



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI**

**TEKSTİL SANAYİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞ DOYUMU
VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

DR. SIDIKA İPEK AKDENİZ

HALK SAĞLIĞI UZMANLIK TEZİ

**DANIŞMAN
PROF. DR. ETHEM ERGİNÖZ**

İSTANBUL-2018



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI**

**TEKSTİL SANAYİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞ DOYUMU
VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

DR. SIDIKA İPEK AKDENİZ

HALK SAĞLIĞI UZMANLIK TEZİ

**DANIŞMAN
PROF. DR. ETHEM ERGİNÖZ**

İSTANBUL-2018

TEZ ONAYI

(Bu sayfa yerine, başarılı geçen Tez Sınavı sonrası sınav tutanağı ekinde yer alan Tez Onay sayfası gelecektir.)



TEŞEKKÜR

Uzmanlık eğitimine başladığım ilk günden son güne her zaman beni destekleyen; bilgisi, hoşgörüsü, halk sağlığına ve hayata karşı duruşu ile örnek aldığım, tez çalışmamda desteğini ve katkılarını esirgemeyen, değerli danışman hocam, Sayın Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Ethem Erginöz'e;

Uzmanlık eğitimim süresince bilgilerinden yararlandığım, her sıkıntıda hoşgörüsü ile desteğini esirgemeyen, tez çalışmamın konusunu belirlerken deneyimleri ve görüşleriyle katkı sağlayan değerli hocam Prof. Dr. Suphi Vehid'e,

Uzmanlık eğitimi süresince Halk Sağlığı felsefesini ve uygulamasını öğrenmemde sonsuz katkıları olan değerli hocalarım Prof. Dr. Mehmet Sarper Erdoğan'a, Doç. Dr. Günay Can'a, Yrd. Doç. Dr. Selçuk Köksal'a ve Doç. Dr. Eray Yurtseven'e,

Beraber çalışmaktan mutluluk duyduğum tüm doktor arkadaşlarıma, özellikle tez çalışmam sırasında sağladıkları motivasyon ve destekleri için Uzm. Dr. Lale Esirgen'e, Uzm. Dr. Gülnaz Çığ'a, Dr. Tuğberk Bakar'a, Dr. Özden Aksu'ya ve Dr. Deniz Seçkin'e, Dr. Tamer Üçüncü'ye, Dr. Hazal Cansu Acar'a,

Beni ben yapan, bu günlere gelmemde sonsuz katkıları olan, hayata dair değerleri ve erdemleri öğrendiğim değerli annem A. Refika Çalışkan'a ve babam Mustafa Çalışkan'a;

Destekleriyle beni her zaman özel hissettiren, abim Uzm. Dr. K. Emre Çalışkan'a ve kardeşim Av. İ. Ayberk Çalışkan'a,

Beni daima destekleyen, zor zamanlarımda yanımda olan eşim Erdal Akdeniz'e,

Bu süreçte yaşananları boyundan çok büyük bir anlayışla karşılayan kızım N. Mavi'ye,

Teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| TEZ ONAYI | ii |
| TEŞEKKÜR..... | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| TABLolar LİSTESİ..... | vii |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | x |
| SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ | xi |
| ÖZET | xii |
| ABSTRACT..... | xiii |
| 1. GİRİŞ VE AMAÇ..... | 1 |
| 1.1. GİRİŞ | 1 |
| 1.2. AMAÇLAR..... | 3 |
| 1.2.1. Yakın Dönem Amaçlar: | 3 |
| 1.2.2. Uzak Dönem Amaçlar..... | 3 |
| 2. GENEL BİLGİLER | 4 |
| 2.1. İŞ DOYUMUNUN TARİHÇESİ | 4 |
| 2.2. İŞ DOYUMU TANIMLARI..... | 5 |
| 2.3. İŞ DOYUMUNUN KURAMSAL DÜZEYDE İNCELENMESİ | 7 |
| 2.3.1. Kapsam(içerik) uramları: | 8 |
| 2.3.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarjisi Teorisi: | 8 |
| 2.3.1.2. Alderfer'in E.R.G Kuramı: | 11 |
| 2.3.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı..... | 12 |
| 2.3.1.4. McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı: | 13 |
| 2.3.2. Süreç Kuramları: | 14 |
| 2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı: | 15 |
| 2.3.2.2. Porter ve Lawler Beklenti Kuramı: | 16 |
| 2.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı: | 18 |
| 2.3.2.4. Locke'un Amaç Kuramı:..... | 18 |
| 2.3.2.5. Davranışsal Şartlandırma (Pekiştirme) Yaklaşımı: | 19 |
| 2.3.3. İş özellikleri modeli: | 20 |
| 2.4. İŞ DOYUMUNU OLUŞTURAN FAKTÖRLER | 21 |

| | |
|--|-----|
| 2.4.1. Bireysel faktörler: | 21 |
| 2.4.2. Kültürel Faktörler:..... | 23 |
| 2.4.3. Örgütsel Faktörler: | 23 |
| 2.5. İŞ DOYUMU VE DOYUMSUZLUĞUNUN SONUÇLARI | 25 |
| 2.5.1. Bireysel Sonuçları | 25 |
| 2.5.2. Örgütsel Sonuçları..... | 26 |
| 2.6. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ | 27 |
| 2.7. TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ | 28 |
| 2.8. A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ | 29 |
| 3. GEREÇ VE YÖNTEM..... | 31 |
| 3.1. AMAÇ: | 31 |
| 3.2. ARAŞTIRMANIN TİPİ: | 31 |
| 3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ | 31 |
| 3.4. ARAŞTIRMADAN DIŞLANMA ŞARTLARI:..... | 32 |
| 3.5. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA SÜRECİ | 32 |
| 3.5.1. ARAŞTIRMANIN İNSAN GÜCÜ VE BÜTÇESİ: | 32 |
| 3.6. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI..... | 32 |
| 3.6.1. Anket Formu (EK 1): | 32 |
| 3.6.1.1. Anketin Ön Uygulaması:..... | 33 |
| 3.6.2. Minnesota Doyum Ölçeği Kısa Form (Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form) (EK 2) [73] | 33 |
| 3.6.3. Davranışlar Ölçeği (EK 3) [52]:..... | 34 |
| 3.6.4. Araştırmada Kullanılan Terimler, Tanımlar | 35 |
| 3.7. Etik Kurul İzni | 36 |
| 3.8. Araştırma Verilerinin Analizi | 36 |
| 3.9. Araştırmanın Akışı..... | 38 |
| 4. BULGULAR..... | 40 |
| 4.1. Tanımlayıcı Tablolar..... | 40 |
| 4.2. İş Doyumunun Değerlendirilmesi..... | 59 |
| 5. TARTIŞMA | 81 |
| 6. SONUÇ | 99 |
| 7. ÖNERİLER..... | 102 |
| KAYNAKLAR | 105 |

| | |
|-------------------------|-----|
| FORMLAR | 114 |
| ETİK KURUL KARARI | 123 |
| ÖZGEÇMİŞ | 124 |



TABLOLAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1 : A ve B Tipi Kişilik Özellikleri* | 30 |
| Tablo 2: Minnesota İş Doyumu Genel İş Doyumu Puanlarına Göre Çalışanların Dağılımları | 37 |
| Tablo 3: Araştırmaya katılan işletmelerdeki çalışanların cinsiyet dağılımları (n=128) . | 40 |
| Tablo 4 : Araştırmaya katılan işletmelere ve cinsiyete göre yaşın incelenmesi (n=128) | 41 |
| Tablo 5 : Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyete göre yaş gruplarına dağılımları (n=128)..... | 42 |
| Tablo 6: Araştırmaya katılanların cinsiyete göre medeni durumlarının dağılımı (n=128) | 42 |
| Tablo 7 : Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sahibi olma ve eğitim durumuna göre dağılımları (n=128)..... | 43 |
| Tablo 8 : Araştırmaya katılanların doğum yerlerine göre dağılımları (n=128) | 43 |
| Tablo 9 :Araştırmadaki Çalışanların Cinsiyete Göre Sigara İçme Durumlarının İncelenmesi (n=128) | 45 |
| Tablo 10 : Araştırmadaki Çalışanların Sigara Kullanım Miktarlarının İncelenmesi (Paket-Yıl) (n=44)..... | 45 |
| Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Alkol Kullanım Durumları (n=128) | 45 |
| Tablo 12 : İşçilerin İş Yaşamlarına Dair Tanımlayıcı Bulgular (n=128) | 47 |
| Tablo 13 : : Araştırmaya Katılan İşçilerin Mola Durumlarının Değerlendirilmesi (n=128)..... | 49 |
| Tablo 14: Araştırmaya Katılan İşçilerin Mevcut İşlerindeki Görevleri ve Görev Alanları (n=128)..... | 49 |
| Tablo 15: Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir ve Hane Halkı Geliri (n=128) | 51 |
| Tablo 16 : Araştırmadaki Çalışanların Cinsiyete Göre Aylık Gelir Durumlarına Dağılımı (n=128) | 51 |
| Tablo 17 : Araştırmaya katılan çalışanların mesken ihtiyaçlarını karşılama ve mesken sahibi olma durumlarının incelenmesi (n=128)..... | 51 |
| Tablo 18: Araştırmaya Katılanların Hane Halkı Bilgilerinin Dağılımı (n=128) | 52 |
| Tablo 19: Araştırmaya Katılanların Bazı Sağlık Bilgilerinin Dağılımı (n=128)..... | 53 |
| Tablo 20: Araştırmaya Katılanların, Kronik Hastalık/Şikayet Durumlarının Dağılımı | 54 |

| | |
|--|----|
| Tablo 21: Mevcut İşe Başladıktan Sonra Ortaya Çıkan Şikayet ve Hastalık (n=128) ... | 55 |
| Tablo 22: Mevcut İşe Başladıktan Sonra Ortaya Çıkan Şikayet ve Hastalıkların Dağılımları (n=41) | 55 |
| Tablo 23: Araştırmaya Katılan İşçilerin İş Kazası Geçirme Durumlarının Dağılımı | 56 |
| Tablo 24 : Araştırmadaki Çalışanların Çalışma Ortamından Rahatsızlık Duyma Durumları ve Çalışma Ortamında Rahatsızlık Veren Durumların Dağılımı | 57 |
| Tablo 25 : Araştırmaya Katılanların Uyku Problemi Yaşama Sıklıkları | 57 |
| Tablo 26: Araştırma Katılanların Düzenli Fiziksel Aktivite Yapma ve Hobilerine Zaman Ayırabilme Durumu | 58 |
| Tablo 27: Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Dışı Zamanında Ev İşi Yapma Durumu | 58 |
| Tablo 28 : Araştırmaya Katılanların İş Saatleri Dışında Yaptıkları Bazı Aktivitelerin Dağılımı | 59 |
| Tablo 29 : Araştırmada Uygulan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri..... | 60 |
| Tablo 30 : Araştırmaya Katılan Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Bulguları (n=128)..... | 60 |
| Tablo 31: Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı Bulguları (n=128).. | 61 |
| Tablo 32 : İş Doyumu Gruplarının, Minnesota İş Doyumu Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı Bulguları (n=128) | 62 |
| Tablo 33 : Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Genel Doyum Puanlarının Bazı Demografik Verilere Göre Dağılımı (n=128) | 64 |
| Tablo 34 : Minnesota İş Doyumu Gruplarına Göre Araştırmaya Katılanların Yaş Durumları (n=128)..... | 65 |
| Tablo 35 : Araştırmaya katılan İşletmelere Göre Çalışanların İş Doyumlarının İncelenmesi (n=128) | 65 |
| Tablo 36 : Araştırmaya Katılanların Bazı Sağlık Değişkenlerine Göre Minnesota İş Doyumu Gruplarına Dağılımları..... | 67 |
| Tablo 37 : Araştırmaya Katılanların İşlerine dair Bazı Değişkenlere Göre Minnesota İş Doyumu Gruplarına Dağılımları..... | 69 |
| Tablo 38 : Araştırmaya Katılanların Aylık Gelir Düzeyi, Ek İş, Hanede Halkı Geliri ve Konut İhtiyacının Karşılama Biçimine Göre Minnesota İş Doyumu Gruplarına Dağılımları | 72 |

| | |
|---|----|
| Tablo 39 : Araştırmaya Katılan alışanların İş Sağlığına İlişkin Bazı Değişkenlere Göre İş Doyumlarının İncelenmesi | 73 |
| Tablo 40: Araştırmaya Katılanların Düzenli Fiziksel Aktivite, Hobilerine Zaman Ayırabilme ve Sosyalleşme zelliklerine Göre İş Doyumlarının İncelenmesi | 74 |
| Tablo 41 : A Tipi Kişilik leği (Davranışlar leği) Puanlarının Tanımlayıcı Bulguları | 75 |
| Tablo 42 : Minnesota İş Doyumu Gruplarına Göre Araştırmaya Katılanlarda Davranışlar leği Puanlarının Değerlendirilmesi (n=126)..... | 76 |
| Tablo 43 : İşle İlgili Bazı Değişkenlerin Minnesota İş Doyumu Gruplarına Göre İncelenmesi | 77 |
| Tablo 44 : Minnesota İş Doyumu Gruplarının Bazı Demografik Durumlara Göre Karşılaştırılması..... | 78 |
| Tablo 45: Araştırmaya Katılan alışanların İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörlerin ok Değişkenli Analiz İle Değerlendirilmesi** | 80 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Şekil 1 : Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi | 9 |
| Şekil 2 : Hijyen ve Motivasyon faktörlerinin doyum düzeyine etkileri [22, 32]..... | 12 |
| Şekil 3 : Maslow, Alderfer ve Herzberg'in kuramlarının birbiri ile ilişkisi [32]..... | 13 |
| Şekil 4 : Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı[43] | 17 |
| Şekil 5 : İş doyumsuzluğunun Olası Örgütsel Sonuçları [42] | 27 |
| Şekil 7 : Araştırmaya Katılan Çalışanların İşletmelere Dağılımı | 41 |
| Şekil 8: Araştırmaya Katılan Çalışanların Sigara İçme Durumları | 44 |
| Şekil 9 : Tekstil Sektöründe Çalışma Yılına Göre Çalışanların Dağılımı (%) | 48 |



SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|--------|---|
| DSÖ | : Dünya Sağlık Örgütü |
| ILO | : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü) |
| OSHO | : Occupational Safety and Health Administration |
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri (United State of America) |
| MİDÖ | : Minnesota iş doyum ölçeği |
| DÖ | : Davranışlar (A tipi kişilik) Ölçeği |
| DO | : Düşük-orta düzey iş doyumunu |
| THSK | : Sağlık Bakanlığı-Türkiye Halk Sağlığı Kurumu |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| SGK | : TC Sosyal Güvenlik Kurumu |
| İHKİB | : İstanbul Hazır giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği |
| İTKİB | : İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri |
| DKSİR | : Dünya Küresel Sigara İçme Raporu |
| TKHRFS | : Türkiye Kronik Hastalıklar Ve Risk Faktörleri Sıklığı Çalışması |
| % | : Yüzde |
| n | : Sayı |
| GA | : Güven Aralığı |

ÖZET

Akdeniz S. İ. (2018). Tekstil Sanayinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve İlişkili Faktörler. İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı. Tıpta Uzmanlık Tezi. İstanbul.

