla bu form ve ölçekler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

### 3.3.1. Tanıtıcı bilgi formu

Araştırmacılar tarafından oluşturulan çalışma grubunun demografik, mesleki özellikleri ve günlük yaşam aktivitelerine ilişkin deneyimlerini değerlendirmeye yönelik 17 sorudan oluşan anket formudur (Ek3).

### 3.3.2. Utrecht işe bağlılık ölçeği (UWES-6)

Çalışanların işe bağlılıklarının belirlenmesi için Schaufeli ve diğerleri tarafından geliştirilen anket formudur (Ek5). Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. (2019) tarafından Türkçe geçerlik-güvenilirliği yapılmıştır. UWES orijinal formu üç alt boyuttan oluşmaktadır: İşe İstek Duyma, Adanma ve İşe Yoğunlaşma. İşe İstek Duyma boyutu 6, Adanma boyutu 5, İşe Yoğunlaşma boyutu ise 6 madde olmak üzere toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar ifadelerini; “Hemen Hemen Asla=1” ve “Her Zaman=6” arasındaki 6’lı likert tipinde hazırlanan ölçeklerle değerlendirmiştir. Araştırmamızda ölçeğin kısa formu UWES-6 kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin 6 maddelik formu için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha = ,93$  (Güler vd., 2019) mevcut araştırmada ise  $\alpha = ,91$  olarak bulunmuştur.

### 3.3.3. Tükenmişlik ölçeği kısa formu (TÖKF)

Ölçeğin orijinalini, çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek için Pines ve Aronson (1988) geliştirmiştir (Ek4). TÖ, 7 dereceli Likert tipi ölçektir. Toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan faktör analizinde ölçeğin üç bileşenli ancak tek faktörlü olduğu belirtilmiştir (Justice, Gold ve Klein, 1981; Corcoran, 1986; Pines ve Aronson, 1988). Yapı geçerliliğini desteklemek için mesleki TÖ ile pozitif ve negatif ilişkileri olduğu düşünülen değişkenlerle olan ilişkisine bakılmış ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Schaufeli ve Enzmann, 1998). Orijinali 21 maddelik olan TÖ’ni Pines (2005), uygulama ve kullanım alanını genişletmek 10 maddeye düşürülmesi gerektiğini belirtmiştir. TÖKF için seçilen maddeler içeriklerine bakılarak belirlenmiştir. TÖ’nin kısa formu 1 (Hiçbir Zaman), 7 (Her Zaman) olacak şekilde yedi dereceli 10 maddeden oluşmaktadır.

Hemşire, yönetici ve tezsiz yüksek lisans öğrencilerine uygulanan 21 maddelik TÖ ile 10 maddelik TÖKF’den elde edilen puanlar aynı çıkmıştır (Pines, 2000). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini Burhan Çapri yapmıştır (Çapri, B., 2006).

### 3.3.4. İş sağlığı okuryazarlığı ölçeği

Çalışanların İSG ile ilgili bilgilere ulaşma (İSGE), kavrama (İSGA), yorumlama (İSGD), uygulama ve aktarma (İSGK) becerilerini bireyin verdiği cevaplarla ölçen, 38 soruluk, 4 alt boyuttan meydana gelen 3 dereceli Likert tipi bir ölçektir (Ek6). Suthakorn ve ark.nın geliştirdiği (Suthakorn, W., 2020) “İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği”nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Uskun ve ark. yapmıştır (Uskun, E., 2022). Ölçeğe verilecek yanıtlar “en az uygun” için 1, “en uygun” için 3 puana kadar puan verilmekte, değerlendirme tüm puanlar üzerinden yapılmaktadır. Ölçekten minimum 38, maksimum 114 puan alınabilir. Ölçekten alınan puanın değeri İSO düzeyini belirlemektedir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın verileri SPSS 21 paket programına aktararak yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Değişkenlerin normallik testi Skewness ve Kurtosis değeri ile değerlendirilmiş olup, bu değeri +1 ile -1 arasında bir değeri almış olması verilerin dağılımın normal olduğunu göstermektedir (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L., 2013). Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin değerlendirmesinde bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey test yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki Spearman Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Aracılık modelinin test edilmesi SPSS PROCESS Makro eklentisi kullanılarak yapılmıştır (Hayes, A. F., 2018). Çalışma modelindeki değişkenler ile aracılık analizi Model 4 kullanılarak test edilmiştir.

### 3.5. Etik

Çalışmaya başlamadan önce Batman Üniversitesi Etik Kurulu'nun 31.01.2024 tarih ve 2024/01-17 sayılı kararı ile izin alınmıştır (Ek1). Çalışmanın uygulanması için Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır (Ek2). Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınmış olup, katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır (Ek7).

#### 4. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular iki bölümde değerlendirilerek rapor edilmiştir. Birinci bölümde öğretmenlerin tanıtıcı özellikleri, işe bağlılık, işe bağlı tükenmişlik ve iş sağlığı okuryazarlığı düzeylerini etkileyen faktörler incelenmiştir. İkinci bölümde ise iş sağlığı okuryazarlığının işe bağlılık ve işe bağlı tükenmişlik arasındaki aracılık rolüne ilişkin analizler rapor edilmiştir.

##### 4.1. Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri ile İSO, Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Puanlarının Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan öğretmenlere ilişkin tanıtıcı özellikler tablo 4.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.1:** Değişkenlere Ait Tanıtıcı Özellikler

| Değişkenler | $\bar{x} \pm S.D$ | Çarpıklık | Basıklık |
|-------------|-------------------|-----------|----------|
| 1.TÖT       | 33,25±12,69       | 0,47      | -0,21    |
| 2.İBÖT      | 26,15±6,48        | -0,58     | -0,06    |
| 3. İSOT     | 87,15±13,96       | -0,08     | -0,30    |
| 4. İSGE     | 14,79±3,44        | 0,15      | -0,37    |
| 5. İSGA     | 36,58±5,80        | -0,62     | 0,14     |
| 6. İSGD     | 9,27±2,17         | -0,28     | -0,70    |
| 7. İSGK     | 26,48±5,31        | -0,05     | -0,38    |

Çalışmaya ait değişkenlerin toplam ve alt boyutların puan ortalamaları tablo 4.1’de verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında değişen rakamlar almakta olup tabloda belirtilmiştir.

Katılımcıların yaş ortalaması 36,56±7,90 (min. 23, maks. 62), % 60,94’ü erkektir (n=259) (Tablo 4.2). Katılımcılardan evli olanlar % 73,41’i (n=312), çocuğu olanlar (n=278), lisansüstü eğitime sahip olanlar ise grubun % 21,64’ünü (n=92) oluşturmaktadır (Tablo 4.2). Katılımcıların % 71,29’u (n=303) şehir merkezinde, % 25,65’i (n=109) ilçede, % 3,06’sı (n=13) ise köyde yaşamaktadır (Tablo 4.2). Gelirim giderimden fazla diyenler % 16,94 (n=72), gelirim giderime denk/eşit diyenler % 45,88 (n=195), gelirim giderimden düşük diyenlerin oranı ise % 37,18 (n=158)’dir (Tablo 4.2). Katılımcıların % 7,29’u okulöncesi (n=31), % 49,88’i (n=212) ilkökul, % 20,47’si (n=87) ortaokul, % 17,17’si (n=73) lise ve % 5,17’si de diğer eğitim kademesinde çalıştıklarını beyan etmiştir (Tablo 4.3). Çalışmaya katılanların % 7,29’u (n=31)

okulöncesi öğretmeni, % 44,23'ü (n=188) sınıf öğretmeni, 48,47'si (n=206) branş öğretmenidir (Tablo 4.3). Öğretmenlerin % 17,64'ü (n=75) idari görevinin olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.3). Katılımcıların % 14,82'si (n=63) 0-14 saat arasında, % 71,52'si (n=304) 15-29 saat arasında, %13,64'ü de 30 saat ve üstünde derse girdiğini söylemiştir (Tablo 4.3). Katılımcı öğretmenlerin % 12,47'sinin (n=53) kronik hastalığı, % 35,29'u (n=150) sigara kullanıyor ve % 75,52'si (n=321) ise hiç alkol tüketmemektedir (Tablo 4.4).

**Tablo 4.2:**Tanıtıcı Özellikler İle İSO Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi

| Değişkenler     |  | İSGE                     |      | İSGA                    |      | İSGD                    |      | İSGK                                |      | İSOT                    |       |
|-----------------|--|--------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------------------|------|-------------------------|-------|
| Cinsiyeti       | Kadın (166)                              | 14,51                    | 3,38 | 37,53                   | 5,04 | 9,50                    | 2,10 | 26,28                               | 4,95 | 87,83                   | 12,39 |
|                 | Erkek (259)                              | 14,96                    | 3,46 | 35,98                   | 6,17 | 9,13                    | 2,20 | 26,61                               | 5,53 | 86,69                   | 4,89  |
|                 | <b>t<sup>1</sup> &amp; p<sup>2</sup></b> | <b>-1,308 &amp; ,191</b> |      | <b>2,715 &amp; ,007</b> |      | <b>1,693 &amp; ,091</b> |      | <b>-,618 &amp; ,537</b>             |      | <b>,825 &amp; ,410</b>  |       |
| Nerede Yaşadığı | Şehir (303) <sup>a</sup>                 | 14,75                    | 3,45 | 36,85                   | 5,60 | 9,28                    | 2,17 | 26,51                               | 5,28 | 87,40                   | 13,67 |
|                 | İlçe (109) <sup>b</sup>                  | 14,81                    | 3,38 | 35,85                   | 6,08 | 9,19                    | 2,14 | 26,15                               | 5,32 | 86,01                   | 14,20 |
|                 | Köy (13) <sup>c</sup>                    | 15,46                    | 3,68 | 36,53                   | 7,84 | 9,76                    | 2,52 | 28,46                               | 6,00 | 90,23                   | 18,59 |
|                 | <b>F<sup>3</sup> &amp; p</b>             | <b>,268 &amp; ,765</b>   |      | <b>1,194 &amp; ,304</b> |      | <b>,418 &amp; ,659</b>  |      | <b>1,113 &amp; ,330</b>             |      | <b>,725 &amp; ,485</b>  |       |
| Medeni Durumu   | Evli (312)                               | 14,77                    | 3,38 | 36,68                   | 5,72 | 9,31                    | 2,13 | 26,60                               | 5,18 | 87,38                   | 13,66 |
|                 | Bekâr (113)                              | 14,82                    | 3,60 | 36,31                   | 6,04 | 9,16                    | 2,28 | 26,14                               | 5,68 | 86,45                   | 14,81 |
|                 | <b>t &amp; p</b>                         | <b>-,117 &amp; ,907</b>  |      | <b>,576 &amp; ,565</b>  |      | <b>,625 &amp; ,532</b>  |      | <b>,795 &amp; ,427</b>              |      | <b>,610 &amp; ,542</b>  |       |
| Çocuğu Var mı?  | Evet (278)                               | 14,77                    | 3,38 | 36,70                   | 5,58 | 9,35                    | 2,10 | 26,67                               | 5,11 | 87,51                   | 13,41 |
|                 | Hayır (147)                              | 14,81                    | 3,56 | 36,36                   | 6,21 | 9,13                    | 2,29 | 26,11                               | 5,67 | 86,43                   | 14,98 |
|                 | <b>t &amp; p</b>                         | <b>-,112 &amp; ,911</b>  |      | <b>,570 &amp; ,569</b>  |      | <b>,977 &amp; ,329</b>  |      | <b>1,034 &amp; ,302</b>             |      | <b>,755 &amp; ,451</b>  |       |
| Yaş             | 20-29 (78) <sup>a</sup>                  | 15,23                    | 3,83 | 36,87                   | 6,27 | 36,8                    | 6,27 | 26,78                               | 5,47 | 88,23                   | 15,21 |
|                 | 30-39 (214) <sup>b</sup>                 | 14,53                    | 3,30 | 36,25                   | 5,80 | 36,25                   | 5,80 | 26,34                               | 5,28 | 86,25                   | 13,58 |
|                 | 40-49 (97) <sup>c</sup>                  | 15,12                    | 3,43 | 36,76                   | 5,73 | 36,76                   | 5,73 | 26,65                               | 5,49 | 88,02                   | 14,40 |
|                 | 50+ (36) <sup>d</sup>                    | 14,47                    | 3,31 | 37,47                   | 4,96 | 37,4                    | 4,96 | 26,19                               | 4,81 | 87,66                   | 12,31 |
|                 | <b>F &amp; p</b>                         | <b>1,234 &amp; ,297</b>  |      | <b>,600 &amp; ,615</b>  |      | <b>,817 &amp; ,485</b>  |      | <b>,203 &amp; ,894</b>              |      | <b>,591 &amp; ,621</b>  |       |
| Eğitim Durumu   | Lisans (333)                             | 14,84                    | 3,37 | 36,53                   | 5,83 | 9,33                    | 2,12 | 26,47                               | 5,37 | 87,17                   | 13,93 |
|                 | Lisansüstü (92)                          | 14,60                    | 3,66 | 36,78                   | 5,71 | 9,08                    | 2,32 | 26,52                               | 5,12 | 87,00                   | 14,14 |
|                 | <b>t &amp; p</b>                         | <b>,572 &amp; ,567</b>   |      | <b>-,362 &amp; ,717</b> |      | <b>,951 &amp; ,342</b>  |      | <b>-,080 &amp; ,936</b>             |      | <b>,108 &amp; ,914</b>  |       |
| Maddi Durumu    | Gelir>Gider (72) <sup>a</sup>            | 14,68                    | 3,69 | 36,16                   | 6,36 | 8,83                    | 2,36 | 25,02                               | 5,79 | 84,70                   | 14,84 |
|                 | Gelir=Gider (195) <sup>b</sup>           | 14,68                    | 3,35 | 36,48                   | 5,58 | 9,26                    | 2,16 | 26,37                               | 4,83 | 86,81                   | 13,31 |
|                 | Gelir<Gider (158) <sup>c</sup>           | 14,97                    | 3,44 | 36,91                   | 5,82 | 9,49                    | 2,07 | 27,27                               | 5,53 | 88,65                   | 14,24 |
|                 | <b>F &amp; p</b>                         | <b>,359 &amp; ,699</b>   |      | <b>,466 &amp; ,628</b>  |      | <b>2,303 &amp; ,101</b> |      | <b>4,551 &amp; ,011</b><br>c>a; c>b |      | <b>2,082 &amp; ,126</b> |       |

Öğretmenlerin Cinsiyeti ile İSGE, İSGD, İSGK ve İSOT puanı arasında istatistiksel olarak farklılık elde edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Ancak, kadın öğretmenlerin İSGA puan ortalamaları erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ( $t:2,715$ ;  $p:0,007$ ).

Öğretmenlerin gelir durumu ile İSGE, İSGA, İSGD ve İSOT puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak farklılık elde edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Ancak öğretmenlerin gelir durumu ile İSGK puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür

<sup>1</sup> t: Bağımsız Örneklem T Testi Değeri

<sup>2</sup> p: Kurulan Hipotezdeki Anlamlılık Değeri

<sup>3</sup> F: Gruplar Arasındaki Anlamlı Farklılık Değeri

(F:4,551; p:0,01). Anlamlılığın nerden kaynaklandığını tespit etmek için uygulanan Post Hoc testine göre anlamlılığın; “Geliri Giderinden Az Olanların” İSGK puan ortalamasının “Geliri Giderinden Fazla Olanlardan” anlamlı düzeyde yüksek çıkmasından kaynaklandığı görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 4.3:** Çalışma Hayatına İlişkin Özellikler İle İSOT ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi

| Değişkenler             |                            | İSGE                    |      | İSGA                    |      | İSGD                    |      | İSGK                    |      | İSOT                    |       |
|-------------------------|----------------------------|-------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|-------|
| Eğitim Kademesi         | O.öncesi (31) <sup>a</sup> | 15,64                   | 3,62 | 36,54                   | 6,01 | 9,51                    | 2,18 | 28,06                   | 4,55 | 89,77                   | 13,90 |
|                         | İlkokul (212) <sup>b</sup> | 14,34                   | 3,42 | 36,43                   | 5,91 | 9,06                    | 2,23 | 26,16                   | 5,35 | 86,00                   | 14,15 |
|                         | Ortaokul (87) <sup>c</sup> | 14,89                   | 3,45 | 36,89                   | 5,74 | 9,43                    | 2,00 | 26,13                   | 5,52 | 87,36                   | 13,59 |
|                         | Lise (73) <sup>d</sup>     | 15,35                   | 3,26 | 37,04                   | 5,30 | 9,58                    | 2,13 | 26,93                   | 5,31 | 88,91                   | 13,50 |
|                         | Diğer (22) <sup>e</sup>    | 15,54                   | 3,44 | 35,36                   | 6,61 | 9,36                    | 2,25 | 27,22                   | 4,95 | 87,50                   | 15,25 |
|                         | <b>F &amp; p</b>           | <b>2,15 &amp; ,074</b>  |      | <b>,450 &amp; ,772</b>  |      | <b>1,120 &amp; ,346</b> |      | <b>1,213 &amp; ,305</b> |      | <b>,928 &amp; ,448</b>  |       |
| Branşı                  | Snf Öğr (188) <sup>a</sup> | 14,44                   | 3,46 | 36,14                   | 6,15 | 9,10                    | 2,16 | 26,22                   | 5,32 | 85,92                   | 14,46 |
|                         | Branş (206) <sup>b</sup>   | 15,01                   | 3,41 | 36,98                   | 5,43 | 9,36                    | 2,16 | 26,42                   | 5,37 | 87,80                   | 13,47 |
|                         | O.öncesi (31) <sup>c</sup> | 15,38                   | 3,38 | 36,64                   | 6,00 | 9,70                    | 2,22 | 28,38                   | 4,54 | 90,12                   | 13,80 |
|                         | <b>F &amp; p</b>           | <b>1,898 &amp; ,151</b> |      | <b>1,035 &amp; ,356</b> |      | <b>1,381 &amp; ,252</b> |      | <b>2,228 &amp; ,109</b> |      | <b>1,663 &amp; ,191</b> |       |
| İdari Göreviniz Var mı? | Evet (75)                  | 14,98                   | 3,58 | 36,18                   | 6,69 | 9,25                    | 2,33 | 26,89                   | 5,94 | 87,32                   | 16,14 |
|                         | Hayır (350)                | 14,74                   | 3,41 | 36,67                   | 5,60 | 9,28                    | 2,14 | 26,39                   | 5,17 | 87,10                   | 13,47 |
|                         | <b>t &amp; p</b>           | <b>,543 &amp; ,587</b>  |      | <b>-,660 &amp; ,510</b> |      | <b>-,107 &amp; ,915</b> |      | <b>,737 &amp; ,461</b>  |      | <b>,124 &amp; ,902</b>  |       |
| Haftalık Ders Saati     | 0-14 (63) <sup>a</sup>     | 14,74                   | 3,38 | 36,09                   | 6,10 | 9,01                    | 2,26 | 26,30                   | 5,68 | 86,15                   | 14,61 |
|                         | 15-29 (304) <sup>b</sup>   | 14,72                   | 3,40 | 36,71                   | 5,44 | 9,29                    | 2,14 | 26,34                   | 5,21 | 87,07                   | 13,33 |
|                         | 30+ (58) <sup>c</sup>      | 15,17                   | 3,73 | 36,48                   | 7,22 | 9,44                    | 2,21 | 27,41                   | 5,43 | 88,51                   | 16,45 |
|                         | <b>F &amp; p</b>           | <b>,413 &amp; ,662</b>  |      | <b>,303 &amp; ,739</b>  |      | <b>,650 &amp; ,522</b>  |      | <b>1,033 &amp; ,357</b> |      | <b>,439 &amp; ,645</b>  |       |

Öğretmenlerin Çalışma Hayatı ile (Eğitim Kademesi, Branşı, İdari Görevi ve Haftalık Ders Saati) İSGE, İSGA, İSGD, İSGK ve İSOT puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.4:** Sağlıklı Yaşam Davranışı İle İSOT ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi

| Değişkenler              |   | İSGE                    |      | İSGA                   |      | İSGD                    |      | İSGK                    |      | İSOT                    |       |
|--------------------------|---|-------------------------|------|------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|-------|
| Kronik Hastalığı Var mı? | Evet (53)                               | 15,05                   | 3,80 | 36,96                  | 7,22 | 9,45                    | 2,28 | 26,69                   | 6,10 | 88,16                   | 16,84 |
|                          | Hayır (372)                             | 14,75                   | 3,38 | 36,53                  | 5,58 | 9,25                    | 2,15 | 26,45                   | 5,20 | 86,99                   | 13,52 |
|                          | <b>t &amp; p</b>                        | <b>,601 &amp; ,548</b>  |      | <b>,501 &amp; ,617</b> |      | <b>,627 &amp; ,531</b>  |      | <b>,316 &amp; ,753</b>  |      | <b>,574 &amp; ,566</b>  |       |
| Sigara Kullanıyor Mu?    | Hiç İçmedim (226) <sup>a</sup>          | 14,43                   | 3,42 | 36,43                  | 5,43 | 9,15                    | 2,11 | 26,03                   | 4,91 | 86,06                   | 12,90 |
|                          | Günde En Az Bir Tane (150) <sup>b</sup> | 15,08                   | 3,42 | 36,72                  | 6,41 | 9,46                    | 2,20 | 27,03                   | 5,85 | 88,30                   | 15,39 |
|                          | İçiyordum Braktım (49) <sup>c</sup>     | 15,55                   | 3,45 | 36,87                  | 5,62 | 9,28                    | 2,30 | 26,83                   | 5,26 | 88,55                   | 13,97 |
|                          | <b>F &amp; p</b>                        | <b>2,972 &amp; ,052</b> |      | <b>,174 &amp; ,840</b> |      | <b>,955 &amp; ,386</b>  |      | <b>1,704 &amp; ,183</b> |      | <b>1,444 &amp; ,237</b> |       |
| Alkol Kullanıyor Mu?     | Hiç Kullanmadım (321) <sup>a</sup>      | 14,81                   | 3,44 | 36,71                  | 5,78 | 9,37                    | 2,19 | 26,71                   | 5,22 | 87,61                   | 13,96 |
|                          | Bazen Kullanırım (94) <sup>b</sup>      | 14,68                   | 3,49 | 36,13                  | 5,93 | 8,92                    | 2,09 | 25,70                   | 5,59 | 85,44                   | 14,03 |
|                          | Düzenli Kullanırım (10) <sup>c</sup>    | 15,20                   | 2,93 | 36,80                  | 5,47 | 9,40                    | 1,89 | 26,30                   | 5,35 | 87,70                   | 13,40 |
|                          | <b>F &amp; p</b>                        | <b>,123 &amp; ,884</b>  |      | <b>,362 &amp; ,696</b> |      | <b>1,590 &amp; ,205</b> |      | <b>1,332 &amp; ,265</b> |      | <b>,885 &amp; ,413</b>  |       |

Öğretmenlerin Sağlıklı Yaşam Davranışı ile (Kronik Hastalığı Var mı? Sigara İçiyor Mu? Alkol Kullanıyor Mu?) İSGE, İSGA, İSGD, İSGK ve İSOT puanları arasında istatistiksel anlamda farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.5:** Tanıtıcı Özellikler İle Tükenmişlik Ölçeği Toplam ve İşe Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi

| Değişkenler    |                                | EOA  |      | KAA                                      |      | KKA  |      | İBÖT   |      | TÖT  |       |
|----------------|--------------------------------|--|------|--|------|--|------|--|------|--|-------|
| Cinsiyeti      | Kadın (166)                    | 8,42   | 2,07 | 9,00                                     | 2,40 | 9,42   | 2,26 | 26,84  | 5,86 | 34,72                                      | 12,77 |
|                | Erkek (259)                    | 8,30   | 2,44 | 8,49                                     | 2,66 | 8,91   | 2,44 | 25,71  | 6,81 | 32,30                                      | 12,57 |
|                | <b>t &amp; p</b>               | <b>,534 &amp; ,593</b>                           |      | <b>1,965 &amp; ,050</b>                  |      | <b>2,161 &amp; ,031</b>                          |      | <b>1,766 &amp; ,078</b>                          |      | <b>1,926 &amp; ,055</b>                    |       |
| Yaşadığı Yer   | Şehir (303) <sup>a</sup>       | 8,39   | 2,21 | 8,70                                     | 2,52 | 9,12   | 2,28 | 26,22  | 6,20 | 33,37                                      | 12,49 |
|                | İlçe (109) <sup>b</sup>        | 8,09   | 2,45 | 8,48                                     | 2,63 | 8,95   | 2,56 | 25,5   | 6,90 | 33,13                                      | 12,59 |
|                | Köy (13) <sup>c</sup>          | 9,61   | 2,78 | 10,07                                    | 3,06 | 10,15  | 3,07 | 29,84  | 8,36 | 31,30                                      | 18,25 |
|                | <b>F &amp; p</b>               | <b>2,71 &amp; ,068</b>                           |      | <b>2,24 &amp; ,107</b>                   |      | <b>1,48 &amp; ,228</b>                           |      | <b>2,64 &amp; ,072</b>                           |      | <b>,171 &amp; ,843</b>                     |       |
| Medeni Durumu  | Evli (312)                     | 8,46   | 2,30 | 8,73                                     | 2,63 | 9,08   | 2,44 | 26,29  | 6,67 | 32,81                                      | 12,28 |
|                | Bekâr (113)                    | 8,03   | 2,28 | 8,57                                     | 2,41 | 9,17   | 2,22 | 25,78  | 5,93 | 34,46                                      | 13,75 |
|                | <b>t &amp; p</b>               | <b>1,71 &amp; ,088</b>                           |      | <b>,572 &amp; ,568</b>                   |      | <b>-,345 &amp; ,730</b>                          |      | <b>,708 &amp; ,479</b>                           |      | <b>-1,190 &amp; ,235</b>                   |       |
| Çocuğu Var mı? | Evet (278)                     | 8,58   | 2,20 | 8,85                                     | 2,49 | 9,23   | 2,33 | 26,67  | 6,32 | 32,84                                      | 12,32 |
|                | Hayır (147)                    | 7,91   | 2,43 | 8,38                                     | 2,70 | 8,87   | 2,46 | 25,17  | 6,68 | 34,02                                      | 13,37 |
|                | <b>t &amp; p</b>               | <b>2,893 &amp; ,004</b>                          |      | <b>1,786 &amp; ,075</b>                  |      | <b>1,466 &amp; ,143</b>                          |      | <b>2,279 &amp; ,023</b>                          |      | <b>-,915 &amp; ,361</b>                    |       |
| Yaş            | 20-29 (78) <sup>a</sup>        | 8,11   | 2,38 | 8,94                                     | 2,56 | 9,26   | 2,31 | 26,33  | 6,28 | 33,5                                       | 13,57 |
|                | 30-39 (214) <sup>b</sup>       | 8,14   | 2,28 | 8,34                                     | 2,57 | 8,67   | 2,44 | 25,16  | 6,54 | 33,44                                      | 11,67 |
|                | 40-49 (97) <sup>c</sup>        | 8,74   | 2,15 | 8,91                                     | 2,57 | 9,56   | 2,29 | 27,22  | 6,30 | 33,61                                      | 14,29 |
|                | 50+ (36) <sup>d</sup>          | 9,02   | 2,46 | 9,61                                     | 2,35 | 10,13  | 1,91 | 28,77  | 6,00 | 30,36                                      | 12,15 |
|                | <b>F &amp; p</b>               | <b>2,813 &amp; ,039</b><br><b>d&gt;a; d&gt;b</b> |      | <b>3,372 &amp; ,018</b><br><b>d&gt;b</b> |      | <b>6,143 &amp; ,000</b><br><b>d&gt;a; d&gt;b</b> |      | <b>4,638 &amp; ,003</b><br><b>d&gt;a; d&gt;b</b> |      | <b>,683 &amp; ,563</b>                     |       |
| Eğitim Durumu  | Lisans (333)                   | 8,26   | 2,35 | 8,66                                     | 2,61 | 9,04   | 2,45 | 25,97  | 6,61 | 33,52                                      | 12,73 |
|                | Lisansüstü (92)                | 8,67   | 2,09 | 8,79                                     | 2,43 | 9,34   | 2,10 | 26,81  | 5,94 | 32,27                                      | 12,57 |
|                | <b>t &amp; p</b>               | <b>-1,51 &amp; ,132</b>                          |      | <b>-,417 &amp; ,677</b>                  |      | <b>-1,078 &amp; ,282</b>                         |      | <b>-1,100 &amp; ,272</b>                         |      | <b>,836 &amp; ,404</b>                     |       |
| Maddi Durumu   | Gelir>Gider (72) <sup>a</sup>  | 8,27   | 2,36 | 8,58                                     | 2,77 | 9,06   | 2,50 | 25,93  | 6,89 | 32,51                                      | 13,31 |
|                | Gelir=Gider (195) <sup>b</sup> | 8,56   | 2,15 | 8,77                                     | 2,49 | 9,08   | 2,26 | 26,43  | 6,16 | 31,63                                      | 11,98 |
|                | Gelir<Gider (158) <sup>c</sup> | 8,12   | 2,44 | 8,63                                     | 2,60 | 9,16   | 2,48 | 25,92  | 6,70 | 35,58                                      | 12,98 |
|                | <b>F &amp; p</b>               | <b>1,70 &amp; ,183</b>                           |      | <b>,208 &amp; ,812</b>                   |      | <b>,065 &amp; ,937</b>                           |      | <b>,319 &amp; ,727</b>                           |      | <b>4,430 &amp; ,012</b><br><b>c&gt;a,b</b> |       |

Öğretmenlerin Cinsiyeti ile EOA, KAA, İBÖT ve TÖT puan ortalamaları açısından anlamlılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte kadın öğretmenlerin KKA puan ortalamaları erkeklere oranla anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ( $t:2,161$ ;  $p:0,031$ ).

Öğretmenlerin tanıtıcı özelliklerinden ‘‘Çocuğu Var Mı?’’ ile KAA, KKA ve TÖT puanları arasında istatistiksel anlamda farklılık bulunmamıştır. Ancak çocuğu olanların, çocuğu olmayanlara oranla EOA ve İBÖT puanları anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ( $t:2,893$ ;  $p:0,004$  &  $t:2,279$ ;  $p: 0,023$ ).