Amaç: Çalışanların işlerinden sağladıkları doyum ya da doyumsuzluk onların psikososyal ve fiziksel sağlıkları üzerinde etkili olmaktadır. Tekstil, istihdamın fazla, çalışma koşullarının zor olduğu bir sektördür. Bu çalışma, onayı alınan tekstil firmalarında, çalışanların iş doyumlarını ve bunları etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. İstanbul'da faaliyet gösteren, 5 tekstil işletmesinde, 128 kişi ile Kasım-Aralık 2017 tarihleri arasında sosyodemografik bilgiler yüz yüze görüşülerek, Minnesota İş doyum Ölçeği'nin kısa formu ve Davranışlar Ölçeği gözetim altında uygulanarak araştırmanın verileri toplandı. Araştırmaya dahil olan işletmelerdeki tüm işçilere ulaşmak hedeflendiğinden örneklem seçilmedi.

Bulgular: Araştırmada en fazla çalışanı olan A işletmesiydi (%29,7, n=38). Katılımcıların yaş ortalamaları $31,83 \pm 9,70$, kadınların oranı %45,3'tü. Çalışanların genel iş doyum ortalamaları $70,42 \pm 10,93$ puandı. Evli olmayan, çocuğu olmayan, halen sigara kullanmayan, tekstilde çalışma süresi 2 ay- 5 yıl olan, son 1 yılda sağlık sebebiyle işe devamsızlığı olan çalışanlarda düşük-orta düzey iş doyum oranları anlamlı yüksekti. Düşük-orta iş doyum grubunda, Davranışlar Ölçeği toplam puan ortalaması anlamlı düşük, günlük çalışma süresi ortalaması anlamlı olarak yüksekti. Araştırma grubunda düşük-orta düzey iş doyumunu öngörmede, günlük ortalama çalışma süresi, tekstil sanayinde çalıştığı süre, son 1 yılda sağlık sebebiyle işe devamsızlık, A tipi kişilik puanı önemli faktörlerdi.

Sonuç: Tekstil sanayinde çalışan işçilerde, çalışma koşullarının düzenlenmesine, iş ve çalışan uyumuna önem verilmeli, çalışanlar ayrı ayrı değerlendirilerek, iş doyumunu arttırmaya yönelik, bireysel ve örgütsel önemler alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, Minnesota, tekstil, çalışan, psikososyal sağlık.

ABSTRACT

Akdeniz S. İ. (2018). Job satisfaction and related factors in the textile industry workers. Department of Public Health, Cerrahpaşa Faculty of Medicine, Istanbul-Cerrahpaşa University. Medical Specialty Thesis. Istanbul

Objectives: Job satisfaction of workers is influencing their mental, social and physical health. Textile sector has a considerable number of workers, who works in hard conditions. This study aims to determine the job satisfaction of the employees and explain the factors which affects them in the suitable textile firms.

Materials and Methods: The study was a descriptive type of study. Sociodemographic data was gathered at a face to face interview, also Minnesota Job Satisfaction Scale short form and Behavioral Scale were administered to workers. Surveillance data was collected from 138 textile workers between November and December 2017 in 5 textile firms operating in Istanbul. The sample was not selected because it was aimed to reach all workers in the companies covered by the research.

Results: The company with the highest number of employees in the survey was A company (29,7%). The average age of participants was 31.83 ± 9.70 and the proportion of women was 45.3%. The general job satisfaction point of employees was 70.42 ± 10.93 . Low-to mid-level job satisfaction rates were significantly higher in non-married, non-smokers, 2 to 5 years of duration of working in the textile, and those who were absent due to health during the last 1 year. In the low- to mid-level job satisfaction group, the average score of behaviors scale was significantly lower and the average of the daily working time was significantly higher than others. In the research group, the average daily working time, the duration of working in the textile industry, the absenteeism due to health in the last 1 year, A type personality score were important factors which were predicted low- to mid-level job satisfaction.

Conclusion: It should be taken importance on the workers in textile industry, also it should be regulated working conditions and the harmony between human and work. It should be taken individual and organizational precautions to increase job satisfaction by evaluating each employee separately.

Key words: Job Satisfaction, Minnesota, textile, worker, psychosocial health

1. GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 1948 yılında sağlığı “ Yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik hali” olarak tanımlamıştır[1]. “Sosyal yönden tam iyilik hali” ifadesi sağlığın toplumsal boyutuna vurgu yapmaktadır. Bu noktada çalışma ve yaşam güvenliğinin sağlanamadığı toplumlarda kişinin tam iyilik halinde olması olanaksızdır[2].

Bireylerin, çalışma süreleri göz önüne alındığında, kişinin bu “tam iyilik halini” yakalayabilmesi için işinden doyum elde etmesinin ne denli önemli olduğu görülmektedir.

ILO ve DSÖ ortak komitesine (1950;1995) göre; iş sağlığında, ne iş yaptıklarına bakılmaksızın, bütün çalışanları fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerinin en üst düzeyde tutmak, çalışma şartlarından dolayı sağlığın bozulmasını önlemek, çalışanların fizyolojik ve psikolojik olarak kendilerine en uygun işte çalıştırılmaları ve bunun sürdürülmesini sağlamak yani çalışan-iş uyumunu iki yönlü olarak sağlamak hedeflenmelidir[3].

ILO, 1984 yılında psikososyal tehlikeleri; çalışma ortamı, işin içeriği, çalışma koşullarıyla bireyin kapasitesi, ihtiyaçları, kültürü, kişiler arası etkileşim durumlarının sağlık, iş başarısı ve iş doyumuna üzerine etkileri bağlamında tanımlamıştır [4]. Forastieri, temel psikososyal risk faktörlerini, düşük iş kontrolü, düşük destek seviyeleri, çaba-ödül dengesizliği, iş güvensizliği ve iş tatminsizliği olarak belirtmektedir [5].

Çalışma koşulları ile insan faktörleri arasında negatif bir etkileşim, duygusal ve davranışsal sorunlarla birlikte biyokimyasal ve nöro-hormonal değişikliklere yol açarak, mental ya da fiziksel hastalıklar için de ek riskler oluşturabilmektedir. Oysa çalışma koşulları ve insan faktörleri dengede olduğunda, birey işini iyi yaptığını hisseder ve özgüvenli olur. Böylelikle motivasyonu, çalışma kapasitesi, iş memnuniyeti artar ve sağlığı gelişir.

İş doyumunu ve sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir meta-analizde , iş tatmini ile mental ve fiziksel sağlık arasında çok güçlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Düşük iş doyumuna düzeyine sahip çalışanların anksiyete, depresyon, tükenmişlik, kardiyovasküler hastalık, kas-iskelet sistemi bozuklukları yaşama ihtimalinin daha yüksek olduğu, benlik saygısının azaldığı bilinmektedir[6]. Yine kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının insidansının, algılanan stres düzeylerinin yüksek olması, iş yükü ve işin beklentilerinin yüksek olması, çalışanın iş üzerindeki kontrolünün düşük olması, sosyal desteğin az olması, monoton çalışma ve düşük iş doyumunu ile ilgili olduğu bilinmektedir[5].

İş stresi ve iş doyumsuzluğu stresle ilişkili hastalıklar olan hipertansiyon, kardiyovasküler hastalıklar, peptik ülser, astım, ruhsal sıkıntılar, tütün-alkol kötüye kullanımı ile ilişkili olabilmektedir[7, 8]. İş doyumunu ile koroner kalp hastalığı mortalitesi arasında negatif bir ilişki olduğu gösterilmiştir[9]. Tüm bunlar göz önünde bulundurulunca, iş doyumunu; çalışanların sağlığını, refahını ve bununla birlikte performanslarını etkileyen en önemli faktör olabilmektedir[7].

Önceki çalışmalar iş tatminsizliğinin, fiziksel ve psikolojik sağlığın önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir[10]. Dolayısıyla, işyerinde stresle ilgili risk değerlendirmelerinde, çalışanların en hoşnutsuz olduğu iş yönleri (çalışma saatleri, yönetim tarzı, iş yükü, özerklik vb) stres düzeyini arttırıcı faktörler de olabileceğinden bu iş yönlerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. İş doyumunu üzerine en büyük etkiye sahip olan faktörler üzerinde yapılan iyileştirmelerin, çalışanın ruh sağlığı özellikle de duygusal tükenmişlikleri üzerinde çok etkili olması beklenir [6]. Kişilerin öznel iyilik halinin iş doyumları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir[11].

ABD’de bir alkol kliniğinde yapılan çalışmada, alkol kullanım bozukluğu olanların düşük iş memnuniyeti yaşadıkları, yarısından fazlasının üstlerini kabullenmede problem yaşadığı saptanmıştır.[12]

Tekstil ve hazır giyim sanayi, özellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde çalışan istihdamında önemli yere sahiptir. Ülkemizde de tekstil sanayi ekonominin yükünü üstlenen sektörlerden biridir [13].

Tekstil sektörü, hazır giyim ve tekstil olmak üzere ayrılmakla birlikte çoğunlukla bir çatı altında toplanmaktadır. Çalışma saatlerinin uzun olması, yoğun bir iş temposunun varlığı, vardiyalı çalışma, yapılan iş karşısında alınan ücretlerin yetersizliği, ücretlerin ödenmesinde yaşanan belirsizlikler, sık yaşanan işe giriş çıkışlar,

kurumsal olmayan işletmelerde pek de iyi olmayan çalışma şartları gibi bir çok sorunla mücadele eden tekstil çalışanların, yalnızca fiziksel değil psikososyal sağlıklarının da gözetilmesi önem taşımaktadır. Tekstil işletmeleri fiziksel, kimyasal, biyolojik risklerin yanı sıra psikososyal riskleri de üzerinde barındırmaktadır. Mesleki ruh sağlığı araştırmalarında özellikle duygusal iyilik hali ile ilgilenilmiş; iş doyumu, depresif duygudurum ve endişe gibi faktörler üzerinde durulmuştur[14].

Çalışanların bireysel mutluluklarının sağlanması iş sağlayıcılar açısından da önemlidir. İş doyumu, sağlık, organizasyonel bağlılık ve üretkenlik el ele gitmektedir [12]. Öyle ki iş doyumu düzeyinin azalması, o kuruluştaki işlerin kötüye gittiğinin en iyi göstergesidir[15].

1.2. AMAÇLAR

1.2.1. Yakın Dönem Amaçlar:

1. Tekstil sanayinde faaliyet gösteren, izinleri alınmış 5 işletmede çalışan işçilerin demografik özelliklerini tanımlamak, bazı fiziksel ve psiko-sosyal sağlık durumlarına, kişilik özelliklerine ilişkin bilgi edinmek,
2. Tekstil sanayinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını saptamak
3. Tekstil sanayinde çalışan işçilerin iş doyumu düzeylerini saptamak
4. Tekstil Sanayinde çalışan işçilerin iş doyumu ile ilişkili olabilecek faktörleri belirlemek

1.2.2. Uzak Dönem Amaçlar

1. Tekstil Sanayinde faaliyet gösteren, araştırma izinleri alınan işletmelere, işçilerin iş doyumu düzeyleri ve etkileyen faktörler ile ilgili geri bildirimde bulunmak,
2. Çalışanların iş doyumlarının sağlanmasına ya da geliştirilmesine yardımcı olmak üzere mevcut durumdaki eksiklikler konusunda yöneticilere yol göstermek
3. Tekstil sanayinde çalışan işçilerin iş doyumları ve ilişkili faktörlerle ilgili bilgilere katkı sağlamak.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İŞ DOYUMUNUN TARİHÇESİ

İş doyumunu kavramı sanayi devrimi sürecinde ortaya atılmış olup, zaman içerisinde farklı bakış açılarını içeren anlamlar yüklenmiştir. Dolayısı ile günümüze kadar birçok farklı tanım ortaya atılmıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte kendi hesabına çalışan birey, işçi olarak çalışmayı deneyimlemeye başlamıştır. Küçük çiftçi ve kendi hesabına çalışan bu kesim, büyük işletmelerin parçası olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde, 1870'li yıllarda %70'i kendi işinde çalışırken, 1970'li yıllarda ancak %5'inin kendi hesabına çalışabildiği görülmektedir[16]. Zamanla çalışma şartlarının kontrolünü yitiren çalışan, iş performansı kaygıları, daha büyük insan gruplarının aynı amaçla güdülenmesi gibi sebepler "iş doyumunu" kavramının gündeme gelmesine neden olmuştur.

İş doyumunu kavramının doğuşu, 1911 yılında Frederick W. Taylor'ın "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" nde açıkladığı; sistemin insandan önce geldiği ve standartların sağlanması, işe uygun işçilerin seçilmesi, ücret, eğitim ve denetim gibi bir dizi bilimsel uygulama ile verimliliğin artırılacağı fikrine kadar dayanmaktadır [17]. İngiliz araştırmacılar 1920'lerde, çalışan yorgunluğu ve monotonluğu etkileyen faktörleri inceleyen çalışmalar yapmaya başlamıştır. [18]. Ardından Elton Mayo ve arkadaşlarının yürüttüğü Hawthorne araştırmaları (1927-1932) iş doyumunu kavramının temellerini atmıştır. ABD'de bir elektrik şirketinde bir grup seçilmiş işçi üzerinde gerçekleştirilen deneyler, insan unsurunun en önemli faktör olduğunu, insanın bir bütün olarak ele alınması gerektiğini ve insanın sosyal çevresinden soyutlanmadan değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir. Bu noktada Mayo'nun iş doyumunu araştırmalarına farklı bir bakış kazandırdığı görülmektedir. Amerika'da ise iş doyumunu konu alan araştırmaların ilkinin Robert Hoppock (1935) tarafından yapıldığı belirtilmektedir. Bu dönemde endüstriyel psikologlar, iş yerlerinde çalışanların davranışlarını incelemek ve iş doyumlarını belirlemek üzere çalışmalar yapmışlardır [19].

2.2. İŞ DOYUMU TANIMLARI

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), iş doyumunun, çalışanın işini yaparken ya da yapması sayesinde, gereksinimlerini karşılayabilme düzeyi ile ilgili olduğunu belirtmektedir[20].

İş doyumunu tanımlamalarından sıklıkla Hoppock, Locke ve Vroom'un tanımlarına başvurulmaktadır. Hoppock iş doyumunu, bireyin işinden doyum elde ettiğini söylemesini sağlayan fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin birleşimi olarak tanımlarken, Vroom, işteki role karşı oluşan duygusal yönelimler olarak tanımlamıştır[21]. Hoppock ve Vroom'un tanımlarına bakıldığında, çalışanın nasıl hissettiği ile ilişkili olduğu görülmektedir. Locke ise kapsamlı bir tanım yapmış olup; bireyin işini ya da iş deneyimini değerlendirmesiyle ortaya çıkan bilişsel, duygusal ve çıkarımsal tepkiler ya da tutumlarla oluşan olumlu duygular, hissedilen haz olarak değerlendirmiştir Locke'un bu tanımına göre hem bilişsel durum (değerlendirme) hem de hisler (duygusal durum) doyumunu belirlemektedir[22]. Judge, iş doyumunun bu iki yönünü kabul etmekte ve iş doyumunun işimizle ilgili ne düşündüğümüz ve bu düşüncelerimizle ne hissettiğimiz olduğunu söylemektedir. İşle ilgili bu iki durum bizim psikolojimiz ve psikobiyolojimiz ile ilişkilidir[23]. İş doyumunda, inançlar ve işin sonucuna, iş ortamı koşullarına ve işin kendisine karşı oluşan bazı yargılar iş doyumunun bilişsel yönü olup, bu tutum pozitif ya da negative olabilmektedir[24]

Spector (1997), iş doyumunu basitçe insanların işleri ve işlerinin farklı yönleriyle ilgili hissettikleri (işini beğenip beğenmemeyi de kapsayan) olarak ifade etmiş, iş doyumunu bir tutum olarak ele almıştır[25].

Fred Luthans'a göre iş doyumunu; işin, çalışanlarca önemli görülen şeyleri (beklentilerini) ne oranda sağladığı konusundaki algılarının bir sonucudur. Bu tanımda iş doyumunu beklentiler ile ilişkilendirilmektedir. Luthans, iş doyumunun genel kabul gören 3 boyutu olduğunu ifade etmiştir. İlki, duygusal bir yanıt olması sebebiyle sadece hissedilebilir olmasıdır. Bir diğeri beklentileri karşılama durumudur. Son olarak iş, ücret, terfi olanakları, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarına karşı oluşan tutumları göstermektedir[22].

Lawler'a (1973) ise iş tatminin, çalışanın yaptığı iş karşılığında elde etmeyi umduklarıyla (beklentileriyle) gerçekte elde ettikleri arasındaki farktan doğduğunu belirtmiştir[26].

Barutçugil ise “kişinin yaptığı işin ve sonuçlarının bireysel gereksinimleri ve değer yargılarıyla örtüşmesiyle veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesiyle yaşadığı duygu” olarak tanımlamıştır. Bireyin iş deneyimleri sonucu hissettikleri olumlu ise iş doyumunun varlığından söz edilir. Bu tanımlamada iş doyumunun özelliklerine değinilmiştir. Bu özellikler:

- İş doyumunu değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunu gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.

- Farklı çalışanların önem ve öncelik verdiği değerler farklılık gösterir. Bu nedenle, farklı konumlardaki çalışanlar belirli bir durumdan farklı doyumlar elde edebilirler.

- İş doyumunu bireysel algılama biçimi ile bağlantılıdır. Bir çalışanın arzularının, değerlerinin ve elde ettiklerinin farkında olmaması, bunları tam ve doğru biçimde algılamaması olasılığı her zaman vardır.

- İş doyumunun işe ve ilişkilere karşı duygusal ve kişisel bir tepki olması nedeniyle gözlemlenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülmesi her zaman için kolay değildir.

- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetiştirme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır[24].

İş doyumunu, kişisel faktörlerden de etkilenen bir tutumdur. Olumsuz duygulanım ve olumlu duygulanım, bireyin işindeki deneyimini etkileyen önemli bir özellik olarak kabul edilir [27].

Judge ve Hulin (2009) iş doyumunu bireyin işine karşı oluşan çok boyutlu psikolojik yanıt olarak tanımlamıştır. Bu yanıtlar bilişsel (değerlendirici) ve afektif (duygusal) bileşenlere sahiptir ve bu yanıtlar kavramsal açıdan birbirleri ile bağlantılıdır[28].

Tüm bu tanımlamalara bakıldığında, iş doyumunun işe karşı hissedilenler ve tutumlardan oluştuğu görülmektedir. Bu noktada, kişilerin nelerle ya da nasıl iş doyumunu sağladıklarını anlayabilmek amacıyla motivasyon kuramlarından yararlanılmaktadır.

Ayrılmış özdeş ikizlerin iş doyumunu düzeylerinin benzer olduğunu ve hatta iş doyumunda genetik bir temel olmasının muhtemel olduğu belirtilmektedir. Judge,

Locke, Durham ve Kluger (1998), olumlu öz-değerlendirmelere sahip bireylerin, daha az pozitif öz-değerlendirmeye sahip bireylerden daha yüksek düzeyde iş doyumunu bildirebileceklerini göstermiştir[29].

İş doyumunu için sağladığı olanaklar, ücret, terfi ve yükselme fırsatları, yönetici desteği, iş arkadaşları ve çalışma koşulları gibi bir takım faktörlerin belirlenimi altındadır [30]

2.3. İŞ DOYUMUNUN KURAMSAL DÜZEYDE İNCELENMESİ

İş doyumunu çalışanın işinden genel olarak doyum elde etmesi olabileceği gibi yalnızca belirli yönlerden (ücret, üstleri vb) doyum sağlanmasıyla da olabilmektedir[31].

Motivasyon, etki etmek, harekete geçirmek anlamlarını taşıyan latince “movere” sözcüğünden gelmektedir. Motivasyon, belirli bir amaca ulaşmak üzere bireylerin aktive edilmesi, yönlendirilmesi ve bu durumun sürdürülmesidir[4]. Uzun süreler çalışanların birer birey olduğundan yola çıkılarak iş doyumunu, motivasyon kuramları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak iş motivasyonu ve doyumunu anlamaya yönelik entegre bir modelin geliştirilmesi, işe yönelik motivasyonu anlamak ve açıklamak için yeterli kavramsal çerçevenin olmaması, iş doyumunu anlamak için net bir kuramsal çerçevenin olmaması ve motivasyon ile doyumunu bir araya getirmedeki sorunlar nedeniyle zor olmuştur. Son yirmi yılda, mevcut motivasyon ve iş doyumunu teorilerinin temel unsurlarını bütünleştiren geçerli bir modelin geliştirilmesi için, teorik ve deneysel olarak yeterli ilerleme kaydedilmiştir[18].

İş doyumunu, farklı insanlara farklı şeyler ifade edebilen karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. İş doyumunu açıklamaya yönelik birçok teori vardır. İş doyumunu motivasyonla çoğu kez bağlantılıdır, ancak motivasyona eşdeğer değildir. İş doyumunu daha çok bir içsel durumdur[32].

Motivasyon, psikolojide iki ana grupta incelenebilmektedir: Mekanistik yaklaşımlar ve bilişsel yaklaşımlar. Mekanistik yaklaşımlar, içgüdü öğretisi, etki yasası, koşullandırma çalışmaları gibi çalışmalar olup uyarı ve sonrasında oluşan tepki ilişkisini açıklar. Bilişsel yaklaşımlar ise (Vroom, Atkinson, Porter...) bir davranış sonrası oluşan sonuca yönelik beklentilere dayanır[33].

Motivasyon kuramları teorisinin dayandığı temel noktaya yahut tarihsel gelişime göre sınıflandırılmaktadır. Teorinin dayandığı temel düşünce baz alındığında çok genel olarak “Kapsam(İçerik) ve Süreç Kuramları” , kronolojik olarak sınıflamaya gidildiğinde ise “Eski Kuramlar ve Çağdaş Kuramlar” olarak ayrılmaktadırlar[34]. Kimi zaman bu iki durumun beraberce ele alındığı görülmektedir. Örneğin Luthans, Kapsam-Süreç ve Çağdaş Kuramlar olarak ayırım yapmaktadır[22]. Judge, İş tatminini açıklayan kuramları, durumsal (situational) kuramlar, eğilimsel (dispositional) kuramlar ve etkileşimsel (interactive) kuramlar olarak sınıflandırmıştır. Durumsal kuramlar, işin doğası ve bazı çevresel faktörler, Eğilimsel kuramlar, bireyin kişisel özellikleri, Etkileşimsel kuramlar ise durumsal ve kişisel faktörlerin etkileşimi ile iş doyumunu oluşturduğunu varsaymaktadır [35].

1900’lü yıllarda bilimsel yönetim (ücretlerin iyileştirilmesi) ile başlayan tarihsel süreç içerisinde; İnsan İlişilerine (ekonomik güvence, çalışma koşulları) odaklanan yaklaşımların ardından Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi , Herzberg İki Etmen Kuramı, Alderfer ERG Kuramı sıralaması ile günümüze kadar gelmiş bu kuramlar “İçerik(Kapsam) Teorileri”dir. Kapsam teorileri, “motivasyonu sağlayan nelerdir?” sorusuna cevap aramaktadır. Yani kapsam teorileri, bireylerin doğal ihtiyaçlarını ve güdüleyicilerini belirleme temeline dayanır. Bilişsel beklenti kavramına dayanan süreç teorilerinin öncüsü sosyal psikolog Lewin ve Tolmandır. Sonrasında Vroom, Porter ve Lawler’in çalışmaları ile devam etmiştir [22]. Süreç kuramları, kişinin davranışının nelerden etkilendiği ve nasıl bir sürecin sonunda oluştuğuna odaklanmaktadır. Motivasyonu sağlayan ve birbiriyle ilişkili olan bilişsel süreçleri ele alır [33].

2.3.1. Kapsam(içerik) uramları:

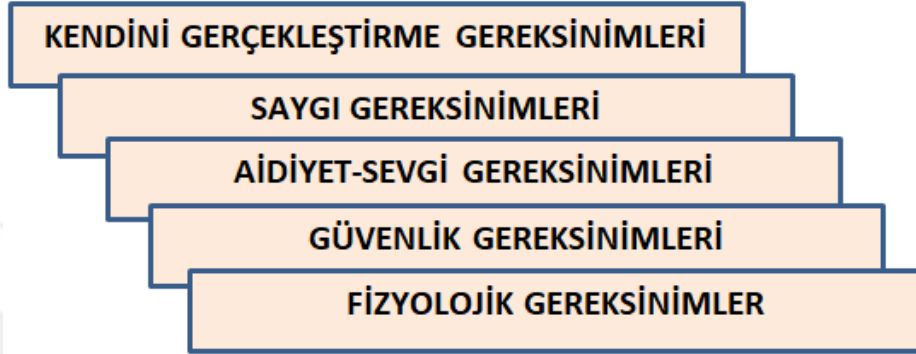
2.3.1.1. Maslow’un Gereksinimler Hiyerarjisi Teorisi:

İnsanın davranışlarını ve güdülenmesini bilimsel olarak ele alan Maslow’a göre bireyleri, doyum sağlamak üzere bir davranışı sergilemeye yönlendiren gereksinimler veya güdüleridir. Bunları beş basamaklı hiyerarşik bir yapıda ele alan Maslow’un üç temel varsayımı vardır:

1. Kişi belirli gereksinimleri gidermeye yönelik eylemde bulunur. Gereksinimlerin giderilmesi motivasyonu sağlamaz ancak giderilmemesi davranışları etkilemektedir.

2. Kişisel gereksinimler önem sırasına göre temel ihtiyaçlardan daha karmaşık olanlara doğru belirli hiyerarşi içerisindedir.
3. Alt seviyedeki ihtiyaç belirli bir düzeyde giderilmeden bir üst seviyedeki gereksinim ortaya çıkmaz[36].

Şekil 1 : Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi



Maslow sayılan bu güdülere ek olarak bilişsel ve estetik gereksinimler olarak adlandırdığı yüksek düzey iki güdüden bahsetmektedir. Maslow süreç içerisinde çok kez bu sıralı yapıyı gözlemlemiştir. Yine de bu sıralamanın kimi zaman değişebileceğini ifade etmiştir[37].

Maslow, fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri temel, diğer basamakları ise ikincil (psiko-sosyal) gereksinimler olarak tanımlamıştır[38].

1. Fizyolojik gereksinimler: Bireyin yemek, su, uyku, cinsellik gibi fizyolojik gereksinimlerini içerir. Üst basamak gereksinimlere geçilebilmesi için bu gereksinimlerin belirli oranda giderilmesi gerekmektedir.
2. Güvenlik gereksinimleri: Fizyolojik gereksinimler belirli oranda giderilince güvenlik gereksinimi ortaya çıkar. Korunma ve bunun devamlılığı, kendini güvende hissetme gibi gereksinimleri içerir. Bireyin iş yaşamı düşünüldüğünde iş güvenliği gereksinimi bu basamakta yer almaktadır.
3. Aidiyet – Sevgi Gereksinimleri: İlk iki gereksinimin yeterli düzeyde karşılandığı durumda birey kişiler arası iletişime gereksinim duyacak ve bunu gidermeye yönelecektir.
4. Saygı Gereksinimi: Kendine güven, başarı, saygınlık, tanınma gibi gereksinimlerdir.

5. Kendini gerçekleştirme: Diğer gereksinimler yeterince karşılandığında ortaya, bireyin özünde yatkın olduğu halini yaşamaya dair gereksinimler çıkar. Kişisellik bu gereksinimde ön plandadır. Kişiler yetenek ve becerileri doğrultusunda uygun oldukları şeyi yapmadıklarında hoşnutsuzluk duymaktadır[38, 39].

Maslow'un kuramını sınavan bir çok deneysel araştırmalar kuramı destekleyememiştir[38]. Yine de Maslow'un bu kuramı, motivasyonu ve insan gereksinimlerini açıklamada anlaşılır ve basit olması gibi nedenlerle en çok kullanılan kuramlardan biridir.

Gereksinimlerin giderilmesi üzerine kurulan kuramlarda (Maslow, 1943; McClelland, 1961; Alderfer, 1972) gereksinim kavramı, bireyin doğuştan getirdiği, özünde var olan çoğunlukla stabil, biyolojik bir takım dürtüler olarak görülürken, bilişsel güdüleme kuramı, gereksinimleri dinamik bir yapıda ele alır ve gereksinimler bireyin bilişsel yapısına, algılama biçimine, değer yargılarına, beklentilerine göre değişen bir kavram olarak değerlendirilir[37].

Maslow'u gereksinimler hiyerarşisi kuramını işteki motivasyonu açıklamak üzere kullanan Mc Gregor, " The Human Side of Enterprice" (1960) kitabı ile Maslow'un kuramına bu konuda popülerlik kazandırmıştır[40].

İş yaşamına bu kuramın uygulanmasında, bireylerin gereksinimlerinin bir kısmının iş dışında da giderilebilmesi, ücret gibi bazı faktörlerin birden fazla gereksinimi giderebilmesi, bireysel farklılıklar sebebiyle kişilerce gereksinimlere farklı önemin verilmesi, bir gereksinimi gidermenin alternatifleri olması sebebiyle aynı sosyal statüdeki bireylerin bile farklı motivasyonel faktörlerin olması gibi sorunlar vardır[32].

Bu kuramın iş yaşamına uygulanmasının, metodolojik olarak geçerliliği Maslow tarafından da eleştirilen bir durumdur. Ancak kuram örgütlerde çalışanlarda çalışma isteği yaratmak ve demokratik, çalışanlara değer veren bir ortam yaratmak üzere yararlı olmuştur[37].

2.3.1.2. Alderfer'in E.R.G Kuramı:

Clayton Alderfer'in kuramı, Maslow'un kuramına bir alternatif geliştirmek ve eksikliklerini gidermek amacıyla oluşturulmuştur[41]. Bu kuram, bireylerin gereksinimlerini üç kategoride değerlendirmektedir. Bunlar;

1. Varlık (Var olma): Hayatta kalmak ve varlığın devamlılığını sağlamaya yönelik gereksinimlerdir[32]. Maslow'un fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarına denk gelmektedir.
2. İlişki: Kişiler arası iletişim, grup içi saygınlık, sosyal etkileşim gibi gereksinimleri içerir. Maslow'un sevgi ve aidiyet gereksinimleri ve saygınlık gereksinimlerine benzemektedir.
3. Gelişme: Bu basamak Maslow'un kendini gerçekleştirmesinden biraz farklı olsa da oldukça yakındır. Ancak bu noktada gelişim gereksinimi, bireyin potansiyelini arttırmak olarak da ele alındığı görülmektedir[32].