Katılımcı öğretmenlerin Yaşı ile TÖT puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Ancak katılımcıların yaşı ile EOA alt boyut puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F:2,813$ ;  $p:0,039$ ). Yapılan Post Hoc testinde anlamlılığın; yaşı 50 ve üzeri olanların EOA puan ortalamasının, Yaşı 20-29 ile 30-39 arası olanlardan anlamlı şekilde büyük çıkmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Yine öğretmenlerin Yaşı değişkeniyle KAA boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlılık görülmüştür ( $F:3,372$ ;  $p:0,018$ ). Yapılan Post Hoc testine göre anlamlılığın, yaşı 50 ve üzeri olanların KAA puan ortalamasının yaşı 30-39 arası olanlardan anlamlı şekilde yüksek çıkmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Aynı şekilde öğretmenlerin Yaşı ile KKA puanı arasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $F:6,143$ ;  $p:0,000$ ). Yapılan Post Hoc test analizine göre anlamlılığın, yaşı 50 ve üzeri olanların KKA puan ortalamasının yaşı 20-29 ile yaşı 30-39 arası olanlardan anlamlı derecede yüksek çıkmasından kaynaklandığı görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin yaşı ile İBÖT ve alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlılık görülmüştür ( $F:4,638$   $p:0,003$ ). Yapılan Post Hoc test incelemesinde anlamlılığın, yaşı 50+ olanların İBÖT puan ortalamasının yaşı 20-29 ile yaşı 30-39 arası olanlardan anlamlı derecede yüksek çıkmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin Maddi Durumu ile EOA, KAA, KKA ve İBÖT puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat öğretmenlerin maddi durumu ile TÖT puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlılık elde edilmiştir ( $F:4,430$ ;  $p:0,012$ ). Yapılan Post Hoc test çalışmasında anlamlılığın, geliri giderinden az olanların, geliri giderinden fazla ve geliri giderine denk/eşit olanlara oranla TÖT puanları anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 4.6:** Çalışma Hayatına İlişkin Durumlar İle Tükenmişlik Toplam ve İşe Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi

| Değişkenler         |                            | EOA  |      | KAA  |      | KKA  |      | İBÖT   |      | TÖT                     |       |
|---------------------|----------------------------|--|------|--|------|--|------|--|------|-------------------------|-------|
| Eğitim Kademesi     | O.öncesi (31) <sup>a</sup> | 8,77   | 2,37 | 9,16   | 2,49 | 9,87                                       | 2,10 | 27,80  | 6,16 | 34,51                   | 13,79 |
|                     | İlkokul (212) <sup>b</sup> | 8,61   | 2,20 | 8,91   | 2,47 | 9,35                                       | 2,19 | 26,88  | 6,15 | 31,63                   | 12,38 |
|                     | Ortaokul (87) <sup>c</sup> | 8,17   | 2,37 | 8,31   | 2,67 | 8,82                                       | 2,53 | 25,31  | 6,87 | 35,80                   | 13,20 |
|                     | Lise (73) <sup>d</sup>     | 8,02   | 2,33 | 8,69   | 2,75 | 8,73                                       | 2,52 | 25,46  | 6,63 | 33,23                   | 12,02 |
|                     | Diğer (22) <sup>e</sup>    | 7,04   | 2,33 | 7,36   | 2,30 | 8,04                                       | 2,88 | 22,45  | 6,33 | 37,00                   | 12,70 |
|                     | <b>F &amp; p</b>           | <b>3,264 &amp; ,012</b><br><b>e&lt;a,b,c,d</b> |      | <b>2,648 &amp; ,033</b><br><b>e&lt;a,b,c,d</b> |      | <b>3,248 &amp; ,012</b><br><b>e&lt;a,b</b> |      | <b>3,635 &amp; ,006</b><br><b>e&lt;a,b,c,d</b> |      | <b>2,322 &amp; ,056</b> |       |
| Branşı              | Snf Öğr (188) <sup>a</sup> | 8,60   | 2,21 | 8,86   | 2,45 | 9,33                                       | 2,30 | 26,80  | 6,23 | 31,89                   | 12,18 |
|                     | Branş (206) <sup>b</sup>   | 8,02   | 2,34 | 8,43   | 2,68 | 8,76                                       | 2,45 | 25,22  | 6,64 | 34,43                   | 13,04 |
|                     | O.öncesi (31) <sup>c</sup> | 9,00   | 2,36 | 9,38   | 2,44 | 10,03                                      | 2,00 | 28,41  | 6,01 | 33,64                   | 12,97 |
|                     | <b>F &amp; p</b>           | <b>4,517 &amp; ,011</b><br><b>c&gt;b</b>       |      | <b>2,627 &amp; ,073</b>                        |      | <b>5,391 &amp; ,005</b><br><b>c&gt;b</b>   |      | <b>5,071 &amp; ,007</b><br><b>c&gt;a,b</b>     |      | <b>1,990 &amp; ,138</b> |       |
| İdari Görevi Var M? | Evet (75)                  | 8,25   | 2,30 | 8,45   | 2,55 | 8,94                                       | 2,29 | 25,65  | 6,38 | 33,38                   | 12,51 |
|                     | Hayır (350)                | 8,37   | 2,31 | 8,74   | 2,58 | 9,14                                       | 2,40 | 26,26  | 6,50 | 33,22                   | 12,75 |
|                     | <b>t &amp; p</b>           | <b>-,412 &amp; ,681</b>                        |      | <b>-,891 &amp; ,373</b>                        |      | <b>-,655 &amp; ,513</b>                    |      | <b>-,742 &amp; ,458</b>                        |      | <b>,101 &amp; ,919</b>  |       |
| Haftalık Ders Saati | 0-14 (63) <sup>a</sup>     | 8,26   | 2,33 | 8,76   | 2,54 | 8,85                                       | 2,42 | 25,88  | 6,52 | 31,88                   | 11,88 |
|                     | 15-29 (304) <sup>b</sup>   | 8,48   | 2,30 | 8,74   | 2,58 | 9,23                                       | 2,31 | 26,46  | 6,48 | 33,29                   | 12,74 |
|                     | 30+ (58) <sup>c</sup>      | 7,74   | 2,19 | 8,37   | 2,60 | 8,72                                       | 2,68 | 24,84  | 6,32 | 34,51                   | 13,37 |
|                     | <b>F &amp; p</b>           | <b>2,610 &amp; ,075</b>                        |      | <b>,501 &amp; ,606</b>                         |      | <b>1,546 &amp; ,214</b>                    |      | <b>1,587 &amp; ,206</b>                        |      | <b>,652 &amp; ,522</b>  |       |

Araştırmada öğretmenlerin çalışma hayatına ilişkin veriler incelendiğinde eğitim kademesi ile TÖT puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Ancak öğretmenlerin eğitim kademesi ile EOA, KAA, KKA ve İBÖT puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir ( $p<0,05$ ).

Eğitim kademesi ile EOA puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir ( $F:3,2164$ ;  $p:0,012$ ). Farklılığın nerden kaynaklandığını tespit etmek için yaptığım Post Hoc testinde anlamlılığın; ‘‘Diğer’’ olanların EOA puan ortalamasının, Ortaokul ve Lise olanlardan anlamlı derece düşüklüğünden kaynaklandığı görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Aynı şekilde Eğitim Kademesi ile KAA puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir ( $F:2,648$ ;  $p:0,033$ ). Farklılığın nerden kaynaklandığını tespit etmek için yaptığım Post Hoc testinde anlamlılığın; ‘‘Diğer’’ olanların KAA puan ortalamasının, Okulöncesi, İlkokul, Ortaokul ve Lise olanlardan anlamlı şekilde düşük olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin Eğitim Kademesi ile KKA puanı arasında istatistiksel açıdan bir farklılık elde edilmiştir ( $F:3,248$ ;  $p:0,012$ ). Farklılığın nedenini tespit etmek için yapılan Post Hoc testine göre anlamlılığın; ‘‘Diğer’’ olanların KKA puan ortalamasının, Okulöncesi ve ilkokul olanlardan anlamlı düzeyde düşük olmasıyla ilgili olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

Bununla beraber öğretmenlerin Eğitim Kademesi ile İBÖT puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F:3,635$ ;  $p:0,006$ ). Farklılığın nedenini bulmak için yaptığımız Post Hoc testinde anlamlılığın; ‘‘Diğer’’ olanların İBÖT puan ortalamasının, Okulöncesi, ilkokul, Ortaokul ve Lise olanlardan anlamlı düzeyde düşük olmasından kaynaklandığı görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Araştırmada Çalışma Hayatına İlişkin etkisi incelenen bir diğer özellik olan Branş ile KAA ve TÖT puanları arasında istatistiksel açıdan farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). İncelemede öğretmenlerin branşı ile EOA, KKA ve İBÖT puan ortalamaları arasında ise anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin branşı ile EOA puanı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F:4,517$ ;  $p:0,011$ ). Post Hoc analizinden bakıldığında anlamlılığın, branşı okulöncesi olanların EOA puan ortalamasının, branş öğretmeni olanlardan anlamlı şekilde yüksek çıkması olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Aynı zamanda öğretmenlerin branşı ile KKA puan ortalaması aralığında istatistiksel açıdan anlamlılık tespit edilmiştir (F:5,391; p:0,005). Anlamlılığın nereden kaynaklandığını tespit etmek için uygulanan Post Hoc testte, branşı okulöncesi olanların KKA puan ortalamasının, branş öğretmeni olanlardan anlamlı derecede yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir (p<0,05).

Öğretmenlerin branşı ile İBÖT puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (F:5,071; p:0,007). Farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Post Hoc testine göre anlamlılığın, branşı okulöncesi olanların İBÖT puan ortalamasının, sınıf öğretmeni ve branş öğretmeni olanlardan anlamlı şekilde büyük çıkmasından kaynaklandığı görülmüştür (p<0,05).

Son olarak çalışma hayatına ilişkin değişkenlerden öğretmenlerin haftalık ders saati sayısı ile EOA, KAA, KKA, İBÖT ve TÖT puanları arasında istatistiksel açıdan bir anlamlılık bulunmamıştır (p>0,05).

**Tablo 4.7:** Sağlıklı Yaşam Durumu İle Tükenmişlik Toplam ve İşe Bağlılık Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Değerlendirilmesi

| Değişkenler              |   | EOA                                      |      | KAA                                      |      | KKA                                      |      | İBÖT                                     |      | TÖT   |       |
|--------------------------|---|--|------|--|------|--|------|--|------|---|-------|
| Kronik Hastalığı Var mı? | Evet (53)                               | 8,24                                     | 2,46 | 8,73                                     | 2,69 | 9,01                                     | 2,66 | 26,00                                    | 7,34 | 36,20                                       | 14,41 |
|                          | Hayır (372)                             | 8,36                                     | 2,28 | 8,68                                     | 2,56 | 9,12                                     | 2,34 | 26,18                                    | 6,36 | 32,83                                       | 12,39 |
|                          | <b>t &amp; p</b>                        | <b>-,363 &amp; ,717</b>                  |      | <b>,126 &amp; ,900</b>                   |      | <b>-,299 &amp; ,765</b>                  |      | <b>-,189 &amp; ,850</b>                  |      | <b>1,816 &amp; ,070</b>                     |       |
| Sigara Kullanıyor Mu?    | Hiç İçmedim (226) <sup>a</sup>          | 8,37                                     | 2,16 | 8,86                                     | 2,47 | 9,10                                     | 2,29 | 26,33                                    | 6,07 | 32,27                                       | 12,44 |
|                          | Günde En Az Bir Tane (150) <sup>b</sup> | 8,18                                     | 2,49 | 8,48                                     | 2,59 | 9,10                                     | 2,51 | 25,77                                    | 6,85 | 34,11                                       | 12,79 |
|                          | İçiyordum Bıraktım (49) <sup>c</sup>    | 8,77                                     | 2,36 | 8,57                                     | 2,97 | 9,16                                     | 2,41 | 26,51                                    | 7,19 | 35,10                                       | 13,37 |
|                          | <b>F &amp; p</b>                        | <b>1,220 &amp; ,296</b>                  |      | <b>1,057 &amp; ,348</b>                  |      | <b>,014 &amp; ,986</b>                   |      | <b>,421 &amp; ,657</b>                   |      | <b>1,533 &amp; ,217</b>                     |       |
| Alkol Kullanıyor Mu?     | Hiç Kullanmadım (321) <sup>a</sup>      | 8,52                                     | 2,31 | 8,97                                     | 2,52 | 9,38                                     | 2,28 | 26,88                                    | 6,30 | 31,70                                       | 12,47 |
|                          | Bazen Kullanırım (94) <sup>b</sup>      | 7,73                                     | 2,16 | 7,80                                     | 2,54 | 8,30                                     | 2,53 | 23,85                                    | 6,45 | 37,77                                       | 11,76 |
|                          | Düzenli Kullanırım (10) <sup>c</sup>    | 8,60                                     | 2,63 | 8,00                                     | 2,90 | 8,00                                     | 2,49 | 24,60                                    | 7,64 | 40,30                                       | 16,68 |
|                          | <b>F &amp; p</b>                        | <b>4,417 &amp; ,013</b><br><b>c&gt;b</b> |      | <b>8,075 &amp; ,000</b><br><b>c&lt;a</b> |      | <b>8,750 &amp; ,000</b><br><b>c&lt;a</b> |      | <b>8,535 &amp; ,000</b><br><b>b&lt;a</b> |      | <b>10,320 &amp; ,000</b><br><b>c&gt;a,b</b> |       |

Çalışmada öğretmenlerin Sağlıklı Yaşam Davranışına ilişkin veriler incelendiğinde ‘‘Alkol Kullanıyor Musunuz?’’ ile EOA, KAA, KKA, İBÖT ve TÖT puan ortalamaları arasında anlamlılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin ‘‘Alkol Kullanıyor Mu?’’ ile EOA puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir ( $F:4,417$ ;  $p:0,013$ ). Farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak için yapılan Post Hoc testine göre anlamlılığın; ‘‘Düzenli Kullanırım’’ olanların EOA puan ortalamasının, ‘‘Bazen Kullanırım’’ olanlardan anlamlı şekilde yüksek çıkmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Aynı zamanda ‘‘Alkol Kullanıyor Mu?’’ ile KAA puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir ( $F:8,075$ ;  $p:0,000$ ). Yapılan Post Hoc testine göre anlamlılığın; ‘‘Düzenli Kullanırım’’ olanların KAA puan ortalamasının, ‘‘Hiç Kullanmadım’’ olanlardan anlamlı derecede düşük olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Öğretmenlere sorulan “Alkol Kullanıyor Mu?” sorusuna verilen cevaplar ile KKA puanı arasında istatistiksel açıdan farklılık elde edilmiştir (F:8,750; p:0,000). Farklılığın nedenini tespit etmek için yapılan Post Hoc testinde anlamlılığın; “Düzenli Kullanırım” olanların KKA puan ortalamasının, “Hiç Kullanmadım” olanlardan anlamlı düzeyde düşüklüğün neden olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Yine “Alkol Kullanıyor Mu?” sorusuna verilen cevaplar ile İBÖT puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir (F:8,535; p:0,000). Yapılan Post Hoc testine göre anlamlılığın; “Bazen Kullanırım” olanların İBÖT puan ortalamasının, “Hiç Kullanmadım” olanlardan anlamlı şekilde düşük olması olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Son olarak öğretmenlerin “Alkol Kullanıyor Mu?” ile TÖT puanı arasında istatistiksel anlamlılık görülmüştür (F:10,320; p:0,000). Farklılığın nedenini bulmak için yapılan Post Hoc testinde anlamlılığın; “Düzenli Kullanırım” olanların TÖT puan ortalamasının, “Hiç Kullanmadım” ve “Bazen Kullanırım” olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir (p<0,05).

Öğretmenlerin tanıtıcı özelliklerinden “Çocuğu Var Mı?” ile KAA, KKA ve TÖT puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Buna ek olarak çocuğu olanların, çocuğu olmayanlara oranla EOA ve İBÖT puanları anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır (t:2,893; p:0,004 & t:2,279; p: 0,023).

**Tablo 4.8:** Değişkenlerin Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Korelasyon Analizi

| Değişkenler | Korelasyon |      |      |      |      |      |      |
|-------------|------------|------|------|------|------|------|------|
|             | TÖT        | İBÖT | İSO  | İSGE | İSGA | İSGD | İSGK |
| TÖT         | 1,00       | -.46 | -.19 | -.12 | -.15 | -.17 | -.22 |
| İBÖT        |            | 1,00 | .41  | .27  | .37  | .30  | .38  |
| İSO         |            |      | 1,00 | .71  | .86  | .78  | .86  |
| İSGE        |            |      |      | 1,00 | .50  | .47  | .56  |
| İSGA        |            |      |      |      | 1,00 | .62  | .61  |
| İSGD        |            |      |      |      |      | 1,00 | .68  |
| İSGK        |            |      |      |      |      |      | 1,00 |

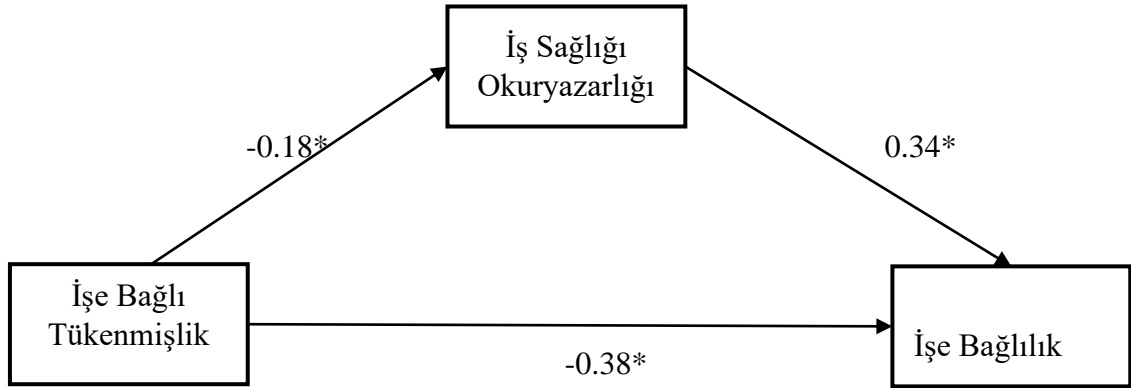
TÖT ile İBÖT puanları arasında negatif yönlü orta şiddette korelasyon tespit edilmiştir ( $r:-0,46$ ;  $p<0,05$ ). TÖT ile İSO, İSGA, İSGD ve İSGK arasında negatif yönde zayıf korelasyon bulunmaktadır ( $r:-0,19$ ,  $-0,15$ ,  $-0,17$ ,  $-0,22$ ;  $p<0,05$ ). TÖT ile İSGE arasında ilişki tespit edilmemiştir ( $r:-0,12$ ;  $p<0,05$ ).

İBÖT ile İSO, İSGE, İSGA, İSGD ve İSGK arasında pozitif düşük korelasyon tespit edilmiştir ( $r:0,41$ ,  $0,27$ ,  $0,37$ ,  $0,30$ ,  $0,38$ ;  $p<0,05$ ).

## 4.2. Öğretmenlerde İşe Bağlılık İle İşe Bağlı Tükenmişlik Arası İlişkide İş Sağlığı Okuryazarlığının Aracılık Rolü

Öğretmenlerde iş sağlığı okuryazarlığının işe bağlılık ve işe bağlı tükenmişlik arası ilişkide nasıl bir rol oynadığı bu bölümde ele alınmıştır.

### 4.2.1. Tablolar



Şekil 4.1. Değişkenler Arası İlişkilerin Kavramsal Modeli

\*Standartlaştırılmış katsayı değerleri,  $p < 0.05$

Değişkenler arasındaki modele göre işe bağlı tükenmişlik, iş sağlığı okuryazarlığı ve işe bağlılığın anlamlı yordayıcısı iken aynı zamanda iş sağlığı okuryazarlığı da işe bağlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ).



**Tablo 4.10.** İŖe Bağlı TükenmiŖlięin İŖe Bağlılık Üzerine Etkisinin Direkt ve İndirekt Etkileri

|                                 | StandartlaŖtırılmamıŖ<br>Katsayı | BootLLCI | BootULCI | Standart<br>Katsayı |
|---------------------------------|----------------------------------|----------|----------|---------------------|
| Gerçek Etki                     | -0.193*                          | -0.234   | -0.151   | -0.378              |
| İŖ Sağlığı Okuryazarlığı<br>(M) | -0.031*                          | -0.054   | -0.012   | -0.061              |
| Toplam Etki                     | -0.224*                          | -0.268   | -0.180   | -0.439              |

\*p&lt;0.01

İŖe bağlı tükenmiŖlięin iŖe bağlılık üzerindeki toplam etkisi -0,224 olduğu tespit edilmiŖtir. Bu toplam etkide, iŖ sağlığı okuryazarlığının kısmi aracılık rolü mevcuttur. Öğretmenlerin iŖe bağlı tükenmiŖlięi iŖ sağlığı okuryazarlığı üzerinden dolaylı olarak iŖe bağlılık etkilediği görölmekte olup, bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiŖtir (B:-0.061; p<0,01). Sonuç olarak öğretmenlerde iŖe bağlı tükenmiŖlięin iŖe bağlılık üzerindeki toplam etkisinin, % 13,8'i iŖ sağlığı okuryazarlığı üzerinden gerçekteŖmektedir.

## 5.TARTIŞMA

Bu araştırmada, Batman ilinin merkez, ilçe ve köylerinde görev yapan öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik arası ilişkide sağlık okuryazarlık düzeyinin aracılık rolü incelenmiştir. Çalışmaya 425 gönüllü ğretmen katılmıştır.

### 5.1. Tanıtıcı zellikler İle İSO, Tükenmişlik ve İBT Değerlendirilmesi

Çalışmada etkisi incelenen değişkenlerden cinsiyetin, İSGE, İSGD, İSGK ve İSOT puanı arasında bir anlamlılık tespit edilmemiştir (Tablo 4.2). Bu bulgu, Akyürek (2020) ve Deniz'in (2020) bulguları ile benzerlik göstermektedir. Mısır'da hasta ve yakınlarıyla yapılan bir çalışmada ise cinsiyet ile SOY arasında erkekler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ancak Ilgaz'ın bir aile sağlığı merkezine kayıtlı genel popülasyon üzerine yaptığı araştırmada kadınların SOY erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Ilgaz, A., 2021). Bu durumun nedeni olarak genel popülasyonda kadınların erkeklerden daha düşük eğitim düzeyine sahip olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Ancak, alışma bulgularımızda katılımcıların benzer eğitim düzeyinde oldukları görülmektedir (Bakınız tablo 4.2). Bu bakımdan ğretmenlerin İSGA alt boyutu dışında İSOT ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatürde yapılan birçok çalışmada kadınlarda risk algısı düzeyi erkeklere göre daha fazla olduğundan (Bandelow, B., 2015; Wang, C., 2015), kadınlarda İSGA alt boyutunun yüksek çıkmasının bir nedeni olduğu düşünülebilir.

Çalışmamızda elde edilen bulgulara göre gelir durumu ile İSGE, İSGD, İSGA ve İSOT arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir (Bakınız tablo 4.2). Köseoğlu (2014) da araştırmasında benzer sonuçlar bulmuştur. Ancak ğretmenlerin gelir durumu ile İSGK arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur. Yapılan Post Hoc testine göre anlamlılığın; ‘‘Geliri Giderinden Az Olanların’’ İSGK puan ortalamasının ‘‘Geliri Giderinden Fazla Olanlardan’’ anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Avrupa'da İSO ile ilgili yapılan araştırmada İSO düzeyinin düşüklüğü gelir durumunun düşüklüğüyle ilişkilendirilmiştir (Tokuda Y., 2009). Uğurlu'nun hastalarla yaptığı çalışmasında geliri giderinden az olanların, geliri giderinden fazla olanlara göre İSO düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmamız literatürdeki çalışmalara benzer şekilde, ekonomik durum ile İSO'nun ilişkili olduğu sonuçlar vermektedir.

Araştırmada katılımcıların yaşının İSO üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Bakınız tablo 4.2). Literatürde direk İSO olmasa da SOY'nın yaş ile ilgili farklı çalışmaların olduğu bulunmuştur. Yapılan bir sistematik derlemede okuduğunu anlama ve muhakeme yeteneği azalan yaşlılarda SOY güçlü bir şekilde azalırken, konularda herhangi bir sıkıntı yaşamayan ileri yaşlarda ise SOY'nın yaşla birlikte arttığı görülmüştür (Koyabashi, L. 2014). Çalışmamızda çok ileri yaşta katılımcı sayısı oldukça azdır (Tablo 4.2). Bununla birlikte öğretmenlerin genel okuryazarlık düzeyi de dikkate alındığında çalışma popülasyonumuzda yaşın İSO üzerinde etkisi olmaması beklenen bir durumdur.

Tablo 4.2 incelendiğinde katılımcıların medeni durumu ve çocuğu olma durumu ile işe bağlılık ve İSOT ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Kuruüzüm (2010) imalat ve hizmet sektöründe çalışanların işe bağlılığını etkileyen faktörler üzerine yaptığı çalışmada, araştırma sonuçlarımıza paralel sonuçlar elde etmiştir. Literatür incelendiğinde bu yorumumuzu destekleyen başka çalışmalara rastlanmaktadır (Kayabaşı, 2008; Uğuz, 2016). Negiz'in (2011) işe bağlılık ve işten tatmin üzerine yaptığı çalışmada demografik değişkenlerinden medeni durumu işe bağlılığı etkileyen özelliklerden biri olarak belirtmiştir. Negiz'in bu bulgusu çalışmamızın bulgularıyla çelişmektedir. Araştırmanın katılımcı popülasyonu göz önüne alındığında, öğretmenlerin diğer sektör çalışanlarına göre sorumluluklarının bilincinde, içsel motivasyon ve profesyonellik düzeyi oldukça yüksek kişiler olduklarından medeni durumlarının işe bağlılıklarını etkilemesine izin vermiyor olabilirler.

Katılımcıların eğitim düzeyleri, İSO düzeyinde incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Bakınız tablo 4.2). Çalışmamıza katılan 425 katılımcının 333'ü lisans mezunu iken 92'si lisansüstü eğitime sahiptir. Becet'in (2019) araştırma sonuçlarına bakıldığında çalışmasına katılanların eğitim düzeyleri çalışmamızla benzer sonuçlar vermiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi ve lisans ile lisansüstü eğitimin birbirine yakın iki kademe olduğu göz önüne alındığında, eğitim düzeyleri arasındaki fark arttıkça, bulgulardaki farklılığın da artması beklenmektedir. Avrupa SOY araştırmasına göre eğitim düzeyi arttıkça SOY düzeyi de artmaktadır (Avrupa SOY, 2012). Benzer bir araştırma da Türkiye'de yapılmış ve bireylerin eğitim düzeyi ile SOY düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tanrıöver, 2012).

Çalışmamızda öğretmenlerin çalıştığı eğitim kademesi, branşı, idari görevinin olup olmaması ve haftalık girdiği ders saati değişkenleri ile İSOT ve alt boyut puan

ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Bakınız tablo 4.3).

Sağlıklı yaşam davranışlarından kronik hastalığının olma durumu ile İSOT ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan bir anlamlılık tespit edilmemiştir (Tablo 4.4). Araştırma sonucu elde ettiğimiz bulgularda kronik hastalığı olanların, kronik hastalığı olmayanlara göre İSOT ve alt boyut puanları yüksek çıksa da bu bulgular istatistiksel olarak anlamlı değildir. Çalışmada elde ettiğimiz bulgular, Deniz'in (2020) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Buna karşın literatür incelendiğinde 2011 yılında yapılan Avrupa Sağlık Okuryazarlığı (HLS-EU) araştırmasında süregelen hastalığı olanların SOY düzeylerinin daha düşük olduğu tespitine varılmıştır (Özaydın, 2016). Bununla birlikte çalışma bulgularımızda her ne kadar kronik hastalığı olanlar ile İSO arasında bir anlamlılık bulamamış olsak da farklı popülasyonlarda anlamlı kronik hastalığı olanlar ile SOY anlamlılık olabileceğini gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu nedenle konuyla daha fazla çalışma yapılması daha genelleyebilir sonuçlar elde etmemizi sağlayabilir.

Öğretmenlerin sağlıklı yaşam davranışı değişkenlerinden alkol ve sigara kullanma durumu ile İSOT ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak bir anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Bakınız tablo 4.4). Araştırmamıza paralel bir sonuç da Yılmazel ve Çetinkaya'nın (2015) öğretmenlerle yaptıkları çalışmada sigara ve alkol kullanımını ile SOY arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı çalışmadır. Başka bir çalışmada SOY düzeyi düşük bireylerde sigara, alkol ve madde kullanımı gibi sağlıksız yaşam tarzı daha yüksektir (Akça, 2019). Yine alkol kullanımının SOY düzeyinin düşüklüğüyle ilişkilendirildiği araştırma bulguları da mevcuttur (Jayasinghe, 2015). Bunun yanında SOY düzeyi düşük çocukların, alkol ve uyuşturucu benzeri zararlı alışkanlıkları kazanma oranları yükselmektedir (DeWalt, 2009). Araştırmamızda sigara kullanmayı bıraktığını söyleyen katılımcıların İSO puanının yüksek çıkması, SOY konusunda bilinçlenme düzeyinin artmasıyla birlikte sigara kullanmayı bırakanların sayısı da artmış olabilir.

Öğretmenlerin tanıtıcı özelliklerden cinsiyetin, işe bağlılık toplam puanı ile tükenmişlik toplam puanı arasında istatistiksel olarak bir anlamlılık bulunmamıştır (Bakınız tablo 4.5). Literatür incelendiğinde araştırma bulgularımızı destekleyici çalışmalara rastlanmaktadır (Çelikkaleli, 2011; Aydemir, 2021). Bunun yanında kadın öğretmenler, işe bağlılığın KKA alt boyutundaki puanları erkeklerden anlamlı düzeyde

yüksek çıkmıştır. Ersoy Yılmaz (2014) da çalışmasında bu bulgumuza benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bununla birlikte kadınların erkeklere göre daha fazla tükendiğini gösteren başka çalışmalar da mevcuttur (Girgin, 2011). Hekimlerle yapılan başka bir çalışmada katılımcılardan cinsiyeti kadın olan doğum uzmanlarının sayısı fazla olmasına rağmen cinsiyeti erkek olan doğum uzmanlarının daha fazla tükendiği belirlenmiştir (Işıkhani, 2016).

Çalışmada öğretmenlerin demografik özelliklerinden yaşadığı yer, medeni hâli ve eğitim durumunun işe bağlılık ve tükenmişlik toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlılık göstermediği tespit edilmiştir (Bakınız tablo 4.5). Araştırma bulgularımız, Başbüyük (2012) ve Yalçın'ın (2009) araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Buna karşın Aydemir'in (2021) bulgularıyla farklı sonuçlar vermektedir.