Bu kuramda, yüksek düzeyde gereksinimlerin ortaya çıkışı için düşük düzey gereksinimlerin tatmin olması gerektiği varsayımı yoktur. Kuramı oluşturan gereksinimlerin ingilizce baş harfleri (E(Existence), R(Relativity), G(Growth)) nedeniyle "ERG kuramı" adıyla anılmaktadır

Maslow'dan farklı olarak Alderfer, basamakları somutluk durumlarını göz önüne alarak oluşturmuş, çevresel etmenlerin gereksinimleri etkileyeceği görüşünü öne sürmüştür[37]. Birden fazla gereksinim aynı anda aktive olabilmektedir ve kimi zaman hiyerarşik yapı tersine (yukarıdan aşağı) ilerleyebilmektedir[32]. ERG kuramına göre;

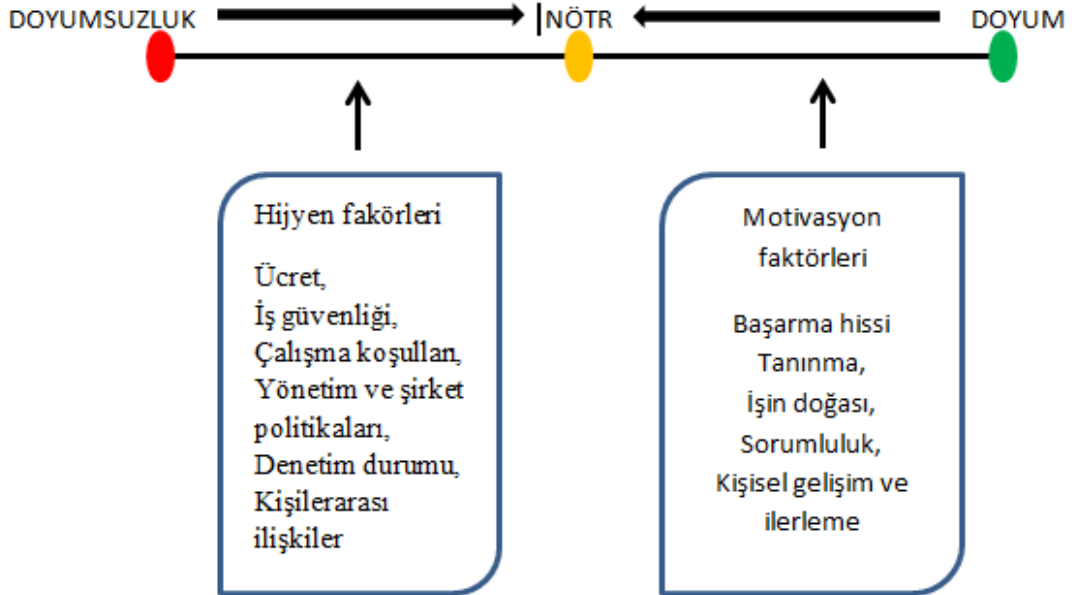
Hangi seviyede olursa olsun gereksinimlerin birazı karşılandığında daha fazlası istenir (Gereksinim doyumu). Araştırmalar sonucunda, bu durumun, ilişki ve gelişme gereksinimleri içi geçerli olduğu görülmüştür[37].

ERG Kuramı'na göre, Maslow'un yapılanmasından farklı olarak, alt seviye gereksinimler karşılandıkça daha üstteki gereksinimleri karşılama isteği oluşur ancak üst seviye gereksinimlerin karşılanması yetersiz olduğunda alt seviye gereksinimleri karşılama isteği artar. Sonuçta, Alderfer'in kuramının bireysel özellikler sebebiyle oluşabilecek farklılaşmaları açıklamada daha ılımlı olduğu görülmektedir. Bireyin isteklerinin oluşmasında aile, eğitim, kültürel ortam gibi faktörler etkili olabilmektedir [33].

2.3.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in kuramı da gereksinimler üzerine kurgulanmıştır. Herzberg Pittsburgh, Pensilvanya ve çevresinde 203 muhasebeci ve mühendis ile yaptığı çalışmada onlara işlerinde ne zaman kendilerini iyi ya da kötü hissettiklerini sormuş, çalışmayı ve motivasyonu etkileyen faktörlerin iki grupta toplandığını görmüştür. Bunlardan "Hijyen Faktörleri" olarak gruplanan faktörler içerik ve çevre ile ilgili olup, karşılanmaması iş doyumsuzluğuna neden olurken, doyum sağlandıklarında iş doyumuna ulaştırmazlar. Yalnızca iş doyumsuzluğundan korurlar. "Motivasyon faktörleri" ise işin doğası ve sonuçları ile ilgili olup, motivasyon gereksinimlerini gideren faktörlerdir. Bu faktörlerin varlığı iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır. Motivasyon faktörlerinin yokluğu ise doyumun oluşmasını engellerken çalışanın kendini doyumsuz hissetmesine yol açmamaktadır. Herzberg gereksinimleri gruplandırırken bir hiyerarşi göstermemiştir. Aslında kabaca bakıldığında, hijyen faktörleri Maslow'un alt düzey gereksinimleri, motivasyon faktörleri de üst düzey gereksinimleri ile ilişkilidir[22, 32].

Şekil 2 : Hijyen ve Motivasyon faktörlerinin doyum düzeyine etkileri [22, 32]



Herzberg kuramına yönelik eleştirilerden biri araştırmada kullanılan metodolojiye yönelik olmuştur. Kritik olaylar metodu ile kişilerden iş doyumsuzluğuna

yahut doyuma nedene olan olayları hatırlamaları beklenmiştir. Bu noktada bireyler iyi durumlar için daha çok bireysel çıkarımlar yaparken, kötü durumlarda dışsal olayları düşünmesye yönelmektedirler. Herzberg kuramını destekleyen çalışmaların yanında bir kısım araştırmalar farklı sonuçlar elde etmiştir. Genellikle aynı metodoloji kullanıldığında benzer sonuçlar elde edilirken başka yöntemlerin kullanıldığı çalışmalarda kuramın desteklenmediği görülmektedir. Yine ücret gibi bazı faktörlerin bireylerin kiminde doyum sağlarken kiminde doyumsuzluk sebebi olabileceği, faktörlerin yaratacağı etkinin yaş ve bireyin işte konumuyla ilişkili olabileceği yönünde eleştiriler de bulunmaktadır. Kurama bir çok eleştiri olmasına rağmen kuram hemen herkesçe bilinmektedir[36, 37] [42]

Şekil 3 : Maslow, Alderfer ve Herzberg'in kuramlarının birbiri ile ilişkisi [32]

| MASLOW GEREKİNİMLER HİYERARŞİSİ KURAMI | ALDERFER ERG KURAMI | HERZBERG ÇİFT FAKTÖR KURAMI |
|--|------------------------|--------------------------------|
| 1. Fizyolojik | 1. Var olma | 1. Hijyen Faktörleri |
| 2. Güvenlik | | |
| 3. Sevgi-Aidiyet | 2. İlişki | 2. Motive Edici Faktörler |
| 4. Saygı | | |
| 5. Kendi gerçekleştirme | 3. Gelişme | |

2.3.1.4. McClelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı:

Kuram, Henry A. Murray'ın (1938) çalışmalarıyla başlamaktadır. Murray'a göre gereksinimler, öğrenilmiş davranışlar olup insanların davranışlarının gözlemi sonrası varılabilecek varsayımlardır.

Kurama göre, güdüler olayların bireyde yarattığı duygusal durum sonucu oluşan imgesel bir durumdur. Böyle bir güdü, gelecekteki bir amaca yönelmeyi ya da ondan kaçınmayı içeren, geçmişte kimi imlerin hoş olan ya da olmayan durumlarla bağlantısına dayanan, güçlü bir duygusal çağrıdır [37]

Beklentiler ile uyaran arasındaki uyumsuzluk sonucu kişi uyarana duygusal bir cevap vermektedir. Bu duygular gelecekte yineleyen uyaran ile tetiklenecek ve kişiyi belirli türden bir davranışa yönlendirecektir[37].

Kuramda, motivasyonu üç gereksinim ile açıklamaya çalışmaktadır: [37, 42]

1. Başarı gereksinimi : Başarılı olmak için çaba gösterme, iyi iş yapma gibi gereksinimlerdir. Yüksek başarı güdüsüne sahip bireylerin, ortalama risk alarak işi başarıya ulaştırma istekleri vardır. Bununla birlikte sorumluluğu üst düzeyde yüklenenler, amaçlarını belirlerken gerçekçi olacaklar ve ne kadar iyi olduklarını bilmek için net bir geri bildirim isteyecek, başarı gereksinimlerine ket vurmeyen uygun ortamlara yöneleceklerdir
2. Güç gereksinim: Başkalarının davranışlarını kontrol etme, çevresine hakim olma gereksinimidir.
3. Yakın ilişki gereksinimi: Arkadaşlık, bir zümreye katılma, yakın kişiler arası ilişki gereksinimleridir.

Bunlar, Maslow'un kendini gerçekleştirme, saygı ve sevgi ihtiyaçlarıyla kısmen uyuşmaktadır. Bu gereksinimler, kişiye, yapılan mesleğe göre değişen yoğunlukta hissedilmektedir [42].

2.3.2. Süreç Kuramları:

Motivasyon sürecinin nasıl oluştuğunu anlamaya yönelik oluşturulmuş kuramlardır. Süreç kuramları motivasyonu ortaya çıkaran değişkenler ile davranış ve eylemler üzerine etki eden eylemler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışır. Süreç kuramlarını tek bir araştırmacı ile ilişkilendirmek doğru olmaz.

Süreç kuramlarından bazıları[32, 43]:

- Davranışsal Şartlandırma
- Beklenti temeline oturan kuramlar: Vroom, Porter ve Lawler
- Adams'ın Eşitlik Kuramı
- Locke Amaç Kuramı
- Yükleme Kuramı (Nedensellik yükleme kuramı: Heider, Kelly)

Beklenti kuramının temel dayanağı, insanların eylemlerinin beklenen sonuçlarından etkilendikleridir. Beklenti kuramında, harcanan emek ile algılanan performans düzeyi ilişkisi, beklenen sonuçların ve ödüllerin performansla ilişkisi, ödüllerin varlığına dair beklentinin değerlendirilmesi sonucu motivasyon oluşmaktadır. Beklenti kuramlarının çok çeşitli versiyonları olup bazı modeller oldukça karışıktır. Vroom, Porter ve Lawler'in kuramları beklenti kuramları içerisinde[32]. Beklenti kuramları kişiye ait faktörler ile durumsal faktörlerin her ikisini de içeren kuramlardır[36].

2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı:

Beklenti kuramı, Atkinson, Lewin, Peak ve diğerlerinin çalışmalarına dayanarak, Vroom (1964) tarafından endüstri ve örgüt psikolojisi alanına sokulmuştur[18]. İş motivasyonunu beklenen ödüller (istenen sonuçlar) temelinde açıklamaya çalışmaktadır, kuram bireylerin finansal bazı gerçeklere dayalı kararlar verdiklerini varsayar[36].

Vroom'un modeli valens, beklenti ve araçsallık olmak üzere üç temel değişkeni içerir. (beklenti / valans teorisi). Kuram insanların davranışlarının bazı sonuçlarını daha çok tercih ettikleri düşüncesine dayanır. Tercih edilen sonuç alındığında, doyumun ortaya çıkması beklenmektedir. Valens, belirli sonuçlara ilişkin duygu olup kişinin sonucu ne kadar istediği ile ilgilidir. Yani valens, bir sonuçtan beklenen tatmindir. Bu, beklenen değer olup büyük ölçüde, sonucun gerçek değerinden farklıdır. Valens iki uçlu bir durumdur. Kaçınılan sonuçlar negatif uçta, arzu edilen amaçlar pozitif uçta. Beklenen sonuca (ödüle) karşı ilgi yoksa valens sıfırdır. Birey arzuladığı ve gerçekleşme olasılığını yüksek bulduğu sonuçları elde etmeye yönelik eylemlerde bulunur[32, 44].

Kuramın bir diğer bileşeni olan, beklenti(bekleyiş) davranışların belirli sonuçlar doğuracağına dair inancı, olasılığı ifade etmektedir. Bu olasılık 0 ile 1 arasındadır. Kişinin bu doğrultuda eyleme geçmesini sağlayan güç ise valens ve beklentinin çarpımıdır. Ancak bireyi davranışa yönlendiren birden fazla sonuç olabileceğinden tüm bu sonuçların güçleri toplamı bireyi yönlendirmektedir[32, 37, 44].

Kuramın araçsallık bileşeni ise, birinci kademe yani doğrudan oluşan sonuçların doğrudan ikinci kademedeki sonuçlara ulaşılabilirliğe dair kişinin algıladığı bir olasılıktır. İkinci kademe sonuçlar doğrudan doğruya davranışın sonucu değildir. Eylemin sonunda elde edilen birinci kademe sonuçların kullanılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Dolayısı ile birinci kademe sonuçlar ikincil sonuçları sağlayan araçlardır[36].

Kuram aşağıdaki şekilde formüle edilebilir [32] :

M=motivasyon,

B= istenen sonucun olma ihtimali(beklenti),

V=valens (sonucun istenme düzeyi)

n

$$M = \sum B \times V$$

2.3.2.2. Porter ve Lawler Beklenti Kuramı:

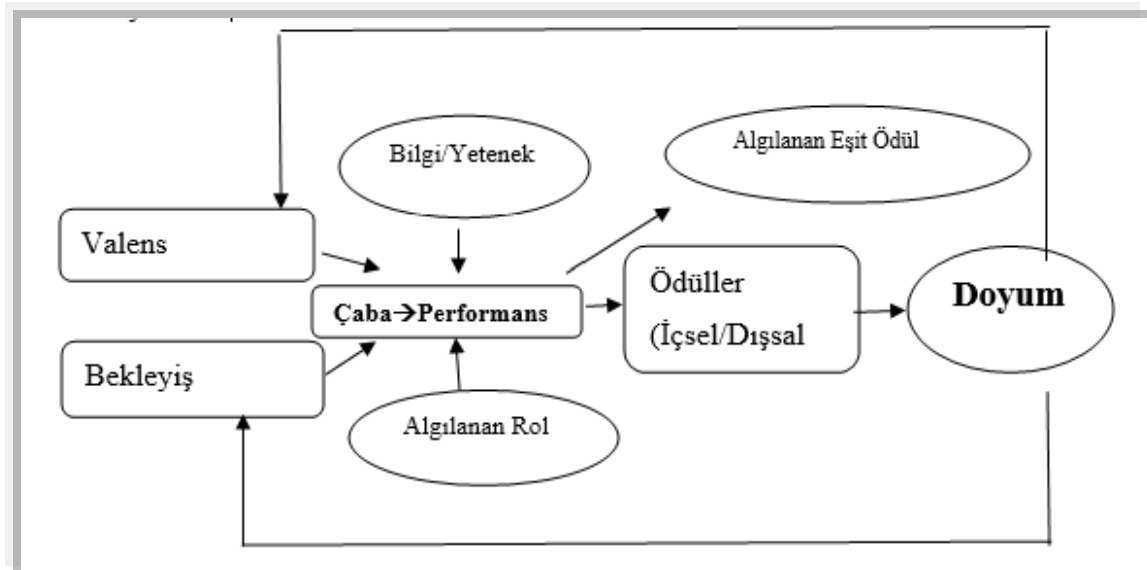
Porter'la Lawler'in (1968), Vroom'un kuramında yer almayan farklı değişkenleri de gözetmiştir[37]. Kuramda yer alan değişkenler[32, 37]:

1. Ödülün(arzu edilen sonucun) değeri: Vroom'un kuramındaki valens ile benzerdir. Ödülün değeri, kişinin sonucu arzulama derecesiyle ilgilidir.
2. Çabanın ödülle sonuçlanma beklentisi (olasılığı): Vroom'un kuramındaki beklenti ile benzerdir. Belirli sonuçların (ödüller) harcanan çabaya bağlı olduğu beklentisidir.
3. Çaba: Sonuca ulaşmak üzere harcanan efor, kişinin ne kadar zorlandığı ile ilgilidir. Bu eylemin ne derece başarıyla yapıldığıyla ilgili değildir.
4. Yetenekler ve kişisel özellikler: Zeka, kişilik, beceri gibi faktörler, belirli bir aktiviteyi gerçekleştirme yeteneğini etkiler. Çaba ile birleşen yetenekler bireyin işi iyi yapmasını sağlar.
5. Rol algıları: Kişilerin, çalışmalarını ve işte benimsedikleri rolleri nasıl gördüğü ile ilgilidir. Etkin bir performans için hangi eylemi hangi düzeyde

yapması gerektiğini etkileyecektir.İşinde başarılı olmak için nasıl çaba göstereceğiyle ilişkilidir.