Araştırmada katılımcılardan çocuğunun olma durumu ile tükenmişlik ölçeği toplam puanı arasında anlamlılık olmamakla birlikte çocuğu olmayan katılımcıların tükenmişlik toplam puanı daha yüksek çıkmıştır (Tablo 4.5). Bununla birlikte çocuk olma durumu ile işe bağlılığın KAA ve KKA alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Burada ise çocuğu olanların işe bağlılık KAA ve KKA alt boyut puan ortalamaları çocuğu olmayanlara göre daha yüksek çıkmıştır (Bakınız tablo 4.5). Araştırma bulgularımızla paralellik gösteren başka çalışmalar da mevcuttur (Becet, 2020; Nergiz, 2011). Buna karşın çocuğu olma durumunun işe bağlılık toplam puanı ve enerjik olma alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Bakınız tablo 4.5). Bu durum öğretmenlerin öğrencilerini geleceğe hazırlayabilme adına daha özverili olma ihtiyacı hissettiklerinden, işte enerjik davranmalarından olabilir.

Katılımcı öğretmenlerin yaşı ile İBÖT ve alt boyut puan ortalamalarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Bakınız tablo 4.5). Öğretmenlerin işe bağlılık ölçeğine verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgular incelendiğinde 50+ yaş grubunun diğer yaş gruplarına oranla işlerine daha bağlı oldukları sonucu bulunmuştur. Çalışma bulgularımıza benzer sonuçlar Aydemir'in (2021) çalışmasında da elde edilmiştir. Bulgular ışığında 50+ yaş grubunun işe daha istekli olduğu, kendini işine daha fazla verdiği ve yoğunlaştığı söylenebilir. Ancak çalışmamızda katılımcı öğretmenlerin yaşı ile TÖT puanı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatüre bakıldığında

yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında farklı sonuçların olduğu onlarca çalışma bulunmaktadır. Akyürek'in (2020) çalışmasındaki bulgular, araştırmamızda elde ettiğimiz verilerle paralellik göstermekte iken, Işıkhan (2016) doktorlarla yaptığı çalışmada en genç ve en yaşlı doktorlarda tükenmişlik düzeyi düşük, 56 - 65 yaş arasındaki doktorlarda ise tükenmişlik düzeyini yüksek, 65+ yaşta ise tükenmişliğin önemli ölçüde azaldığını tespit etmiştir.

Çalışmamızda katılımcıların eğitim düzeyi ile TÖT, İBÖT ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Bakınız tablo 4.5). Literatür incelendiğinde çalışmamızdaki bulgularla paralellik gösterecek şekilde eğitim durumunun, işe bağlılığı etkilemediği Aydemir'in (2021) araştırmasındaki bulgularda da belirlenmiştir. Öztürk ve Yıldızbaş'ın (2019) araştırma bulgularında tükenmişlik durumunun eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını görülmüştür. Uğuz (2016) da lisede çalışan öğretmenlerle yaptığı çalışmada eğitim durumunun tükenmişlik düzeyini etkilemediğini tespit etmiştir. Bu çalışmalardaki bulgular araştırmamızdaki bulguyu desteklemektedir. Ancak Maslach ve Jackson'ın (1981) çalışmasına göre eğitim düzeyi yükseldikçe tükenmişlik artmaktadır. Yine tükenmişliğe sebep olan bir diğer durum da kariyer planlarının istenilen düzeyde ilerlememesidir (Schaufel ve Buunk, 1996). Tükenmişlik, iş yerinde yaşanan kronik stresin bir sonucudur. Farklı çalışan popülasyonları incelendiğinde, bankacılık sektöründe çalışanların iş stresi düzeyleri ile tükenmişlik durumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur Şahin (2019). Yani iş stresi arttıkça tükenmişlik de artmaktadır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızla uyuşmamaktadır. Öğretmenlik, diğer mesleklere göre çalışma saatlerinin uygunluğu ve hafta sonu tatili olması sebebi ile bireylerin ailesine ve kendisine özel zaman ayırmasını sağlamaktadır (Ergin, 2022). Bu durumun öğretmenler açısından avantajı, iş doyumunu ve tatmin düzeylerinin diğer meslek çalışanlarına göre olumlu etkileyebilir.

Öğretmenlerin gelir durumu ile İBÖT puanı ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Bakınız tablo 4.6). Bununla birlikte çalışmamızda öğretmenlerin gelir durumu ile TÖT puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tablo 4.5 incelendiğinde geliri giderinden az olanların TÖT puanı daha yüksek çıkmıştır. Demirtaş (2020) rehber öğretmenlerle yaptığı bir çalışmada araştırma bulgularımızla paralel sonuçlara ulaşmıştır. Başka bir çalışmada ise gelir düzeyi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

(Naktiyok & Karabey, 2005). Yağcı'nın (2016) psikologlarda tükenmişlik üzerine yaptığı bir çalışmada araştırma bulgularıyla çelişkili bir şekilde gelir durumu ile tükenmişlik arasında bir anlamlılık tespit etmemiştir. Bulgulardan elde edilen verilere göre gelir-gider dengesizliği yaşayan öğretmenler daha fazla tükenmiş olabilir.

Öğretmenlerin çalışma hayatına ilişkin durumlar ile çalıştığı eğitim kademesi incelendiğinde, İBÖT ve alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlılık saptanmıştır. Tablo 4.6 incelendiğinde okulöncesi ve ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin işe bağlılık ölçeği puan ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Aydemir (2021) çalışmasında öğretmen ve idarecilerin işe bağlılık ve tükenmişliklerini incelediği araştırmasında BİLSEM (Bilim ve Sanat Merkezi)'nde görev yapan idareci ve öğretmenlerin işlerine daha bağlı oldukları bulgusunu elde etmiştir. Aydemir'in bulguları çalışma bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin eğitim kademesi ile TÖT puan ortalaması arasında bir anlamlı bir fark bulunmamıştır. Nitekim Akyürek (2020), Aksu ve Baysal'ın (2005) araştırma bulguları çalışmamızın bulgularını desteklemektedir.

Katılımcı öğretmenlerin branşı ile işe bağlılık ve tükenmişlik durumu ilişkisi incelendiğinde; öğretmenlerin branşı ile işe bağlılığın KAA alt boyutu ve TÖT puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Nitekim Küçük'ün (2022) kadın öğretmenler üzerine yaptığı çalışmanın bulguları, araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Ancak öğretmenlerin branşı ile İBÖT puanı, EOA ve KKA alt boyutları arasında ise anlamlı farklılık saptanmıştır (Bakınız tablo 4.6). Araştırma bulgularına göre okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine (Türkçe, Mat, Fen, Sos. vd.) oranla kendilerini işe kaptırdıkları, işe daha bağlı ve enerjik oldukları söylenebilir. Araştırma bulgularımıza benzer bir sonuç da Altunay (2017) tarafından yapılan çalışmadır. Nitekim Altunay'ın (2017) araştırma bulgularına göre sınıf/okulöncesi öğretmenlerinin işe bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin çalışma hayatına ilişkin idari görevlerinin olması durumu ile İBÖT puanı, alt boyut puan ortalamaları ve TÖT puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (Bakınız tablo 4.6). Aydemir (2021) yönetici ve öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişliği üzerine yaptığı çalışmada yöneticilerin öğretmenlere göre işe daha bağlı olduklarını, aynı çalışmada öğretmenlerin ise yöneticilere göre daha tükenmiş olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Aynı zamanda Kaya'nın

(2017) okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı çalışma bulgularına göre yöneticilik deneyimine sahip öğretmenler ve idareciler ile duygusal tükenme boyutunda alınan puanlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu bulgular araştırma bulgularımızla uyuşmamaktadır. Bunun sebebi araştırmamıza katılanların çok büyük çoğunluğu idari görevi olmayıp öğretmen olarak çalıştıkları için ilgili değişken tam olarak değerlendirilememiş olabilir (Bakınız tablo 4.6). Bu konuda daha fazla çalışma yapılması daha genelleyebilir sonuçlar elde etmemizi sağlayabilir.

Çalışma hayatına ilişkin bir diğer değişkenimiz olan haftalık ders saatinin İBÖT puanı, alt boyut puan ortalamaları ve TÖT puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 4.6). Bu bulguların elde edilmesinin nedeni katılımcıların büyük çoğunluğunun benzer ders yüküyle sorumlu olmasından kaynaklanmış olabilir (Bakınız tablo 4.6).

Araştırma bulgularına göre oluşturulan Tablo 4.7 incelendiğinde öğretmenlerin kronik bir hastalığının olma durumu ile TÖT puanı, İBÖT ve alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Literatürde bulgularımızla farklılık gösteren sonuçlar mevcuttur. Tükenmişliğin neden olduğu başlıca problemlerden biri de kronik hastalıkların ortaya çıkmasıdır (Carroll ve White, 1982: 44; Maslach vd., 2001: 406). Gilloran (1994) başka bir hizmet alanı olan sağlık sektöründe çalışan hemşirelerle yaptığı bir çalışmada, kronik rahatsızlığı olan hastalara bakım hizmeti veren hemşirelerin, kronik rahatsızlığı olmayan hastalara bakım hizmeti veren hemşirelere oranla dolaylı da olsa tükenmişlik durumu yaşama riskinin daha fazla olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin sağlıklı yaşam durumu değişkenlerinden sigara içme durumu ile TÖT puanı, İBÖT ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Bakınız tablo 4.7). Akten (2007) rehber öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada, sigara içme durumu ile tükenmişlik arasında anlamlılık tespit etmiştir. Bu bulgulara benzer bir sonuç da Yıldız'ın (2018) çalışma bulgularında elde edilmiştir. Söz konusu çalışmaların bulguları araştırma bulgularımızla farklılık göstermektedir. Farklı popülasyonlarla yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde tükenmişlik ile sigara kullanma durumu arasında anlamlılık olduğu görülebilmekte ve tükenmişliğin artmasının, sigara ve alkol tüketimini de arttırdığı söylenebilir (Dündar, Köksal, &

Pekşen, 2017). Bu durumun sebebi tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireyler, sigara ve alkol kullanımını psikolojik olarak rahat hissetme ve teselli aracı olarak görmüş olabilirler.

Çalışmada hiç alkol kullanmayan grubun İBÖT puan ortalamaları, düzenli alkol kullananların puan ortalamalarına göre yüksek bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre hiç alkol kullanmayanlar, alkol kullananlara göre işe daha bağlıdırlar. Bununla birlikte alkol kullanma durumu ile TÖT puanı arasında da anlamlılık görülmüştür. Tablo 4.7 incelendiğinde düzenli alkol kullananların, hiç alkol kullanmayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Wright'ın (2009) çalışması araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Araştırma sonuçlarımızı destekleyen bir başka çalışma da Maslach'ın (1997)'deki çalışmasında alkol tüketiminin, tükenmişliği artırabileceğini belirttiği çalışmadır.

## **5.2. İşe Bağlılık Ve Tükenmişlik Üzerinde İş Sağlığı Okuryazarlığının Aracılık**

### **Etkisi**

Araştırma bulgularımıza göre öğretmenlerde işe bağlı tükenmişliğin, işe bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve tükenmişliğin artmasının öğretmenlerde işe bağlılığı azaltan bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Şekil 4.1). Literatür taraması yapıldığında bu sonuçla paralellik gösteren birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Maricuțoiu, L. P 2017; Bakker, A. B 2014). İtalya'da yalnızca öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, işe bağlı tükenmişliğin tüm eğitim kademelerinde (ilkokul, ortaokul ve lise) çalışan öğretmenler için işe bağlılığı azaltan anlamlı bir yordayıcı olduğu vurgulanmıştır (Cacciamani, S. 2022). Ancak farklı sektörlerde yapılan bazı çalışmalar, aşırı işe bağlılığın da bir süre sonra tükenmişliğe neden olabileceği belirtilmektedir (Nerstad, C., 2019; Junker, N., 2021). Bu araştırma sonuçları, işe bağlılık ile tükenmişlik arasında neden-sonuç ilişkisinin farklılaşabileceğini göstermesi açısından önemlidir. JD-R Model baz alınarak Finlandiya'da yapılan bir çalışmada çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin, çalışma süresi ve yoğunluğu daha az öğretmenlere göre işe bağlılığı daha düşük, tükenmişliklerinin ise daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Salmela-Aro, K., 2019). Bu sonuçlar, öğretmenlerde aynı dinamiklerin işe bağlılık ve işe bağlı tükenmişliği zıt yönlü etkilediğini göstermektedir. Sonuç olarak, işe bağlılığın nedenselliğini açıklaması açısından işe bağlı tükenmişlik anlamlı ve önemli bir parametredir.

Çalışma kapsamına alınanların işe bağlı tükenmişlik düzeyi İSO'nun anlamlı bir yordayıcısı olup, tükenmişliğin artması iş sağlığı okuryazarlığını azaltmaktadır (Şekil 4.1). Mevcut çalışmalar genellikle İSO'nun tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek üzerine tasarlanmıştır. Benzer şekilde öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada da ruh sağlığı okuryazarlığının geliştirilmesinin iş yerinde tükenmişliği azaltmada etkili bir yöntem olduğu bildirilmektedir (Agyapong, B., 2023). İş yerinde ruh sağlığı okuryazarlığının geliştirilmesi ile stres kontrol edilebilir ve tükenmişlik önlenmektedir (Lam, L. 2019; Lam, L. 2022). Bu bakımdan çalışma kapsamında oluşturulan modelde işe bağlı tükenmişliğin de İSO'nu azaltacağı bu bilgiler ile paralellik göstermektedir.

Çalışma kapsamına alınan öğretmenlerde İSO, işe bağlılığın anlamlı yordayıcısı olduğu ve İSO düzeyinin artmasının işe bağlılığı da arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Şekil 4.1). İSO'nun işe bağlılık ile doğrudan ilişkisini gösteren bir çalışmaya rastlanmasa da iş ile ilgili SOY'nun presentizm azalttığı (Goto, E., 2020), çalışma becerisi ve istihdam edilebilirliğini artırdığını (Ehmann, A., 2021) gösteren çalışmalar mevcuttur. İSO'nun çalışma hayatındaki bu olumlu etkilerinin tanımlanmış olması, işe bağlılığı da arttırabileceğini göstermektedir. SOY ve diğer türlerinin çalışanlar üzerinde işe bağlılığı nasıl etkilediğini inceleyen çalışmaların sonuçları da yine çalışma bulgularını desteklemektedir. SOY'nun incelendiği Wengl Li ve ark. çalışmasında SOY düzeyi yüksek olan çalışanlarda işe bağlılığın da arttığını bildirmiştir (Li W, 2022). SOY'nun bir türü olarak ruh sağlığı okuryazarlığının incelendiği Japonya'da yapılan geniş katılımlı bir çalışmada, düşük işe bağlılık seviyelerine sahip çalışanların ruh sağlığı okuryazarlığının geliştirilmesinin işe bağlılığı arttırdığı bildirilmiştir (Imamura, K., 2017). İSO'nun çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri ile işe bağlılığı arttırması çalışmamızın literatür ile uyumlu bir sonucudur.