6. İş performansı: Harcanan çaba, kişinin yetenek ve özellikleri ile rol algılarına bağlıdır.
7. Ödüller: Kişinin eylemi sonucunda elde etmeyi arzuladığı sonuçlardır. Porter ve Lawler Ödülleri, içsel ve dışsal olarak iki bölümde ele almaktadır.İçsel ödüller, bir başarı hissi, sorumluluk duygusu ve farkındalık gibi daha çok üst düzey gereksinimlerin karşılanmasını içerir. Dışsal ödüller ücret, çalışma koşulları ve denetimini içerir ki Herzberg'in hijyen faktörlerini hatırlatmaktadır.
8. Algılanan ödül: Bireyin yaptığı iş karşılığında alacağı ödüle dair algıladığı değerdir. Birçok kişi için ödülün seviyesi ile ilgili bir kestirimi vardır. Kişinin kendince beklediğinden daha az ödül alırsa, doyum olmayacaktır[32]
9. Doyum

Şekil 4 : Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı[43]



2.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı:

Porter ve Lawler'ın beklenti modelindeki önemli değişkenlerden olan algılanan ödül, eşitlik kuramına da ilgiyi çekmiştir. Eşitlik teorisi, genellikle Adams'ın çalışmasıyla ilişkilendirilir. Kuram, bireylerin çalışma durumlarında algıladıkları eşitlik ya da eşitsizliğin derecesinin, diğerleri ile karşılaştırdığında kendilerine adil muamele edildiğine dair hislerinin, iş performansında ve doyumunda önemli olduğunu ileri sürmektedir[22, 32]. Bilişsel temelli motivasyon kuramlarındandır. Kuramda girdilerden ve çıktılardan oluşan bir model vardır. Kişinin verdiklerinin sonuçlarına oranlamasıyla oluşan, diğerleri ile kıyasa dayalı eşitlik algısı söz konusudur. Yaş, cinsiyet, eğitim, sosyal statü, işteki konum, işi yaparken oluşan zorlanma gibi girdi değişkenleri vardır. Çalışanın diğerleriyle kendini kıyaslaması sonrası verdiklerine karşılık aldıklarının az olduğunda hissettiği eşitsizliği, eşitlik yönüne çevirmek için çabalayacaktır. Bu çaba iş motivasyonu olarak değerlendirilir[22]. Eşitsizlik hissini yoğunluğu çabayı belirleyecektir. Eşitsizlik oluştuğunda Adams' a göre çalışan, girdileri ya da sonuçları değiştirme, algılara dair bilişsel çarpıtmalar, ortamı terk etmek gibi çeşitli yollara başvurur. Çoğu zaman düşük ücret ödenmesi gibi durumlar eşitsizlik yaratsa da, Adams işçilerin adil bir ödemeyi fazla ücrete tercih ettiğini, parça başı ödeme gibi durumlarda bu fazla ödemeyi önlemek için işçilerin üretkenliklerini azaltacaklarını belirtmiştir [32].

2.3.2.4. Locke'un Amaç Kuramı:

Locke tarafından kurgulanan bu modelde, bireyler kendileri için bir amaç belirlediklerinde bu amacın onların davranışlarını büyük oranda yönlendireceği fikri vardır. Ayrıca örgütlerin bir takım özendiricilerle (ücret, geri bildirim gibi) bu amaçlar üzerinden çalışanın performansını etkileyebileceği belirtilmektedir[37]. Kurama göre, bireyin amaçları iş motivasyonu için temeldir. Belirlenen amaç kişiye yapması gerekenler ile ilgili yol gösterecektir [33]. Bu süreçte bazı özendiricilerle uyarılan birey, bir amaç saptar ve biliş sürecinde bir değerlendirme yapar. Amaç uygun ise iyi bir performans sergiler ve sonucu elde eder. Amaç belirlendikten sonra değerlendirmeler yapılarak çalışanlara geri bildirimlerde bulunulması önemlidir [37].

Amaç kuramı, bireylerin bilinçli hedefler seçmesi ve öz-yeterliliğin önemini kabullenme hususunda sosyal-kognitif kuram ile örtüşmekte iken, kapsamları ve odaklandıkları noktalar bakımından farklıdır. Amaç kuramının odak noktası, etkili bir amacın temel özelliklerine yönelmiştir. Bunlar amacın spesifik olması ve zor olması; birey, grup ve örgüt düzeyinde etkili olması gibi özelliklerdir. Çok sayıda (çoğunlukla deneysel) çalışma sonrası spesifik ve zorlu amaçların, spesifik ama kolay amaçlara, belirsiz amaçlara ya da hiç amacın olmamasına göre daha iyi performans sağladığı gösterilmiştir[45].

Kişinin belirlediği net ve ulaşılması güç, örgüt amaçları ile çatışmayan amaçlar kişinin performansını arttırmaktadır. Örgütlerin amaçlar belirlenirken çalışanların katılımlarını gözetmesi ve çalışanlara amaçlara ulaşma konusunda geri bildirim yapması ve zor hedefler karşısında çalışanları desteklemesi bu noktada önemlidir. Beklenti kuramı ile amaç kuramını birleştirmeyi deneyen çalışmalar da olmuştur [14, 37].

Amaç kuramına yönelik eleştiriler arasında, yönetici tarafından verilebilecek olumsuz geri bildirimlere kişisel özellikleri nedeniyle bazı çalışanların işten uzaklaşma şeklinde tepki verebilmesi ve kullanılan ölçeğin Kanada ve Kuzey Amerika toplumları dışındaki farklı kültürlere uygunluğunda belirsizlik yer almaktadır. Kuramın özellikle kişilerin bağımsız hareket ettiği, iddialı görevleri seçtiği ve başarı motivasyonu yüksek kültürlerde daha etkili olduğu görülmüştür [33, 42].

İş yapmaya (üretme) yönelik motivasyon en iyi “amaç belirleme kuramı, beklenti kuramı ve sosyal-kognitif kuram” olmak üzere bu üç kuramın unsurlarını bütünleştirilmesiyle açıklanabilir[18].

2.3.2.5. Davranışsal Şartlandırma (Pekiştirme) Yaklaşımı:

Tam olarak motivasyon kuramı değildirler ancak davranışların denetiminde önemlidirler. Pavlov’un klasik şartlandırmasını ve B.F. Skinner tarafından geliştirilen sonuçsal şartlandırmayı ve Thorndike’in Etki Kanu’nu içermektedir. Klasik şartlandırmada, davranışlar belirli uyaranlar ile harekete geçmektedir. Sonuçsal şartlandırmada ise, davranışın sonuçları ödül ya da ceza olarak algılanır ve ilerleyen

dönemde uyarana, bu sonuçlar doğrultusunda yanıt verilir. İşte bu son durum Etki Kanu'nu ile ilgilidir. Birey kendisine haz veren sonuçlara neden olacak davranışları tekrarlarlarken acı ya da üzüntü veren davranışları tekrarlamaktan kaçınır. Sonuçsal şartlandırma iş doyumunu boyutunda düşünüldüğünde, iş yerinde ödül ya da cezalar bireylerin davranışlarını yönlendirmeyi sağlar [33, 43]. Çalışmaya (üretmeye) yönelik motivasyon en iyi “amaç belirleme kuramı, beklenti kuramı ve sosyal-kognitif kuram” olmak üzere bu üç kuramın unsurlarını bütünleştirilmesiyle açıklanabilir[18].

2.3.3. İş özellikleri modeli:

Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilen bir iş tasarımı tekniği olup, kişinin istenen sonuca ulaşması için, kişinin psikolojisi ve kişide psikolojik değişikliklere neden olan iş özellikleri ile ilgilidir. Modele göre belirli bir işin beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlı olması, özerklik ve geri bildirim olmak üzere 5 boyutu mevcuttur. Görev kimliği, bir kişinin yaptığı işin ne kadarından sorumlu olduğudur. İşin bir bütün olarak yapılması daha iyidir. Kişi yaptığı işi ne kadar anlamlı görür ,sorumluluk alır ve sonuçlarını bilirse o derecede iyi hissedecektir [33, 46].

Motivasyon kuramları dışında iş doyumuna ilişkin bazı kuramlar vardır. Bunlar:

- Motivasyon kuramı da olan çift faktör kuramı,
- Toplumsal Bilgileri Değerlendirme Modeli: Bu model kişinin başlangıçta işine karşı olumlu hisleri sosyal ilişki içerisindeki iş arkadaşlarından işin kötü olduğunu dair aldıkları duyularla bir süre sonra değişmeye başlar ve
- Eğilimsel İş Doyumu Modeli: Bu modele göre ise bazı kimseler işlerini severken bazıları devamlı olarak şikayet ederler ve bu yıllar içinde hatta işleri değişse bile devam eder[33].

2.4. İŞ DOYUMUNU OLUŞTURAN FAKTÖRLER

Kişisel beklentiler ile çalışma yaşamı arasındaki uyum yüksek iş doyumunu da beraberinde getirmektedir[47]. İş doyumunu, subjektif yönleri de olan karmaşık bir kavramdır. İş doyumunu yalnızca çalışma koşullarına bağlanamaz, bireyin kişiliği oldukça önemlidir. Olumlu bir öz-değerlendirmesi olan bireylerin negatif öz-değerlendirmesi olan bireylerden daha yüksek iş doyumuna olduğu görülmektedir[42]. Bu sebeple objektif olarak değerlendirilmesi kolay değildir.

İş doyumunu etkileyen faktörler her bireyde farklı kombinasyonlarla etki etmektedir. İş doyumunu düzeyi bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak gruplanabilecek çok sayıda değişkenlerden etkilenmektedir. Bu faktörler [32]:

- Bireysel faktörler: Yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, zeka düzeyi(özellikle duygusal zeka), bireyin yetenekleri, işe uyum sağlama gibi faktörleri içerir.
- Sosyal faktörler: Çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler, grup çalışması, etkileşim fırsatları ve grup içindeki örgütlenmeyi içermektedir.
- Kültürel faktörler: Çalışanın etkileşimde olduğu sosyal topluluğun süregelen tutumları, inanç ve değerlerini içermektedir.
- Örgütsel faktörler: İşin kendisine ait özellikler, liderlik stili, yönetim biçimi, çalışma şartları, personel politikaları ve uygulamaları, çalışanlar arası iletişim, teknoloji ve işin organizasyonu, işin büyüklüğü vb. faktörleri içerir. Örgütsel faktörler, çalışanın iş doyumuna üzerine kişisel değerlendirmeler boyutunda etki etmektedir. Aynı örgütsel faktörlere sahip bireylerin bunları algılayışlarında farklılıklar olabilmektedir [48].
- Çevresel faktörler: Sosyo-ekonomik koşullar, teknik ve yasal uygulamalarını içermektedir.

2.4.1. Bireysel faktörler:

Yaş: Geçmiş çalışmalarda, yaş ve iş doyumunu ilişkisinde belirsizlikler görülmektedir. Çoğunlukla yaş ile iş doyumunun arttığı saptansa da bazı çalışmalarda U şeklinde bir ilişki saptanmıştır. Yani işe başladıktan bir süre sonra iş doyumunda bir

azalma olduğu (25-30'lu yaş civarı) ardından tekrar yükselişe geçtiği belirtilmektedir[49]. Aksine gençlerde iş doyumun daha iyi olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur. Yaş ile iş doyumunun artması, aynı zamanda işteki deneyimin artması, deneyimle birlikte ücretlerin artması, kıdemin ilerlemesi gibi etkenlerin yanı sıra, bireyin olgunlaşmasına ve yaş ile algılanan iş alternatiflerinin azalmasına bağlı olabilmektedir. Aslında, yaş ve görev süreleri ayrı ayrı ele alındığında, görev süresi yaştan daha tutarlı ve istikrarlı bir iş tatmini göstergesidir [42].

Cinsiyet: Kadın ve erkeklerin iş ve işin farklı yönlerinden beklentileri farklıdır. Ayrıca kadınların, aynı işi yapan erkeklere göre daha az ücret aldıkları bilinmektedir. Kadınların ev ve aile ile ilgili sorumluluklarının iş doyumlarını azaltabilmektedir [50]. Yine de yapılan geniş çaplı araştırmalarda kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğu gösterilmiştir[51]. Bazı çalışmalarda ise cinsiyet ile iş doyumunu arasında bir ilişki gözlenmemiştir.

Eğitim: Eğitim düzeyinin artmasının bireyin iş doyumunu arttıraması beklenmektedir. Ancak bir çok çalışmada, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı gözlenmiştir. Bireyler eğitimleri ve becerileri doğrultusundaki pozisyonlarda çalışmazlar ve diğer bireylerle karşılaştırmalı olarak kendilerine biçtikleri ücretlerin altında çalışırlarsa mutsuz olabilmektedirler yaş ve görev süreleri ayrı ayrı ele alındığında, görev süresi yaştan daha tutarlı ve istikrarlı bir iş tatmini göstergesidir [42].

Kişilik: İş doyumunu ile bireyin kendini değerlendirme biçimi arasında doğrudan bir ilişki saptanmıştır. Bireyin kendine yönelik değerlendirmesi (öz değerlendirmesi) olumlu olduğunda iş doyumunu daha yüksek olmaktadır[29]. Yine A tipi kişilik özellikleri daha yoğun olan çalışanların, daha çok sorumluluk yüklendikleri, başarı odaklı oldukları, dikkatlerini toplamada problem yaşamaları, daha agresif ve sabırsız oldukları bilinmektedir. Bu bireylerin iş doyumları bu tür sebeplerle azalabilmektedir [52].