İşe bağlı tükenmişliğin işe bağlılık üzerindeki olumsuz etkisinin önlenmesinde İSO'nun kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.10). JD-R modelde tanımlandığı üzere yüksek iş talepleri ve kaynakların yetersizliği işe bağlı stres ve tükenmişliği arttırırken, motivasyon ile işe bağlılığı azaltmaktadır. Buna göre yapılan olumlu ya da olumsuz iş yeri müdahaleleri işe bağlılık ile tükenmişlik arasında bir yöne doğru katkının muhtemel olduğunu göstermektedir. Nitekim iş taleplerinin azalması (Ratri, D. R. 2023), çalışanlarda farkındalığın artması (Gabel-Shemueli, R. 2023) İşe bağlılık ile tükenmişlik arasında olumlu yönde aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Bununla birlikte sağlıklı bir iş yeri ortamının oluşturulmasında; İSO'nun

geliştirilmesinin önemli bir yeri olduğu çalışmalarda gösterilmiştir (Friedrich, J., 2024; Ehmann AT., 2021).

Tüm bu sonuçlara göre çalışanlarda İSO'nın arttırılması, çalışanların tükenmişliğinin azaltılması ve işe bağlılığının arttırılmasının etkili bir yolu olduğunu göstermektedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, Batman ilinin merkez, ilçe ve köylerinde çalışan öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri ile iş sağlığı okuryazarlığının etkisi incelenmiştir. Çalışmaya 425 gönüllü öğretmene ait çeşitli demografik değişkenlerin bu ilişkiler üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara dayanarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

### 6.1. Sonuç

- ✓ Katılımcıların cinsiyetinin, iş sağlığı okuryazarlığı ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları (İSGE, İSGD, İSGA, İSOT) üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir.
- ✓ Öğretmenlerin gelir durumu ile iş sağlığı okuryazarlığı ölçeği alt boyut puanları arasında genel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Fakat öğretmenlerin gelir durumu ile iş sağlığı okuryazarlığı bilgilerini kontrol etme yeteneği arasında anlamlılık tespit edilmiştir.
- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşı ile iş sağlığı okuryazarlığı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
- ✓ Katılımcıların medeni durumunun iş sağlığı okuryazarlığı üzerinde bir etkisi tespit edilmemiştir.
- ✓ Araştırmaya katılanların eğitim düzeyleri arasında iş sağlığı okuryazarlığı açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, öğretmenlerin benzer eğitim seviyelerine sahip olmaları ile açıklanabilir.
- ✓ Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kademesi, branşı, idari görevi ve haftalık ders saatinin iş sağlığı okuryazarlığı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir.
- ✓ Katılımcılardan kronik hastalığı olan öğretmenler ile kronik hastalığı olmayan öğretmenler arasında iş sağlığı okuryazarlığı bakımından anlamlılık bulunmamıştır.
- ✓ Sigara kullanma durumu ile SOY arasında bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Ancak, alkol kullanma durumu ile sağlık okuryazarlığı arasında bir anlamlılık tespit edilmiştir; hiç alkol tüketmeyen öğretmenlerin SOY puanları, düzenli alkol kullananlara göre daha yüksek bulunmuştur.
- ✓ Demografik değişkenlerden cinsiyetin, işe bağlılık ölçeği toplam puanı ve tükenmişlik toplam puanı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Ancak,

kadın öğretmenlerin kendini kaptırma alt boyutundaki puanları erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

- ✓ Katılımcıların gelir durumu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunmuştur; geliri giderinden az olan öğretmenler daha yüksek tükenmişlik puanlarına sahiptir.
- ✓ Yaşın, işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuş; katılımcı öğretmenlerden 50+ yaş üstü gruptaki öğretmenlerin, diğer yaş grubundakilere oranla işlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiştir.
- ✓ Öğretmenlerin çalışma hayatına ilişkin durumları ile çalıştıkları eğitim kademesi arasında işe bağlılık açısından anlamlı farklar bulunmuş; okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre işe daha bağlı oldukları tespit edilmiştir.

## 6.2. Öneriler

- ✓ Öğretmenlere gerekli eğitim programları ve seminerler verilerek sağlık okuryazarlığı düzeylerini artırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle risk algısının yüksek olduğu kadın öğretmenler için özel eğitimler planlanabilir.
- ✓ Öğretmenlerin gelir durumlarının artırılması, iş sağlığı okuryazarlığı ve tükenmişliği olumlu yönde etkileyebilir. Öğretmenlerin aylık maaşları ve ek ders ücretleri gözden geçirilmelidir.
- ✓ Alkol kullanımının zararları, sağlık okuryazarlığı ve işe bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri dikkate alınarak, alkol tüketimini azaltıcı bilinçlendirme eğitimleri verilmelidir.
- ✓ 50 üstü yaş grubunda bulunan öğretmenlerin işe olan bağlılıklarının artırılması, genç öğretmenlerin ise tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için mentörlük çalışmaları yapılmalıdır.
- ✓ Özellikle okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin işe bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu dikkate alınarak, diğer branş öğretmenlerinin motivasyonunu yükseltecek, işe bağlılıklarını artıracak etkinlik ve çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Araştırmanın çeşitli il ve okullarda geniş katılımlarla uygulanması, çalışma bulgularının genelliğini artıracaktır. Özellikle iş sağlığı okuryazarlığı, bunun yanında işe bağlılık ve tükenmişlik konularında daha fazla çalışma yapılmalıdır.

- ✓ Öğretmenlere daha sağlıklı çalışma ortamının sağlanması, iş yüklerinin azaltılması, sosyal ve psikolojik destek verilmesi tükenmişlik düzeylerini azaltabilir.

Yukarıda verilen öneriler, öğretmenlerin İSO'nı artırma, işe bağlılık düzeylerini yükseltmeye ve tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik bilgiler sunmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.
- Akca, A., & Ayaz Alkaya, S. U. L. T. A. N. (2019). Hemşirelik öğrencilerine verilen sağlık okuryazarlığı eğitiminin sağlık okuryazarlığı düzeyine etkisi.
- Akerstedt T., Wright K.P. 2009. Sleep Loss and Fatigue in Shift Work and Shift Work Disorder. *Sleep Med Clin.*, 4 (2).
- Akten, S., 2007, Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi.
- Akyürek, M. İ., 2020, Öğretmenlerde tükenmişlik. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(37), 35-47.
- Altunay, E., 2017, İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Ad Hoc Committee on Health Literacy for the American Council on Scientific Affairs, American Medical Association (AMA)., 1999, Health Literacy: Report of the Council on Scientific Affairs. *Journal of the American Medical Association (JAMA)*, 281: 552-557.
- Arnup, J., and Bowles, T., 2016, Should I stay or should I go? Resilience as a protective factor for teachers' intention to leave the teaching profession. *Aust. J. Educ.* 60, 229–244.
- Attridge, M., 2009, “Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of The Research and Business Literature”, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24 (4), 383-398.
- Aydemir, F. S., 2021, Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I., 2014, Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389–411.
- Balkır, Z.G., 2012, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1), 56-91.
- Baltaş, A. & Baltaş, Z., 1998, Stres ve başa çıkma yolları (18. Baskı) İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Bandelow, B. and Michaelis, S. Epidemiology of Anxiety Disorders in The 21st Century. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 17(3), 2015, 327-335.
- Bassem, R., Fahim, A. E., Mosaad, S. E., & Waheed, A., 2023, Occupational health literacy among agricultural workers. *Egypt J Occup Med*, 47, 33-45.
- Başbüyük, K., 2012, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları İle Moral Durumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A.C., Paksoy, M., 1999, Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer – Allen Modeli, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28 (1), 69-89.
- Becet, A., 2019, Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ve sigara içme arzusu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilir, Nazmi. "Sağlık okur-yazarlığı/Health Literacy." *Turkish Journal of PublicHealth* 12.1(2014):61-68.
- Bolon, D.S., 1997, Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment . *Hospital & Health Services Administration*, Vol 42, Issue 2, pp. 221–242.
- Bozdemir, Yasemin ve YOLCU, Huseyin., 2014, “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri İle Problem Cozme Becerileri Arasındaki İlişki”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. Uluslararası E-Dergi. 4(2), ss.287-312
- Cacciamani S, Cesareni D, Fiorilli C, Ligorio MB. Teachers’ Work Engagement, Burnout, and Interest toward ICT Training: School Level Differences. *Education Sciences*. 2022; 12(7):493.
- Çapri, B., 2006, Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Çapri, B., 2013, Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu’nun türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393-1418.
- Çelik, M., 2007, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama, Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Çiçek Ö, Öçal M. Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi [The historical development of occupational health and safety in the world and in Turkey]. Hak İş uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 2016;5(11):106-29.
- Çögenli, M. Z. & Karadaş, Y., 2020, İtfaiye Çalışanlarının Çalışma Şartlarına Yönelik Risk Değerlendirmesi ve Güvenli Çalışma Önerileri. Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi. syf 115-134.
- Demirtaş, H., 2020, Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, S., Bentli, R., Kalkanlı, M. T., Fırıncı, B., Yalınız, F., Demir, E., ... & Akbaba, M., 2020, Malatya ilinde çalışan öğretmenlerin sağlık okuryazarlığı düzeylerinin ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi. Sakarya Tıp Dergisi, 10(1), 28-36.
- DeWalt, D. A.,&Hink, A., 2009, Health Literacy and Child Health Outcomes: a Systematic Review of the Literature. Pediatrics, 124(Supplement 3): 265-74.
- Dost, A., & Üner, E., 2020, Öğretmenlerin sağlık okuryazarlığı düzeylerinin yükseltilmesi neden önemlidir?. Istanbul Gelisim University Journal of Health Sciences, (12), 475-483.
- Dubin, R., Champoux, J.E. ve Porter, L.W., 1975, "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers", Administrative Science Quarterly, Cilt 20, ss.411421.
- Dündar C, Köksal EN, Pekşen Y. Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinde Tükenmişlik ve Etkileyen Faktörler: Kesitsel Bir Çalışma. Türkiye Klin J Med Sci. 2017;37(1):10-5.
- Ehmann AT, Ög E, Rieger MA, Siegel A. Work-Related Health Literacy: A Scoping Review to Clarify the Concept. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021; 18(19):9945.
- Elloy, David F., James E. Everett ve Randolph W. Flynn., 1995, "Multidimensional Mapping of The Correlates of Job Involvement". Canadian Journal of Behavioral Science 27: 79-91.
- Erbir, M., 2024, Özel Öğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerde Örgütsel Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Yordayıcı Etkisi. Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi, 5(13), 1-14.

- Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. Bayraktar R, Dağ İ (Eds). VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 1992, Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-54.
- Ersoy Yılmaz, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 24.
- Fırat, M.Z., 2015, Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. (Yayınlanmamış doktora tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Friedrich, J., Münch, A., Thiel, A., Voelter-Mahlknecht, S., & Sudeck, G., 2023, Occupational Health Literacy Scale (OHLS): development and validation of a domain-specific measuring instrument.. Health promotion international, 38 1
- Friedrich, J., Rupp, M., Feng, Y. S., & Sudeck, G., 2024, Occupational health literacy and work ability: a moderation analysis including interpersonal and organizational factors in healthy organizations. Frontiers in Public Health, 12, 1243138.
- Gabel-Shemueli, R., Tzafrir, S., Rodriguez Perez, B., & Bahamonde Canepa, D., 2023, Being present: a longitudinal study on the role of mindfulness on engagement and burnout in teachers. Academia Revista Latinoamericana de Administración, 36(3), 335-352.
- García-Carmona, M., Marín, M., & Aguayo, R., 2018, Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. Social Psychology of Education, 22, 189-208.
- Girgin, G., 2011, Bir Grup İlköğretim Öğretmeninde Tükenmişlik Sendromu. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 31: 602- 608.
- Goto, H, Ishikawa, T, Okuhara, H, Ueno, H, Okada, Y, Fujino, T, Kiuchi, Presenteeism among workers: health-related factors, work-related factors and health literacy, Occupational Medicine, Volume 70, Issue 8, November 2020, Pages 564–569
- Güler, M., Çetin, F. & Basım, H. N. (2019) İşe Tutulma Ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi, İş ve İnsan Dergisi, 6(2), 187-195.
- Gürcanlı, Emre., 2013, <https://sendika63.org/2015/10/okullar-cocuklarimizicin-guvenli-mi-emre-gurcanli-ilerihaber-org296711/> Erişim Tarihi:20.12.2019

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L., 2013, *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Hayes, A. F., 2018, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Ilgaz, A., 2021, Bir aile sağlığı merkezi'ne kayıtlı bireylerde sağlık okuryazarlığı seviyesi ve ilişkili faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(2), 151-159.
- ILO., 1997, İdari Kayıtlara Dayalı İş İstatistikleri, Derleme ve Sunuma İlişkin Kılavuz İlkeler. Uluslararası Çalışma Örgütü. [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm) Erişim Tarihi:28.03.2018
- Imamura, K., Kawakami, N., Tsuno, K., Tsuchiya, M., Shimada, K., Namba, K., & Shimazu, A., 2017, Effects of web-based stress and depression literacy intervention on improving work engagement among workers with low work engagement: an analysis of secondary outcome of a randomized controlled trial. *Journal of occupational health*, 59(1), 46-54.
- Işıkhan, V., 2010, *Sosyal hizmet ve tükenmişlik*. Ankara: Vizyon Kırtasiye-Ofset Matbaa-Yayınevi.
- Işıkhan, V., 2016, Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. Akciğer kanserinde destek tedavisi içinde (ss. 366-391), TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi, Ankara.
- Jayasinghe UW, Harris MF, Parker SM, Litt J, van Driel M, Mazza D, et al. The impact of health literacy and life style risk factors on health-related quality of life of Australian patients. *Health and Quality of Life Outcomes* 2016;14(1):68
- Junker, N. M., Kaluza, A. J., Häusser, J. A., Mojzisch, A., van Dick, R., Knoll, M., & Demerouti, E., 2021, Is work engagement exhausting? The longitudinal relationship between work engagement and exhaustion using latent growth modeling. *Applied psychology*, 70(2), 788-815.
- Kaya, İ., 2017, Okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Nihat ve Seçil Selçuk., 2007, "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 8: 175-190.
- Kayabaşı, Y., 2008, Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 191-212.

- Kılıkış, İ., 2014, İş Sağlığı ve Güvenliği Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Sosyal Politika, Bursa: Dora Basın Yayın.
- Kobayashi LC, Wardle J, von Wagner C. Limited Health Literacy is a Barrier to Colorectal Cancer Screening in England: Evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. *Prev Med.* 2014;61:100-5.
- Köseoğlu, Ö., 2014, Örgüt kültürü ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin İncelenmesi (Kocaeli ili Gebze ve İzmit ilçeleri örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurtulmuş, M., 2016, “The Effect of Diversity Management on Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior”. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(3), 277-302.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., & Çetin, E. İ., 2010, İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53(2010), 183-198.
- Küçük, F., 2022, Çalışan Kadın Öğretmenlerdeki Mesleki Tükenmişlik Durumunu Maslach Tükenmişlik Modeli ile Açıklama: Aka Koleji Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kwon, K., & Kim, T., 2020, An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human resource management review*, 30(2), 100704.
- Lamanauskas V. Teacher health literacy: Why does it matter? *Problems of Education in the 21st Century.* 2018;76(1):4-6.
- Li W, Jahan Y, Kawai M, Fukushima Y, Kazawa K, Moriyama M. Factors Affecting Employees Work Engagement in Small and Medium-Sized Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2022; 19(17):10702.
- Madigan, D.J.; Kim, L.E. Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teach. Teach. Educ.* 2021, 105, 103425.
- Marchiori, D.M. ve Henkin, A.B., 2004, Organizational commitment of a health profession faculty: dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, Vol 26, No 4, pp. 353–358.
- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A., 2017, Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout research*, 5, 35-43.