Zeka: Zeka kişilere iyi bir iş sağlaması açısından önemlidir ancak insanları işlerinden daha mutlu veya daha tatmin etmemektedir. Zeka insanların daha iyi performans sergilemelerine ve ilginç işlere sahip olmalarına yardımcıdır. Buna rağmen akıllı insanların çalışma koşulları değerlendirmede daha seçici olduklarını görülmektedir [53].

2.4.2. Kültürel Faktörler:

Bireysellik ya da kolektivizm, güç mesafesinin düşük ya da yüksek olması, risk alma durumu ve cinsiyet faktörü farklı kültürel yatkınlıklar gösterebilmektedir. Örneğin ABD’de düşük güç mesafesi, fazla risk alma ve bireysellik ön planda iken Meksika’da kolektivizm, yüksek güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu (az risk alma) görülmektedir [54].

2.4.3. Örgütsel Faktörler:

Çalışma Koşulları: İş yerinin fiziksel koşullarının uygun olması, çalışma saatleri, iş güvenliği uygulamalarının yeterliliği gibi durumlardır. Çalışma ortamında sıcaklık, hava kalitesi, aydınlatma, ısınma, ergonomik araç gereç gibi faktörler işlerini yaparken çalışanları zorlayarak ya da işlerini kolaylaştırarak iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Çalışanlar fiziksel olarak rahat hissettikleri bir çalışma ortamı azru ederler[55]. Herzberg’in hijyen faktörleri düşünüldüğünde, bireylerin iş doyumlarının sağlanmasına yönelik olarak iş koşullarının optimize edilmesi gerektiği görülmektedir.

Çalışma süresi, vardiyalı çalışmanın ve gece çalışmasının gereklilikleri de sık sık memnuniyetsizlik kaynağı olabilmektedir. Bunlar psikososyal olarak çalışanı etkilemekle birlikte, sirkadyen döngülerin bozulması sonrasında klinik rahatsızlıkların oluşumuna doğrudan katkısı nedeniyle fizyolojik açıdan da önemlidir[20].

İşin Kendisine Ait Özellikler:

İşin kendisine ait özellikler, iş doyumunu üzerinde etkili önemli faktörlerdir. Çalışanların, işin farklı yönleri değerlendirmeleri istendiğinde, yönetim, ücret, terfi, çalışma arkadaşları gibi bir çok yönün arasında en çok ilgilendikleri işin doğası olmuştur[54].

Örgütler, çalışanların kişiliklerini doğrudan etkileyemezler ancak doğru seçim yöntemleri kullanıp çalışanlar ile yaptıkları iş arasında iyi bir eşleşme yaparak insanların kendileri için en uygun olan işlere seçilip yerleştirilmesini sağlayabilir ve böylelikle onların işd artırmaya yardımcı olabilirler[54].

Yönetimsel Faktörler: Yöneticiler iş doyumunu üzerine iki şekilde etki edebilir. İlki çalışan merkezli bir yaklaşım olup, çalışanı kontrol etme, birebir tavsiyelerde

bulunma, iletişime geçme gibi yollarla çalışana önemli olduğunun vurgulanmasıdır. İkinci ise çalışanın yönetime katılımı ve alınan kararlarda etkili olmasının sağlanmasıdır ki bunun ilkinden daha fazla iş doyumunu sağladığı belirtilmektedir[22].

Ücret: Bireyleri çalışmaya yönlendiren faktörlerin başında ücret ve işin sağladığı diğer ekonomik getiriler (toplu taşıma kartı, sosyal tesisler vb.) gelmektedir. Ücret yalnızca kendi başına bir ödül olabileceği gibi ikincil sonuçları elde etme açısından bir çok kişi için önemlidir. Herzberg'in Çift Fakör Kuram'ı temelinde ele alındığında, ücret ve diğer iş koşullarınının yeterince sağlanamaması iş doyumsuzluğuna yol açacaktır [56]. Herzberg düşük ücretlerin çalışanda iş doyumsuzluğu oluşturduğunu ancak yüksek ücretlerin iş doyumuna yol açmadığı belirtmektedir[57]. Bu noktada ücretin tek başına iş doyumunu sağlayamayacağı da görünen bir gerçektir. Çalışanın ihtiyaçlarına yetecek ölçüde ücret alması gerekmekte ve aldığı ücret belirli bir düzeyin üstüne çıktığında kendince kıstas aldığı diğer bireylere göre adil olarak veriliyor olması gerekmektedir. Aksi halde çalışan ücretinden memnuniyet sağlamayacaktır.

Ücret yalnızca temel ihtiyaçları karşılamakla kalmaz aynı zamanda daha yüksek ihtiyaçları da giderir. Bir çalışan işinden kazandığı ücreti, yönetici tarafından işe ne kadar katkı sağladığına dair bir geri bildirim olarak da algılamaktadır[22].

Çalışma Arkadaşları:

İş bireyin sosyal faktör ihtiyacını karşılar. İş arkadaşlarıyla ilişki, işbirliği, takım ruhu, destek, güven, bilgi alışverişi sağlar. Herzberg'in hijyen faktörlerine denk gelmekte olup kötü olduğunda doyumsuzluk yaratırken iyi olduğunda iş doyumunu sağlamaz[58]

Terfi:

Terfi yada teşviklerin iş doyumuna etkileri farklı görünmektedir. Bunun nedeni, farklı şekillerde sağlanabilmeleri ve farklı ödüller kazandırmalarıdır. Örneğin, kıdem bazında teşvik edilen bireyler performansa göre teşvik edilenler kadar olmasa da genellikle iş doyumunu yaşarlar. Yine maaşa yapılan %10'luk bir maaş zam, %20'lik bir zam kadar tatmin etmez[22].

2.5. İŞ DOYUMU VE DOYUMSUZLUĞUNUN SONUÇLARI

İş doyumunu dinamik bir yapıdadır, çalışanın bir kez işinden doyum sağlamış olması bunun sürekli devam edeceği anlamına gelmez. Dolayısıyla çalışanlar sürekli gözlenmeli, yeni değişimler ışığında yeni değerlendirmeler yapılmalıdır. Çünkü iş doyumunu bir anda iş doyumsuzluğuna dönüşebilmektedir [48].

İş doyumunun sonuçlarını bir kaç pencereden değerlendirmek uygundur. Birey açısından iş doyumunun sağlanmış olması beraberinde stres düzeyinin düşmesi, iyi olma durumunun sağlanması önemlidir. Örgüt açısından bakıldığında ise, çalışanların performanslarının artması, işten ayrılma niyetlerinin azalması, örgütün devamlılığı açısından önem arz etmektedir[32].

2.5.1. Bireysel Sonuçları

İş doyumunu yüksek bireylerin işten sağladıkları memnuniyetin hayatlarının diğer bölümlerine yansımaları beklenen bir durumdur. Dolayısı ile bireyin hayatına finansal destek sağlayan ve günlük yaşamının uzunca bir kısmını geçirdiği işinden memnun olması bir gerekliliktir.

Çalışanların iş doyumları onların psikososyal ve dolaylı olarak fiziksel sağlıkları ile ilişkilidir [10]. İş doyumunu düşük olan bireylerde, depresyon, anksiyete, tükenmişlik, kas iskelet sistemi hastalıkları, kardiovasküler sistem hastalıkları, ruhsal hastalıklar daha sık gözlenmektedir [6] [7, 8]. İşte geçen sürenin yaşamımızın büyük bir bölümünü kapladığı düşünüldüğünde iş doyumsuzluğunun kronik strese sebebi olabileceği tahmin edilebilir. Ayrıca düşük iş doyumunu yaşayanlarda stres ile ilişkili olarak CD8+CD57+aktive T hücreleri ve IL 6 düzeyinin azaldığı saptanmıştır[59].

İş tatmini ve iş güvenliği arasındaki bağlantı, önceki araştırmalarda güçlü bir şekilde desteklenmiştir. İş ortamındaki kazaların nedenlerine bakıldığında, psikososyal faktörler önem kazanmaktadır [60] İşin kalitesi de, direkt ya da iş doyumunu üzerinden dolaylı olarak iş kazalarına sebep olabilmektedir[24]. İş doyumunu yüksek olanlarda, iş kazaları daha az görülmektedir. Ayrıca, işinden memnun olan çalışanların, iş güvenliği ile ilgili uygulamalara uyma olasılıkları daha yüksektir[53].

Çalışanların yaşam doyumları ile iş doyumları arasındaki ilişki üç olasılık üzerinden incelenmiştir. İlki yaşam doyumunu ve iş doyumunun birbiri üzerine etkili olduğu, ikincisi iş doyumunu ve yaşam doyumunun birbirinden ayrı düşünüldüğü,

üçüncüsü de iş ve yaşam doyumlarından eksik olanın diğeri ile kompanse edilmeye çalışıldığıdır. Bireylerin çoğunluğunda iş ve yaşam doyumlarının birbiri üzerine etkili olduğu görülmüştür[54].

2.5.2. Örgütsel Sonuçları

Çalışanların iş doyumları ile performansları arasında ilişki olmadığını gösteren çalışmalar olsa da iş performansı ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki vardır hatta bu ilişkinin daha profesyonel işlerde daha güçlü olduğunu belirtmiştir[54].

İş doyumunu yüksek olan bireylerin işten ayrılma ya da işe gelmemelerinin daha az olduğu bilinmektedir. İş doyumunu ile işe gelmeme arasında orta-zayıf düzeyde negatif ilişki vardır. Ancak iş alternatifleri çok olduğunda, iş doyumunu olmayan çalışanlar daha çok işe devamsızlık yaparken, iş alternatifleri azaldığında iş doyumunu olan çalışanlara benzer olarak daha az işe devamsızlık yapmaktadırlar[42].

Yine iş doyumunu azaldıkça işgücü devri (turnover) artmaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar iş alternatifleri ile karşılaştıklarında diğer işe gitme olasılıkları daha fazladır. Özellikle kalifiye çalışanların iş alternatiflerinin fazla olması sebebiyle bu risk daha da fazladır. Ayrıca iş doyumsuzluğu iş yerinde, gereksiz sosyalleşme, işten kaytarma, iş yavaşlatma, sendikalaşma girişimi, madde kötü kullanımı gibi örgütler tarafından istenmeyen bazı davranışlara neden olurlar[42]. Yöneticilerin sorumluluklarından biri de bu tutumları tanıması ve potansiyel etkilerini bilmesidir [57].

Şekil’de görüldüğü gibi, iş doyumsuzluğu sonucunda kişiler dört farklı tutum içerisine girebilmektedir. İlki iş doyumsuzluğu yaşayan bireyin, işin hoşlanmadığı yönleri ile ilgili örgüt içerisinde bildirimlerde bulunarak, bazen çözüm önerileri ile yönetime katılması şeklinde olur. İkinci durumda ise birey örgüte inanır ve hoşlanmadığı durumların düzeleceğini düşünerek pasif bir bekleyiş içerisine girer. Üçüncü durumda kişi işi terk etmek ya da yeni bir iş pozisyonu aramak gibi tutumlar sergilerken son olarak, pasif-agresif tutum sergileyen çalışanlar da iş yavaşlatma, işe gelmeme, işi savaştırma gibi bir tutum içerisine girer.

Şekil 5 : İş doyumsuzluğunun Olası Örgütsel Sonuçları [42]

| İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları | Yapıcı | Yıkıcı |
|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Aktif | Konuşma, Çözüm sunma vs. | İşten çıkma/ yeni pozisyon arama |
| Pasif | Sadakat | İhmal, savsaklama |

2.6. İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ

İş doyumu düzeyinin belirlenmesi, tek bir soru ile genel doyumu ölçmek ya da işin doğası, ücret, terfi olanakları, denetim, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi işin farklı yönlerinden doyumu belirleyerek bunların toplamından bir genel doyum elde etmek şeklinde olabilmektedir. [42]

Tek bir soru sorulduğunda, bireye bir bütün olarak işinden ne kadar memnun olduğunu derecelendirmesi beklenir. Ya da “yüzler ölçeği” kullanılarak işini bütün olarak değerlendirdiğinde kendisini en iyi ifade eden yüzü seçmesi beklenir.

İşin belirli yönlerini ele alan ölçeklerden, uzun zamandır sıklıkla kullanılanları, Minnesota İş Doyum Ölçeği (Weiss vd,1969) işe dair 20 farklı yönden bireyin ne kadar memnun olduğunu sorgular. Uzun ve kısa formu bulunur. Bir diğer ölçek, İş Özellikleri İndeksi (Smith vd,1969) ise işin 5 farklı yönünü değerlendirmektedir. Bu ölçekler aynı zamanda farklı yönlere verilen cevapların toplamı ile bir bütün olarak iş doyumu düzeyinin belirlenmesini de sağlar [31]. Bir kişi işinin bazı yönlerinden memnun değilken (örneğin aldığı ücretten) bir bütün olarak işinden memnun olabilir. Bireylerin yalnızca genel doyumlarından ziyade işin belirli yönlerinden de ne kadar doyum sağladıklarını öğrenmenin avantajları vardır. Locke (1976) tanıma, çalışma koşulları, şirket ve yönetim olmak üzere birkaç farklı iş yönünü daha eklemiştir. İş doyumunu içsel ve dışsal unsurlara ayırma yaygın kullanılan bir yöntemdir. Böylece ücretler ve

terfiler dışsal faktörler olarak kabul edilir ve iş arkadaşları, denetleme ve işin kendisi içsel faktörler olarak kabul edilir[35]. Kullanılan bir başka ölçek, Spector'ün İş doyum ölçeği (Job Satisfaction Survey; JSS, 1985) olup 9 farklı iş yönünü sorgular. Bunlar ücret, terfi, denetim, ek olanaklar, şartlı ödüller, iş arkadaşları, çalışma koşulları, işin kendisi ve iletişimidir[25].

2.7. TEKSTİL VE HAZIR GIYİM SEKTÖRÜ

Tekstil ve hazır giyim sektörü gerek ihracat ve gerekse istihdam potansiyeli nedeni ile özellikle sermaye sıkıntısı yaşayan, ucuz işgücüne sahip bir çok az gelişmiş gelişmekte olan ülkede ekonominin yükünün önemli bir kısmını üstlenmektedir [61]. Türkiye ekonomisinde ve çalışan istihdamında tekstil ve hazır giyim sektörü önemli bir yere sahiptir. 2018 yılının Ocak ayında hazır giyim ve konfeksiyon ihracatının Türkiye genel ihracatındaki payı %11,8 , sanayi ihracatı içerisindeki payı ise %14.5'dir[13]. SGK 2016 yıllıklarına göre, İstanbul'da 316.499, toplamda 875.383 sigortalı tekstil ve hazır giyim sanayinde çalışmaktadır. Buna göre tüm sigortalı çalışanların %6,35'ini tekstil ve hazır giyim sanayisinde çalışanlar oluşturmaktadır .Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sanayinde 50 bin civarında faal işletme olup bunların büyük çoğunluğu küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir [62].

Tekstil ve hazır giyim sanayi, bir çok noktada etkileşim halindedir. Hazır giyim sanayinin üretim ve dağıtım zinciri sebebiyle bu iki terim çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ürün hammaddenin ipliğe dönüşümü ile başlayıp, kumaş dokuma, örme işlemleri ile devam etmektedir. Ayrıca baskı, boyama, apreleme ,eğirme, kesim, dikim gibi diğer işlemler yapılmaktadır.. Giysi veya kullanım eşyasının elde edilmesiyle üretim zinciri son bulur. Sektörler dikey olarak yapılandırılmış olup alt grupları vardır. Her iki sektör genel itibariyle iplik, dokuma, örme, dokusuz yüzey, boya-terbiye, hazır giyim ve konfeksiyon alt sektörlerinden oluşmaktadır. Sektör insan emeğinin yoğun olarak kullanıldığı bir iş alanıdır [63] [64, 65]

Tekstil ve hazır giyim üretiminde taleplerin dönemsel olarak değişmesi çalışma saatlerini ve işgücü devrini etkileyen önemli bir faktördür. Günümüzde rekabetin yaşandığı bir ortamda işletmeler ayakta kalmak için değişimlere hızlı cevap vermek

durumundadırlar. Bu sebeplerle çalışanların günlük çalışma saatleri uzamakta, çalışanlar hafta sonu tatillerinde de çalışmak durumunda kalabilmektedir [56].

Hazır giyim sektöründen ÇSGB'ye yapılan şikayetlerin tüm başvurular içerisinde önemli bir oranda olduğu, bu şikayetlerin çoğunlukla fazla çalışmalarda yasal düzenlemelere uyulmadığı, dinlenme hakları ile yıllık ücretli izinlerin tam ve yasalara uygun olarak kullanılmadığı, ücretle ve kayıt dışılık ile ilgili olduğu belirtilmektedir[56].

Sektörde özellikle niteliksiz işlerde ucuz işgücü olarak görülen kadın ve çocukların istihdamı sık görülmektedir. Tekstil ve hazır giyim sektörü özellikle kurumsallıkları az yerlerde, çalışma koşullarının iyi olmadığı, uzun çalışma saatlerinin olduğu, sık tekrarlayan iş süreçleriyle çalışılan, işe giriş çıkışların fazla yaşandığı bir sektör olup bir çok sağlık ve iş güvenliği riskini barındırmaktadır

Tekstil ve hazır giyim sanayisindeki önemli sağlık riskleri, kas iskelet sistemi hastalıkları, pamuk tozuna maruziyet sonrası solunum sistemi hastalıkları, kimyasal madde maruziyeti, fiziksel risklere maruziyet (gürültü ve vibrasyon), iş kazası, psikososyal riskler (iş stresi) olarak sıralanabilir[66].

2.8. A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Freidman ve Rosenman'ın bir çok çalışmasına konu ettiği A tipi ya da B tipiliklerin Koroner Kalp Hastalığı için risklerini belirlemeye yönelik bir çok çalışması olmuştur. Bunlar sonucunda A tipi davranış biçimine sahip kişilerin daha çok koroner kalp hastalığı olduğu görülmüştür[67, 68]. A tipi davranış stilini taşıyanlar kendilerini bitmek bilmez bir mücadele içinde hissederler, yoğun dürtüleri olan kimselerdir. Bu kişilerin 3 temel özelliği, rekabet içinde başarılı olma çabası, abartılı şekilde zaman baskısı, saldırganlık ve düşmanlıktır. Ancak hiç kimse salt A ya da B tipi davranış özelliğinde değildir[69]. B tipi davranış stillerini gösterenler ise daha rahat ve uysal, saldırganlığı az, daha az rekabet eden bireyler olarak tanımlanmaktadırlar[52]. A tipi ya da B tipi kişiliğe daha yakın olanlar farklı bazı davranışsal özellikleri taşır. Bunlar tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1 : A ve B Tipi Kişilik Özellikleri*

| A tipi kişilik özellikleri | B tipi kişilik özellikleri |
|--|---|
| Her zaman hareketli | Zamanla ilgili endişeleri yoktur |
| Hızlı yürür | Sabırlıdır |
| Hızlı yemek yer | Övünmez |
| Hızlı konuşur | Eğlenmek için oynar kazanmak için değil |
| Sabırsız | Son gün baskısı hissetmez |
| Aynı anda iki şey yapma | Yumuşak huyludur |
| Boş zamanlarında ne yapacağını bilemez | Acelesi yoktur |
| Sayılar konusunda takıntılıdır | |
| Başarıyı nicel olarak ölçer | |
| Agresif | |
| Rekabetçi | |

*Kaynak:[58]

Bireylerin A tipi kişilik özelliklerini ölçmek için bir çok ölçek geliştirilmiştir. Bunlarda bazıları Jenkins Activity Survey (JAS), Framingham Type-A Scale (FTAB), Bortner Rating Scale (BRS) ve Videotaped Structured Interview (VSI)'dir [52]. İş doyumunu ile A tipi kişilik arasında negatif ilişki bulunduğu gözlenmiştir [70]. Bu noktada A tipi kişilerin çok fazla sorumluluk almaları, dikkatlerini toparlamada zorlanmaları, sabırsız olmaları, verdikleri kararların fazla hızlı olması nedeniyle kimi zaman yanlış olması gibi faktörler etkili olabilmektedir. Ancak çok sayıda çalışmanın dahil edildiği bir meta analizde iş doyumunu ve A tipi kişilik arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Kişilerin kontrol odakları yüksek ise A tipi kişiliğin iş doyumunu olumlu etkilediği belirtilmekte, ayrıca A tipi kişiler iş alternatifleri konusunda daha aktif olduklarından işten çıkarılma gibi bir stresten daha az etkilenebilirler [71, 72].

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. AMAÇ:

Bu araştırma, tekstil sanayinde çalışan işçilerin iş doyumlarını ve iş doyumuyla ilişkili olan faktörleri belirlemek amacıyla yapıldı. Çalışma sonuçlarının, bu sektörde çalışanların iş doyumları ile ilişkili olan faktörlere yönelik farkındalık oluşturacağı ve iş yaşamında kişinin refahını arttırmaya, psikososyal sağlığını ve dolayısı ile bir bütün olarak sağlığını korumaya yönelik adımlar atılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN TİPİ:

Tanımlayıcı tipte bir araştırma olup, tekstil sektöründe çalışan işçilerin demografik özelliklerini belirlemek, fizyolojik ve psikososyal sağlık durumlarına ilişkin bazı bilgileri edinmek, işçilerin genel-işsel-dışsal iş doyumlarını tespit etmek ve iş doyumları ile ilişkili faktörleri belirlemek hedeflenmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmanın evrenini, İstanbul Yenibosna ve Merter'de faaliyet gösteren, araştırma onayı alınan 5 tekstil ve hazır giyim işletmesinde çalışan, toplam 155 işçi oluşturmaktadır. Araştırmaya onay veren işletmelerdeki tüm işçilere ulaşmak hedeflendiğinden örneklem seçilmemiştir.

Araştırmaya dahil olma kriterlerini taşıyan 141 kişi ile 10.10.2017 tarihli işletmelerden alınan izin yazısının ardından Kasım-Aralık 2017 tarihleri arasında görüşülerek, çalışmanın amacı, uygulanacak anket ve ölçekler ile ilgili bilgi verilmiş ardından onayı alın çalışmalara uygulama yapılarak araştırma verileri toplanmıştır.

3.4. ARAŞTIRMADAN DIŞLANMA ŞARTLARI:

- Araştırmaya katılmayı kabul etmemek,
- 15 yaşın altında olmak,
- Türkçe bilmemek,
- Araştırmanın yapıldığı tekstil işletmelerde 1 aydan daha kısa süredir çalışıyor olmak

Bu doğrultuda, araştırmaya, 1 ay altında çalışan 5 işçi ile türkçe bilmeyen 6 ve 15 yaş altı 3 çalışan dahil edilmemiştir.

3.5. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Çalışmaya olur veren 138 kişiye yüz-yüze görüşme ile sosyo-demografik özellikler, antropometrik ölçüm değerleri, sağlık durumları ile ilgili bazı bilgiler ile çalışma koşullarına dair bilgilerin sorgulandığı 44 maddelik anket uygulandı. Ardından katılımcılar gözlem altında, sormak istediklerini eş zamanlı olarak araştırmacıya sorarak Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Davranışlar (A Tipi Kişilik) Ölçeği'ni yanıtladı. Bu aşamada 1 katılımcı Minnesota İş Doyum Ölçeği'ni cevaplandırmadığından çalışma dışında bırakıldı. İşletme yöneticilerine araştırmanın yapılmasına onay vermeleri için veri toplanması aşamasında anket uygulandı (n=9) ancak bu anketler analize dahil edilmedi. Çalışmanın analiz aşamasında toplamda 128 katılımcının verileri değerlendirildi.

3.5.1. ARAŞTIRMANIN İNSAN GÜCÜ VE BÜTÇESİ:

Araştırmada verilerin toplanması, analizi ve değerlendirilmesi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Araştırmanın bütçesi araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

3.6.1. Anket Formu (EK 1):

Araştırmada çalışanlara sorulmak üzere literatür verileri göz önüne alınarak anket formu hazırlanmıştır. Anket Formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm sosyo-

demografik özelliklere ilişkin sorular içermekte, ikinci bölüm işçilerin bazı sağlık bilgilerini ve sosyal yaşamlarını sorgulamaktadır. Anket soruları likert tipi sorulardan oluşmaktadır. Anketin yanıtlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

3.6.1.1. Anketin Ön Uygulaması:

Hazırlanan anketin, 11.10.2017 tarihinde 10 tekstil çalışanıyla bir grup çalışması yapılarak anlaşılabilirliği değerlendirildi. Ardından gerekli düzenlemeler yapıp ankete son hali verildi. Ön denemede elde edilen anket verileri çalışmaya dahil edilmedi.

3.6.2. Minnesota Doyum Ölçeği Kısa Form (Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form) (EK 2) [73]

Ölçek, 1967 yılında, R. V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Kısa form ise 1977 versiyonundan hazırlanmıştır. [73]. Kısa formu Türkçe'ye, Deniz ve Güliz Gökçora tarafından çevrilmiş ardından İngilizce'yi akıcı konuşan öğrencilerce Türkçe'ye geri çevirisi yapılmıştır. Baycan tarafından bir otelin çalışanları üzerinde yapılan pilot çalışma ile yüksek ya da düşük düzey işlerde çalışanlarca kolayca anlaşılır olduğu görülmüştür[74]. Araştırmada, ölçeğin 20 adet beşli likert tarzındaki sorulardan oluşan kısa formu kullanıldı. Tersten puanlanan soru içermemektedir. Ölçek genel iş doyumunun yanı sıra, içsel ve dışsal iş doyumunu olmak üzere iki alt boyutu içerir. Uzun formdaki her bir kategori birer soru ile temsil edilmektedir. Genel iş doyumunu 20 ile 100 arasında bir değer almaktadır. Ölçek sorularının puanlaması aşağıdaki gibidir:

1=Hiç memnun değilim

2=Memnun değilim

3=Kararsızım

4=Memnunum

5=Çok memnunum

Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçekten ayrıca içsel ve dışsal iş doyumunu puanı da hesaplanabilmektedir

İçsel Doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20.maddeler olmak üzere toplam 12 maddeye verilen puanlar ile hesaplanır. İçsel doyum puanı; Başarı, yeteneklerin kullanılabilmesi, yaratıcılık, bağımsızlık, takdir edilme, tanınma, terfi olanağı, işin kendisi, sosyal statü, çalışma arkadaşları, çalışma koşullarını sorgulamaktadır.

Dışsal Doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19.maddeler olmak üzere toplam 8 maddeye verilen puanlar ile hesaplanır. Dışsal doyum; Yönetici, kurumun kuralları ve uygulamaları, tanınma, sorumluluklar, güvenlik, üstlerle ilişkiler, denetim ve çeşitliliği sorgular.

Ölçekte eğer uygulanan grubun tümünün iş doyumunu değerlendiriliyor ise, persentil değeri 50 ve üzerinde ise, grubun memnun olduğu anlamına gelmektedir. Bireylerin iş doyumunu değerlendirilirken 25-75. Persentiller kestirim olarak kullanılabilir [73].

Araştırmada, çalışanların iş doyumunu ölçmek üzere, daha önce çok sayıda araştırma kapsamında sınanmış olması, yalnızca genel doyum ile birlikte işin belirli alanlarındaki doyumunu da belirlemeyi sağlaması, kolay anlaşılması ve özellikle iş saatleri içerisinde uygulandığından kısa sürede uygulanabilir olması sebebiyle bu ölçek kullanılmıştır. Araştırmada MİDÖ'nin genel doyum puanları ile çalışanların iş doyumunu düzeyi değerlendirilmiştir.

3.6.3. Davranışlar Ölçeği (EK 3) [52]:

Batıgün ve Şahin, Davranışlar Ölçeği'ni bireylerin A tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu belirlemek üzere, Rathus ve Nevid (1989) tarafından geliştirilen bir soru listesinden esinlenerek geliştirmiştir. Ölçek 25 maddede içermektedir. Sorular 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. Her soruya 1 ile 5 aralığında (%0-%100) bir cevap verilebilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puan ne kadar yüksekse A tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğu o kadar fazladır.

Ölçeğin 4 alt boyutu vardır:

- İşe verilen Önem: 2,5,6,7,8,10,16,20,21,23,24 ve 25. maddelerin toplamıdır.
- Hıza Verilen Önem: 1,3,14,17,18 ve 19. maddelerin toplamıdır.
- Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma:9,11,12 ve 13. maddelerin toplamıdır.
- Zamana Verilen Önem:4,15 ve22. maddelerin toplanması toplamıdır.

Batıgün tarafından yapılan çalışmada, alt ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsaları, A-Tipi Kişilik Ölçeği için 0,40 ile 0,90 arasındadır. Ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı, iki ayrı örnekleme 0,86 ve 0,90 olarak hesaplanmıştır.

3.6.4. Araştırmada Kullanılan Terimler, Tanımlar

Düzenli fiziksel aktivite: Halen haftada 3 kez, her defasında en az 30 dk sürecek şekilde düzenli egzersiz yapmaktır.

Usta: Bir zanaatı bütün incelikleriyle, gereği gibi öğrenmiş olan ve onu kendi başına uygulayabilen, yapabilen kimse olup, işi başından sonuna yürütebilir.

Ustabaşı: Üretim işlerinde çalışan işçilerin ve diğer niteliksiz elemanların başında, onları gözeten, çalışma ortamının güvenliğini sağlayan, makinelerin iyi çalışmasını temin eden, iş dağılımı yapan ve üretimin verimliliğini, katılesini kontrol eden kişi.

Fason Takipçisi : Tedarikçi firmalara sipariş edilen ürünlerin ara ve son kontrollerini yaparak ürünlerin istenilen kalitede olmasını sağlayan ve yapılan işlerin takip ve kontrolünü yapan kişidir.

Standart İçki : Alınan alkol miktarı standart içki kavramı ile tanımlanır. Bir standart içkinin karşılık geldiği içki miktarları: Bir kadeh şarap = Bir standart içki Bir tek rakı veya votka veya cin vb= Bir standart içki Bir bardak bira= Bir standart içki (bir büyük kutu bira =1,5 standart içki) şeklindedir. Kadınlar için bir haftada 14 standart içki tüketimi, erkekler için ise 21 standart içki tüketimi riskli kullanım olarak

belirtilmektedir. Yine haftanın 5 günü Günlük 4-6 standart içki üzeri riskli alkol kullanımına girmektedir.

İşgücü Devir Hızı (Oranı) : İstifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma sonucunda çalışan sayısında meydana gelen değişiklikler işgücü devri, işten ayrılanların o anda örgütte çalışanlara oranlanması ise işgücü devir hızıdır.