- Marshall, Greg W., Felicia Lask G. ve William C. Moncrief., 2004, “Salesperson Job Involvement: Do Demographic, Job Situational, and Market Variables Matter?”. *Journal of Business & Industrial Marketing* 19: 337-343.
- Maslach, C., 2003, Job burnout: new directions in research and intervention, *American Psychological Society*, 12 (5), pp. 189-192.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P., 2008, Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.498. Erişim Tarihi:20.08.2024
- MEB. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı
- Meyer, J. P. and Allen J. N., 1997, *Commitment in the Workplace – Theory, Research and Application*. Sage Publications, California, USA.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L., 2001, Commitment in The Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Morris, T., Lydka, H. ve O’Crevy, F., 1993, “Can Commitment Be Managed? A Longitudinal Analysis of Employee Commitment and Human Resource Policies”, *Human Resource Management Journal*, Cilt 3, Sayı 3, ss.21-42.
- Nakayama K, Osaka W, Togari T, et al. Comprehensive health literacy in Japan is lower than in Europe: a validated Japanese language assessment of health literacy. *BMC Public Health*. 2015;23(15):505.
- Naktiyok Atılhan ve Karabey Canan Nur,”İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,2005 2, 179-198.
- Narter, S., 2015, İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 229-26.
- Nergiz, N., & Tokmakçı, E., 2011, Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *Journal of Yasar University*, 24(6), 4041-4070.
- Nerstad, C., Wong, S., & Richardsen, A., 2019, Can Engagement Go Awry and Lead to Burnout? The Moderating Role of the Perceived Motivational Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16.
- Nguyen T, Bertin M and Bodin J., 2018, Multiple Exposures and Coexposures to Occupational Hazards among Agricultural Workers: A Systematic Review of Observational Studies. *Saf Health Work*; 9(3): 239-48.

- Nielsen-Bohlman I., Panzer AM, Kinding, DA. Health Literacy: A Prescription to End Confusion. Washington, DC: National Academies Press; 2004.
- Nouri M. The efficacy emotion regulation training sequel of gross on safety behavior nurses. J Neyshabur Univ Med Sci. 2020;8(3):87-95.
- Nutbeam D: Health promotion glossary. Health Promot Int 1998, 13:349-364.
- Okyay P, Abacıgil F. Türkiye sağlık okuryazarlığı ölçekleri güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Avrupa sağlık okuryazarlığı ölçeği Türkçe uyarlaması (ASOYTR) Mayıs. 2016:24-41.
- Oplatka, I., 2006, Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the Determinants and Components of Teacher Organizational Citizen ship Behavior. Educational Administration Quarterly , 42 (3), pp. 385–423. 21 Mayıs 2007, <http://eaq.sagepub.com/>.
- Ozaydin, Ayse., 2016, Food and drug interactions in the elderly. STED. 25. 79-84.
- Özdevecioğlu, M., 2003, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 117-135.
- Öztürk, S. & Yıldızbaş, Y. V., 2019, Öğretmenlerin Öz Yeterlilik İnançları ile Mesleki Tükenmişlik Alguları Arasındaki İlişkinin Analizi. Tarih Okulu Dergisi (TOD), 12(38), ss.196-233. 15 Ağustos 2024, doi:<http://dx.doi.org/10.14225/Joh1553>
- Peckham C. Physician lifestyle - Linking to Burnout: A Medscape Survey. Medscape; 2013.
- Rabinowitz, Samuel ve Douglas T. Hall., 1977, “Organizational Research on Job Involvement”. Psychological Bulletin 84: 265-288.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & , R., 2020, Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. International Journal of Hospitality Management, 88, 102518
- Ratri, D. R., & Budiono, N. A., 2023, Effect of Job Demand and Personal Resource on Employee Work Engagement with Burnout as a Mediating Variable. Dinasti International Journal of Digital Business Management, 4(5), 845-856.
- Rauscher KJ, Myers DJ. Occupational health literacy and work-related injury among u.S. adolescents. Int J Inj Contr Saf promot. 2014;21(1):81- 9.
- Rusbult, C.A. ve Farrel, D. (1983): “A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in

- Rewards, Costs, Alternatives and Investments”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 68, Sayı 3, ss.429-438.
- Rusu-Zagar, G., Iorga, I., Anghel, S. O., & Rusu-Zagar, C., 2013, Occupational safety and health in national education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 832-837.
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K., 2019, Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in psychology*, 10, 2254.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş., 2004, Eğitim Orgütlerinde Orgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya: İnönü Üniversitesi, 6- 9 Temmuz 2004.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C., 2009, Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14, 204–220.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35 (4), 577-591.
- Shanafelt TD, Balch CM, Bechamps GJ et al. Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Ann Surg* 2009; 250:463–71.
- Sheldon, M.E., 1971, “Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization”, *Administrative Science Quarterly*, Cilt 16, ss.143-150.
- Sorensen K, Broucke SV, Fullam J, Doyle G, Pelikan J,Slonska Z, et al. Health Literacy and Public Health: A Systematic Review and Integration of Definitions and Models. *BMC Public Health*. 2012;12:80
- Springer, A., Oleksa-Marewska, K., Basińska-Zych, A., Werner, I., & Białowas, S., 2023, Occupational burnout and chronic fatigue in the work of academic teachers—moderating role of selected health behaviours. *PLOS ONE*, 18.
- Suthakorn W, Songkham W, Tantranont K, Srisuphan W, Sakarinkhul P, ve diğerleri., 2020, Taylandlı Kayıt Dışı Çalışanlar Arasında İş Sağlığı Okuryazarlığını Ölçmek İçin Ölçek Geliştirme ve Doğrulama. *Saf Health Work*; 11(4):526-32.
- Şahin, M., 2019, Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Geliştirilmesi Genel Müdürlüğü. Ankara İli Sincan İlçesi Birinci Basamak Sağlık Personelinde Sağlık Okuryazarlığı ile İlgili Eğitim Programı Geliştirilmesi. Yayın No: 1085. Ankara: Sağlık Bakanlığı; 2018.

- Tamers, S., Streit, J., Pana-Cryan, R., Ray, T., Syron, L., Flynn, M., Castillo, D., Roth, G., Geraci, C., Guerin, R., Schulte, P., Henn, S., Chang, C., Felknor, S., & Howard, J., 2020, Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health.. American journal of industrial medicine.
- Tanrıöver Durusu, M., Yıldırım, H. H., Ready Demiray, F. N., Çakır, B., & Akalın, E., 2014, Türkiye Sağlık Okuryazarlığı Araştırması. Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası. Sağlık-Sen Yayınları-25, Ankara, 14-26.
- Temiz, T., Topcu, M. S., 2013, Öğretmen Adaylarının Öğretmen Yeterlik İnançları Ve Yapılandırıcı Temelli Öğretim Uygulamaları. Eur. J. Psychol. Educ. 28, 1435-1452. 18 Ağustos 2024, Doi: 10.1007/s10212-013-0174-5
- Tokuda Y, Doba N, Butler JP, Paasche-Orlow MK. Health literacy and physical and psychological wellbeing in Japanese adults. Patient Education and Counseling 2009;75(3):411–7.
- Torun, Alev., 1997, “Stres ve Tükenmişlik”, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde, Ed.Suna Tevrüz, 2.Baskı, Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, İstanbul, 43-53
- Tozkoparan, G., ve Taşoğlu, J., 2011, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İş Görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2011, 30(1): 181-209.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., and Salmela-Aro, K., 2016, From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. Burnout Res. 3, 101–108.
- Uskun, E., Güblü, M., Evcil, F. Y., Kalaycı, Ö., Kartal, F. M., Önal, Ö., & Kişioğlu, A. N., 2022, İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği: Metodolojik Bir Çalışma. Türkiye Klinikleri J Med Sci, 42(3), 191-203.
- Uygur, A., 2009, Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık, Ankara: Barış Platin Kitabevi. Rich, Bruce L., 2006, Job Engagement: Construct Validation and Relationships With Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation. Ph.D Dissertation. University of Florida.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S. et. al. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in

- China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729.
- Ward, E.A. ve Davis, E., 1995, The effect of benefit satisfaction on organizational commitment. *Compensation & Benefits Management*, Vol 11, Issue 3, pp. 35–41.
- World Health Organization., 2022, Health literacy development for the prevention and control of noncommunicable diseases: Volume 4. Case studies from WHO National Health Literacy Demonstration Projects. World Health Organization.
- Yıldız, A., Çiçek, İ., & Şanlı, M. E., 2018, Sağlık çalışanlarında tükenmişliğin belirleyicileri: sigara ve alkol kullanımına etkisinin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 126-132.
- Yiğit, A., 2005, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı. İstanbul: Aktüel yayınları.
- Yilmazel G, Cetinkaya F. Health literacy among schoolteachers in Corum, Turkey. *East Mediterr Health J* 2015;21(8):598–605.

## EKLER

## Ek1:

1

| <b>T.C.<br/>BATMAN ÜNİVERSİTESİ<br/>ETİK KURUL KARARI</b>   |             |   |             |
|---|-------------|---|-------------|
| <b>Toplantı Tarihi</b>  |             | : 31.01.2024                                |             |
| <b>Toplantı Sayısı</b>  |             | : 2024/01                                   |             |
| <b>Toplantıda Alınan Karar Sayısı</b>   |             | : 51  |             |
| <p>Üniversitemizin Etik Kurulu, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Rohat CEBE Başkanlığında toplanarak aşağıdaki karar alınmıştır.</p> <p style="text-align: center;"><b>Karar 2024/01-17</b></p> <p>Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK'ın "Öğretmenlerde İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Sağlığı Okuryazarlığının Aracılık Rolü" başlıklı araştırmasını (anket), Mehmet Veysi VELİOĞLU ile birlikte yapma talebine ilişkin 19.01.2024 tarihli ve 148010 sayılı yazı görüşüldü;</p> <p>Yapılan görüşmeler sonucunda; Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK'ın "Öğretmenlerde İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Sağlığı Okuryazarlığının Aracılık Rolü" başlıklı araştırmasını (anket), Mehmet Veysi VELİOĞLU ile birlikte yapma talebinin uygun görüldüğüne toplantıya katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.</p> |             |   |             |
| <p><b>BAŞKAN</b><br/>(İmza)<br/>Prof. Dr. Rohat CEBE</p>  |             |   |             |
| <b>ÜYE</b><br>Prof. Dr. Hamit ADİN  | (Katılmadı) | <b>ÜYE</b><br>Prof. Dr. Bilal ŞEKER         | (İmza)      |
| <b>ÜYE</b><br>Prof. Dr. Filiz AKBAŞ   | (İmza)      | <b>ÜYE</b><br>Prof. Dr. Ömer Faruk ERTUĞRUL | (Katılmadı) |
| <b>ÜYE</b><br>Doç.Dr. Veysel ERATİLLA   | (İmza)      | <b>ÜYE</b><br>Doç.Dr. Ümit DİLEKÇİ          | (İmza)      |
| <b>ÜYE</b><br>Doç.Dr. Reşat ARICA   | (Katılmadı) | <b>ÜYE</b><br>Doç.Dr. Yusuf ÇINAR           | (İmza)      |
| <b>ÜYE</b><br>Dr.Öğr.Üyesi Özlem BEZEK GÜRE   | (İmza)      | <b>Raportör</b><br>Erkan ZENGİN             | (İmza)      |

ASLI GİBİDİR



Ek2:



T.C.  
BATMAN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-71214596-604.02-100476098  
Konu : Araştırma Uygulama İzni  
(Mehmet Veysi VELİOĞLU)

16.04.2024

## DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi: a) Batman Üniversitesi Rektörlüğünün 27.02.2024 tarihli ve 153180 sayılı yazısı.  
b) 15.04.2024 tarihli ve 100365396 sayılı Makam Oluru.

Batman Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Mehmet Veysi VELİOĞLU ile danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Habip BALSAK'ın ortak yürütecekleri "Öğretmenlerde işe Bağlılık ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide İş Sağlığı ve Okuryazarlığının Aracılık Rolü" adlı çalışma kapsamında Müdürlüğümüze bağlı Resmi-Özel Tüm Okul/Kurum Müdürlüklerinde görev yapan öğretmenlere yönelik çalışma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir. Söz konusu çalışmanın yapılmasının uygun görüldüğüne dair ilgi (b) onay ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Mahmut KURTARAN  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki:  
1-Onay (1 Sayfa)  
2-Yazı ve ekleri (17 sayfa)

Dağıtım:  
Gereği:  
5 İlçe Kaymakamlığına (İlçe MEM)  
Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim  
Enstitüsü Müd.  
Resmi-Özel Tüm Okul/Kurum Müd.

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Adres :

Bolge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Sevcan YAZICI

Telefon No : 0 (488) 280 72 58

E-Posta: [argu72@meb.gov.tr](mailto:argu72@meb.gov.tr)

Uyrum : Şaf

Kep Adresi : [msb@hs01.kep.tr](mailto:msb@hs01.kep.tr)

İnternet Adresi:

Faks:4882807278

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakosgu.meb.gov.tr> adresinden 57d2-d682-3700-8141-5436 kodu ile teyit edilebilir.

**Ek3:**

**Öğretmenlerde İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Arası İlişkide İş Sağlığı  
Okuryazarlığının Aracı Rolü Adlı Tez Araştırmasında Kullanılan Sosyo-Demografik  
Sorular**

1. **Cinsiyetiniz?**  
Kadın          Erkek
2. **Nerede yaşıyorsunuz?**  
Köy   ilçe   şehir
3. **Medeni durumunuz?**  
Evli   Bekar
4. **Çocuğunuz var mı?**  
Evet   Hayır
5. **Boyunuz?**          .....Cm
6. **Kilonuz?**          .....Kg
7. **Yaşınız?**          .....Kg
8. **Çalışma Yılıınız?** .....Yıl
9. **Maddi durumunuzu nasıl tanımlarsınız?**  
Gelirim Giderimden Fazla  
Gelirim Giderime Denk  
Gelirim Giderimden Az
10. **Eğitim durumunuz?**  
Lisans          Lisansüstü
11. **Hangi Eğitim Kademesinde Çalışıyorsunuz?**  
Okulöncesi   İlkokul   Ortaokul   Lise   Diğer
12. **Branşınız?**  
Okulöncesi Öğrt.          Sınıf Öğret.          Branş (Mat, Türk, Fen, Sos. Bil.  
Rehb,vd.)
13. **İdari Göreviniz (Müdür/Müdür Yrd.) Var Mı?**  
Evet          Hayır
14. **Haftalık Ders Saatiniz?**  
..... Saat
15. **Kronik Bir Hastalığınız Var Mı?**  
Evet          Hayır
16. **Sigara Kullanıyor Musunuz?**  
Evet          Hayır
17. **Alkol Kullanıyor Musunuz?**  
Evet          Hayır

**Ek4:****TÖ-KF**

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. **İş ortamınız ve mesleğinizle** ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

**ÖRNEK:**   5   1- Yorgun

| 1            | 2               | 3       | 4     | 5       | 6          | 7         |
|--------------|-----------------|---------|-------|---------|------------|-----------|
| Hiçbir Zaman | Sadece Bir Defa | Nadiren | Bazen | Sık sık | Çoğunlukla | Her Zaman |

- \_\_\_\_\_ 1- Yorgun  
 \_\_\_\_\_ 2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış  
 \_\_\_\_\_ 3- Umutsuz  
 \_\_\_\_\_ 4- Kapana Kısılmış  
 \_\_\_\_\_ 5- Çaresiz  
 \_\_\_\_\_ 6- Çökmüş  
 \_\_\_\_\_ 7- Zayıf  
 \_\_\_\_\_ 8- Güvensiz  
 \_\_\_\_\_ 9- Uyuma Güçlüğü  
 \_\_\_\_\_ 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

**Puan Hesaplama:**

Puanınızı hesaplamak için 10 maddeye verdiğiniz puanları toplayıp 10 rakamına bölünüz. Çıkan sonuç sizin eş tükenmişlik puanınızdır.

**Yorumlanması:**

Ölçek maddelerinin “1 Hiçbir zaman” ve “7 Her zaman” biçiminde puanlanması sonucu TÖ-KF’den tek bir toplam puan elde edilmekte ve her bir kişinin tükenmişlik düzeyi aşağıdaki biçimde yorumlanmaktadır.

- 1) Ölçekten alınan “2.4 ve altındaki” puanlar tükenmişlik derecesinin çok düşük olduğu biçimde yorumlanmaktadır.
- 2) Ölçekten alınan “2.5 ile 3.4” arasındaki puanlar tükenmişlik için tehlike sinyallerinin olduğu biçimde yorumlanmaktadır.
- 3) Ölçekten alınan “3.5 ile 4.4” arasındaki puanlar tükenmişlik durumu içinde bulunduğu biçimde yorumlanmaktadır.
- 4) Ölçekten alınan “4.5 ile 5.4” arasındaki puanlar çok ciddi bir tükenmişlik problemi yaşandığı biçimde yorumlanmaktadır.
- 5) Ölçekten alınan “5.5 ve üzerindeki” puanlar en kısa zamanda profesyonel yardım alınması gerektiği biçimde yorumlanmaktadır.

**Referans:**

Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (3), 1393-1418.

**Ek5:****Utrecht İşe Tutulma Ölçeği Kısa Ölçeği (UWES-6)**

| Aşağıda belirtilen ifadeleri işyerinde hangi sıklıkla hissettiğinizi işaretleyiniz. |  |                         |                |              |              |                |                  |
|---|--|-------------------------|----------------|--------------|--------------|----------------|------------------|
| 1- Hemen Hemen Asla / Yılda birkaç kez ya da daha az                                |  |                         |                |              |              |                |                  |
| 2- Nadiren /Ayda bir ya da daha az  |  |                         |                |              |              |                |                  |
| 3- Bazen / Ayda birkaç kez  |  |                         |                |              |              |                |                  |
| 4- Sıkça / Haftada bir  |  |                         |                |              |              |                |                  |
| 5- Çok Sık / Haftada birkaç kez   |  |                         |                |              |              |                |                  |
| 6- Her zaman / Her gün  |  |                         |                |              |              |                |                  |
|   | <b>Madde</b>                                       | <b>Hemen Hemen Asla</b> | <b>Nadiren</b> | <b>Bazen</b> | <b>Sıkça</b> | <b>Çok Sık</b> | <b>Her zaman</b> |
| 1   | İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.*            | 1                       | 2              | 3            | 4            | 5              | 6                |
| 2   | İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.           | 1                       | 2              | 3            | 4            | 5              | 6                |
| 3   | İşime karşı istekli ve hevesliyim.*                | 1                       | 2              | 3            | 4            | 5              | 6                |
| 4   | İşim bana çalışma şevki verir.                     | 1                       | 2              | 3            | 4            | 5              | 6                |
| 5   | Çalışırken tamamen işime yoğunlaşıp dalar giderim. | 1                       | 2              | 3            | 4            | 5              | 6                |
| 6   | Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.*            | 1                       | 2              | 3            | 4            | 5              | 6                |

1. ve 2. madde ortalaması **Enerjik olma**; 3. ve 4. madde ortalaması **Kendini adama**, 5. ve 6. madde ortalaması **Kendini kaptırma**, boyutlarıdır. 6 maddenin ortalaması toplam **İşe tutulma** düzeyini göstermektedir.

(\* 1., 3., ve 6. maddeler ise çok kısa versiyon (UWES-3) maddeleridir.)

**Ölçeğin orijinal çalışması:**

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35 (4), 577-591.

**Türkçe geçerlilik-güvenilirlik çalışması:**

Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. (2019). İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Alternatif Bir Versiyon (UWES-6) Önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6 (2), 189-197. <https://doi.org/10.18394/iid.516921>

## Ek6:

## İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği Türkçe Versiyonu

| İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği Türkçe Versiyonu |  | En az uygun | Uygun | En uygun |
|--|--|-------------|-------|----------|
| <b>İSG Bilgilerine Erişebilme Yeteneği</b>       |  |             |       |          |
| 1  | İş Sağlığı Güvenliği bilgilerini kendim arayabilirim.  |             |       |          |
| 2  | İş Sağlığı Güvenliği bilgilerine uzmanlar, çevrim içi kaynaklar ve diğer medya öğeleri gibi birçok kaynaktan ulaşabilirim.   |             |       |          |
| 3  | İş Sağlığı Güvenliği bilgilerini sağlık hizmetleri personellerinden alabilirim.  |             |       |          |
| 4  | İş Sağlığı Güvenliği bilgilerini sağlık hizmetleri gönüllülerinden alabilirim.   |             |       |          |
| 5  | İş ile alakalı sağlık sorunlarım olduğu her an sağlık hizmetlerine erişebilirim.   |             |       |          |
| 6  | Diğer kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerine katılırım.  |             |       |          |
| 7  | İşte yaralandığımda, sağlık sigortası ile ilgili bilgi alabilirim.   |             |       |          |
| <b>İSG Bilgilerini Anlama</b>                    |  |             |       |          |
| 8  | İşimin bazı riskler içerdiğinin farkındayım, hastalık ve yaralanmalara neden olabileceğini biliyorum.  |             |       |          |
| 9  | Kendimi işteki risklerden korumanın yolunu biliyorum.  |             |       |          |
| 10   | Kendime nasıl bakacağımı ve sağlıklı kalacağımı bilirim.   |             |       |          |
| 11   | Kulak tıkacımın beni yüksek sestten koruyamayacağını düşünüyorum.  |             |       |          |
| 12   | Ağır cisimlerin kaldırılması veya taşınması doğru bir vücut duruşu ile yapılmalıdır.   |             |       |          |
| 13   | Çalışırken sergilediğimiz vücut duruşu kas-iskelet sistemi sorunlarını tetikler.   |             |       |          |
| 14   | Kimyasal gereçlerle yapılan çalışma güvenlik uygulamaları ile yürütülmelidir.  |             |       |          |
| 15   | Açık havada çalışmak ve sıcak ortama maruz kalmak sıcaklığa bağlı hastalıklara yol açabilir.   |             |       |          |
| 16   | Uygun çalışma alanı yönetimi (yani aletlerin ya da cihazların ya da elektrik kabloların düzenlenmesi) işten kaynaklanan risklerin azaltılmasına yardımcı olabilir.                         |             |       |          |
| 17   | Tozlu ortamda çalışmak düzgün yüz maskesi kullanımını gerektirir.  |             |       |          |
| 18   | İş ortamında stresi nasıl yöneteceğimi ve azaltacağımı bilirim.  |             |       |          |
| 19   | Çok fazla veya çok az ışık gözleri yorar ve göz rahatsızlığına neden olur.   |             |       |          |
| 20   | İş kazaları önlenebilir.   |             |       |          |
| 21   | İnsanlar fiziksel olarak zorlayıcı bir işleri olsa bile düzenli egzersiz yapmalıdırlar.  |             |       |          |
| 22   | Sağlık hizmeti alırken sağlık personelinin yaptığı tavsiyeleri her zaman anlayabilirim.  |             |       |          |
| <b>İSG Bilgilerinin Değerlendirilmesi</b>        |  |             |       |          |
| 23   | Sosyal medyadan edindiğim İş Sağlığı Güvenliği bilgilerine inanmaya veya onları takip etmeye veya başkalarına iletmeye karar vermeden önce doğru olup olmadığını her zaman kontrol ederim. |             |       |          |
| 24   | Broşürler veya basılı materyallerden edindiğim İş Sağlığı Güvenliği bilgilerinin, kaynağının güvenilir olup olmadığını her zaman kontrol ederim.   |             |       |          |
| 25   | Yeni bir İş Sağlığı Güvenliği bilgisi aldığımda, güncel olup olmadığını her zaman kontrol ederim.  |             |       |          |
| 26   | İş Sağlığı Güvenliği bilgileri ile ilgili herhangi bir şüphem olduğunda her zaman uzmanlara veya sağlık personeline sorar veya danışırım.  |             |       |          |
| <b>İSG Bilgilerini Kullanma ve İletme</b>        |  |             |       |          |
| 27   | İşte hastalandığımda, kişisel bakım yapabilirim.   |             |       |          |
| 28   | Ekipmanı kullanmadan önce her zaman kontrol ederim.  |             |       |          |
| 29   | Çalışma alanımı her zaman güvenliği sağlayacak şekilde düzenlerim (yani tozu azaltmak, parlaklığı artırmak, elektrik kablolarını uygun şekilde saklamak).                                  |             |       |          |
| 30   | İş için cihaz satın aldığımda, her zaman etiketlerini okur ve üreticinin talimatlarını anlamaya çalışırım.   |             |       |          |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| 31 | Toplum sağlığını iyileştirme faaliyetlerinden en az birine katılırım.                  |  |  |  |
| 32 | Düzenli egzersiz yaparım.  |  |  |  |
| 33 | İşte oluşan kas gerginliğini gidermek için her zaman esneme hareketleri yaparım.       |  |  |  |
| 34 | İş yaralanmalarını önlemek için her zaman güvenli çalışma uygulamalarını takip ederim. |  |  |  |
| 35 | İşyerinde kendi mutluluğumu yaratırım.   |  |  |  |
| 36 | Meslektaşlarıma güvenli çalışma konusunda bazı tavsiyelerde bulunabilirim.             |  |  |  |
| 37 | İş Sağlığı Güvenliği görevlilerinin verdiği talimatlara her zaman uyarım.              |  |  |  |
| 38 | Yıllık sağlık kontrolünden geçerim.  |  |  |  |

### Değerlendirme:

İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili bilgilere erişim sağlama yeteneğini, bu bilgileri anlama, değerlendirme, kullanma ve iletme becerilerini kişilerin kendi beyanlarıyla ölçen, 38 maddelik, 4 alt boyuttan oluşan 3'lü Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğe verilen cevaplar için "en az uygun" için 1 puandan, "en uygun" için 3 puana kadar puan verilmekte ve toplam puan üzerinden değerlendirme yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 38, en yüksek puan 114'tür. Alınan puanın yüksekliği iş sağlığı okuryazarlığının yüksek düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin maddelerinin toplanabilir özelliktedir (Tukey additivity test,  $F=0,34$ ;  $p=0,562$ ).

Tüm maddelerin Cronbach alfa katsayısı 0,93; alt boyutların Cronbach alfa katsayıları İSG bilgilerine erişebilme yeteneği alt boyutu için 0,80; İSG bilgilerini anlama alt boyutu için 0,90; İSG bilgilerinin değerlendirilmesi için 0,90 ve İSG bilgilerini kullanma ve iletme için 0,83'tür.

Uyarlanan ölçme aracı atıf gösterilmesi ve bilimsel araştırmalarla sınırlı olmak kaydıyla kullanılabilir. Araştırmanın başlangıcında araştırmanın amacı ile bir bilginin sorumlu yazara e-posta gönderilmesi yeterlidir.

**Kaynak gösterimi:** Uskun, E., Güblü, M., Evcil, F.Y., Kalaycı, Ö., Kartal, F.M., Önal, Ö. ve Kişioğlu, A.N. İş Sağlığı Okuryazarlığı Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği: Metodolojik Bir Çalışma. *Turkiye Klinikleri J Med Sci.* 2022;42(3):191-203.

**Ek7:****BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU**

Ben Mehmet Veysi VELİOĞLU. İşe Bağlılık, Tükenmişlik ve İş Sağlığı Okuryazarlığı konusu hakkında bir araştırma yapıyorum. Araştırmamın adı, Öğretmenlerde İşe Bağlılık ve Tükenmişlik Arası İlişkide İş Sağlığı Okuryazarlığının Aracılık Rolü'dür. Çalışmanın yapılabilmesi için Batman Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul'dan yazılı izin alınmıştır. Sizin de bu araştırmaya katılmanızı talep ediyoruz. Ancak bu araştırmaya katılıp katılmamakta serbestsiniz. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu nedenle karar vermeden önce sizi detaylı olarak bilgilendirmek istiyoruz.

Bu araştırmada sosyal medya, whatsapp, e-posta vd. yöntemleri incelenecektir. Bu amaçla anket uygulamaları yapılacaktır. Bu uygulamalar yapılırken bağlantı kesikliği, ölçeklerin uzunluğu gibi durumlar ile karşılaşabiliriz. Araştırmaya katılmanız durumunda bu formda yazılı olan iletişim bilgilerinden araştırmacılara ulaşabilir ve çalışmanın her aşamasında çalışma ile ilgili bilgileri alabilirsiniz.

Çalışmaya katılmanız ve doğru yanıtlar vermeniz araştırma sonuçlarının doğruluğunu etkileyecektir. Size ait veriler bu çalışma dışında hiçbir yerde kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katılmayı reddetme ve hiçbir neden göstermeksizin, istediğiniz zaman araştırmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Araştırmaya katılmak istemeniz halinde bu formu imzalamanız gerekmektedir. Bu formun bir kopyası size verilecektir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

**Gönüllünün adı, soyadı:****Adres :****Tel :****İmza :****Tarih :****Araştırmacının adı, soyadı, unvanı:** Mehmet Veysi VELİOĞLU, Öğrenci**Adres :** Gap Mah. 2514 sok. Centrum Rezidans C Blok Kat:9 No:44 Merkez / BATMAN**Tel :** 0538 605 6954**İmza :****Tarih :** 01.02.2024

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : VELİOĞLU, Mehmet Veysi  
 Uyruğu : T.C  
 Doğum Tarihi ve Yeri : 15.03.1987 - Silvan  
 Medeni Durumu : Evli  
 e-posta : mvvelioglu21@gmail.com

| <b>Eğitim Derecesi</b> | <b>Okul/Program</b> | <b>Mezuniyet Yılı</b> |
|------------------------|---------------------|-----------------------|
|------------------------|---------------------|-----------------------|

|               |                          |              |
|---------------|--------------------------|--------------|
| Yüksek Lisans | Batman Üniv./ İSG Bölümü | Devam Ediyor |
| Lisans        | İnönü Üniv./Sınıf Öğret. | 2012         |
| Lise          | Silvan Lisesi            | 2005         |

| <b>İş Deneyimi, Yıl</b> | <b>Çalıştığı Yer</b>           | <b>Görevi</b>      |
|-------------------------|--------------------------------|--------------------|
| 2020 - Devam ediyor     | Cahit Zarifoğlu İlkokulu       | Müdür Yardımcısı   |
| 2018 - 2020             | Yunus Emre İlkokulu            | Sınıf Öğretmeni    |
| 2014 – 2018             | Yücebağ İlkokulu               | Sınıf Öğretmeni    |
| 2013 - 2014             | Yücebağ Yatılı Bölge Ortaokulu | Sınıf Öğretmeni    |
| 2012 – 2013             | Özel Sevgi Rehabilitasyon Mrk. | Özel Eğitim Öğret. |

### Yabancı Dili

İngilizce