3.7. Etik Kurul İzni

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuruldu. Etik kurul onayı, 05/11/2017 tarihinde toplanan Klinik Araştırmalar Etik Kurulunda 324971 sayılı kararı ile alındı (EK4)

3.8. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler 01.02.2018-01.04.2018 tarihlerinde analizi veri tabanına aktarıldı. Verilerin istatistiksel analizi ” SPSS 21.0 for Windows” paket programı kullanılarak gerçekleştirildi.

Kategorik değişkenlerin dağılım ölçütleri için sayı ve yüzdeler, sayısal değişkenlerin dağılım ölçütleri, ortalama(ort.), Standart sapma(SS), ortanca, en küçük ve en büyük değer(min.-max.) olarak belirtildi.

Kategorik değişkenlerin karşılaştırılması Pearson ki-kare testi ve gerekli hallerde Fisher-Exact Test kullanılarak gerçekleştirildi. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunlukları değişim katsayıları, skewness ve kurtosis değerleri, Kolmogorov-Smirnow testleri ve histogramlar ile değerlendirildi. Normal dağılım gösteren sürekli değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi, normal dağılım şartlarını sağlayamayan değişkenler için Mann-Whitney U testi kullanıldı.

İş doyumunu düzeyinin belirlenmesi amacıyla kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kısa Formunun ve Davranışlar Ölçeği'nin geçerlilik analizleri için Cronbach alfa katsayısı hesaplandı.

Çok değişkenli analizde, iş doyumunu öngörmek üzere bazı olası değişkenler, binary lojistik regresyon analizi yöntemi ile değerlendirildi. Modellerin açıklayıcılık katsayıları için Nagelkerke R^2 değerleri kullanıldı.

Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi $p \leq 0,05$ olarak kabul edildi.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin genel doyum puanları kullanılarak, çeyrekliklere denk gelen puanlar kesim yerleri olacak şekilde iş doyumunu grupları oluşturuldu[38] (Tablo 2). Ancak bağımsız değişkenler ile çaprazlandığında gruplara düşen vaka sayıları istatistiksel değerlendirme yapma koşullarını sağlayamadığından, gruplamada düşük ve orta düzey iş doyumunu grupları birlikte değerlendirilerek analizler yapıldı.

Tablo 2: Minnesota İş Doyumu Genel İş Doyumu Puanlarına Göre Çalışanların Dağılımları

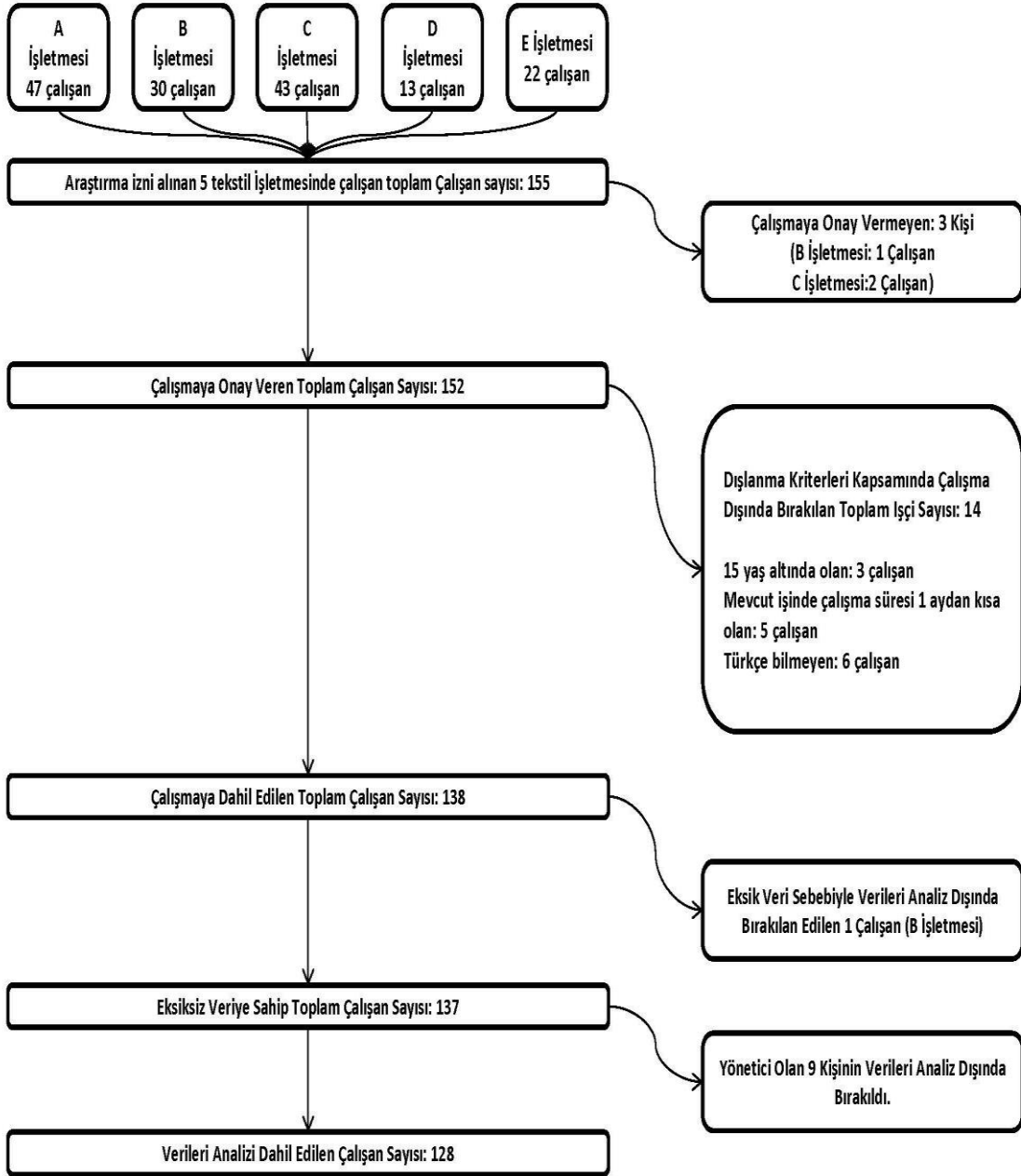
| Minnesota İş Doyumu Puanına Göre Gruplar | n | % |
|--|----|-------|
| Düşük iş doyumunu grubu | 34 | 26,56 |
| Orta düzey iş doyumunu grubu | 63 | 49,21 |
| Yüksek iş doyumunu grubu | 31 | 24,21 |

Araştırmada çapraz karşılaştırmalarda analiz için yeterli dağılım olmaması sebebiyle bazı değişkenlerde gruplar birleştirilmiştir.

Yapılan karşılaştırmalarda değişkenler aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır:

| | |
|---|--|
| Yaş | 16-24 yaş, 25-34 yaş ,35-39 yaş, ≥40 |
| Medeni Durum | Evli, Evli Olmayan (Bekar ve Boşanmış) |
| Eğitim Düzeyi | ≤İlkokul, Ortaokul, Lise ve üzeri |
| Sigara Kullanma Durumu | Halen Kullanıyor, Kullanmıyor ya da Bırakmış |
| Aylık Gelir Grubu | ≤Asgari ücret, Asgari ücret-asgari ücretin 1,5 katı arası, ≥ Asgari ücret |
| Toplam Çalışma Süresi (yıl) | 2 ay-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, ≥16 yıl |
| Tekstil Sanayinde Çalışma Süresi(yıl) | 2 ay-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, ≥16 yıl |
| Mevcut İşinde Çalışma Süresi (yıl) | 2 ay-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, ≥16 yıl |
| Ek Mesaiye Kalma | Evet (Her zaman, sık sık, bazen) Hayır(Nadiren) |
| Vardiyalı Çalışma | Var, Yok |
| Yıllık Ücretli İzin Kullanma | ≤ 2 yılda bir veya nadiren ≥ Yılda 1 kez |
| Hanede Ücretli Çalışan | Var, Yok |
| İşin Sağlığını Etkilemesi İle İlgili Düşünceler | Etkilemiyor, Biraz Etkiliyor, Orta/Fazla Etkiliyor, Fikrim yok |
| İş Kazası Geçirme Durumu | Geçirmiş, Geçirmemiş Çırak, kalfa ve aşçı Usta |
| Unvan (Görev) | Ustabaşı, Fason Takipçisi Diğer* (Muhasebeci, Tasarımcı, Satış Sorumlusu) |
| Uyku Sorunu Yaşama Sıklığı | Evet (her zaman, sık sık, bazen) Hayır (hiç veya nadiren) |

3.9. Araştırmanın Akışı



4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı Tablolar

Araştırmanın evrenini oluşturan tekstil işletmelerinde çalışan işçilerin %75,8'i hazır giyim üzerine faaliyet göstermekteydi, en fazla çalışanı olan işletme A işletmesiydi (n=38) ve araştırmaya katılan çalışanların %29,7'sini oluşturmaktaydı. Katılımcıların %9,4'ü (n=12) D işletmesinde çalışmakta olup, çalışan sayısı en az olan işletmeydi. İşletmelerde çalışanların kadın-erkek dağılımları incelendiğinde, E işletmesinde, çalışanların %84,2'si erkek, %15,8'i kadındı. E işletmesinde cinsiyet dağılımları, diğerlerinden anlamlı olarak farklı bulundu ($p=0,037$). Baskı atölyesinde, büro (n=2) ve yemekhane (n=3) dışında kadın çalışan yer almamaktaydı (Tablo 3). Araştırmaya dahil olan işletmeler arasında çalışanların yaş ortalamaları açısından anlamlı fark yoktu ($p=0,339$) (Tablo 4).

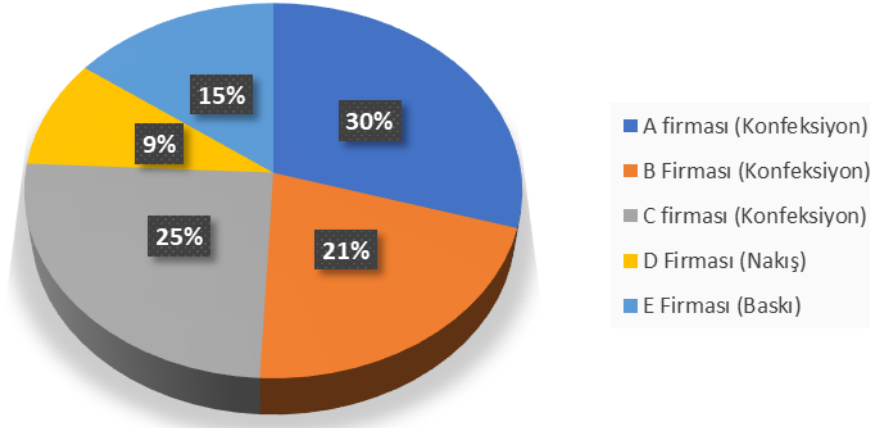
Araştırma grubunda kadınların oranı %45,3 (n=58), erkeklerin ise %54,7(n=70) idi. Araştırmaya katılan çalışanların yaş ortalamaları $31,83\pm 9,70$ idi. Kadınların yaş ortalaması $32,59\pm 10,11$, erkeklerin ise $31,20\pm 9,37$ olup cinsiyete göre yaş ortalaması arasında istatistiksel anlamlı fark görülmedi ($p=0,395$) (Tablo 4). Çalışanların en çok, %34,4 (n=44) oranıyla 25-34 yaş aralığında olduğu saptandı. Kadınların (n=17) %29,3'ünün 16-24 yaş aralığında olduğu, erkeklerin ise (n=30) %42,9'unun 25-34 yaş aralığında olduğu görüldü. Cinsiyetlere göre yaş grupları incelendiğinde yaş gruplarında kadın ve erkek dağılımları açısından anlamlı bir fark bulunmadı ($p=0,132$) (Tablo 5).

Tablo 3: Araştırmaya katılan işletmelerdeki çalışanların cinsiyet dağılımları (n=128)

| İşletme | Kadın | | Erkek | | Toplam | | χ^2 | p** |
|---------------------------|-------|------|-------|------|--------|------|----------|--------------|
| | Sayı | %* | Sayı | %* | Sayı | %* | | |
| A İşletmesi (Konfeksiyon) | 19 | 50 | 19 | 50 | 38 | 29,7 | | |
| B İşletmesi (Konfeksiyon) | 16 | 59,3 | 11 | 40,7 | 27 | 21,1 | | |
| C İşletmesi (Konfeksiyon) | 16 | 50 | 16 | 50 | 32 | 25,0 | 10,11 | 0,037 |
| D İşletmesi (Nakış) | 4 | 33,3 | 8 | 66,7 | 12 | 9,4 | | |
| E İşletmesi (Baskı) | 3 | 15,8 | 16 | 84,2 | 19 | 14,8 | | |

*Satır yüzdesi **Pearson ki-kare

Şekil 6 : Araştırmaya Katılan Çalışanların İşletmelere Dağılımı



Tablo 4 : Araştırmaya katılan işletmelere ve cinsiyete göre yaşın incelenmesi (n=128)

| | Yaş | | | | F | P* |
|---------------------------|-------------|-----------|--------|-------|---|-------|
| | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | | | |
| İşletmeler | | | | | | |
| A İşletmesi (Konfeksiyon) | 30,11±8,88 | 16-52 | 29 | | | |
| B İşletmesi (Konfeksiyon) | 33,67±8,80 | 18-47 | 35 | | | |
| C İşletmesi (Konfeksiyon) | 32,94±11,68 | 16-63 | 33,5 | 1,145 | | ,339 |
| D İşletmesi (Nakış) | 34,17±10,24 | 18-50 | 34 | | | |
| E İşletmesi (Baskı) | 29,32±8,19 | 18-48 | 28 | | | |
| Cinsiyet | | | | | | |
| Kadın (n=58) | 32,59±10,11 | 16-54 | 33,50 | | | |
| Erkek (n=70) | 31,20±9,37 | 16-63 | 29 | 0,727 | | 0,395 |
| Toplam (n=128) | 31,83±9,70 | 16-63 | 32 | | | |

*Tek yönlü varyans analizi

Tablo 5 : Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyete göre yaş gruplarına dağılımları (n=128)

| Özellik | Yaş Grupları | | | | | | | | Toplam | | Ki-Kare | P* |
|-----------------|--------------|------|-------|------|-------|------|-----|------|--------|------|---------|-------|
| | 16-24 | | 25-34 | | 35-39 | | ≥40 | | | | | |
| | n | %** | n | %** | n | %** | N | %** | n | %*** | | |
| Cinsiyet | | | | | | | | | | | | |
| Kadın | 17 | 29,3 | 14 | 24,1 | 12 | 20,7 | 15 | 25,9 | 58 | 45,3 | | |
| Erkek | 16 | 22,9 | 30 | 42,9 | 8 | 11,4 | 16 | 22,9 | 70 | 54,7 | 5,605 | 0,132 |
| Toplam | 33 | 25,8 | 44 | 34,4 | 20 | 15,6 | 31 | 24,2 | 128 | 100 | | |

*Pearson ki-kare

**Satır yüzdesi

***Sütun yüzdesi

Araştırmaya katılanların %53,9'u (n=69) evli, %4,7'si (n=6) boşanmış, %41,4'i (n=53) bekarı. Boşanmış olanların tamamı kadındı (Tablo 6). Kadınların %46,6'sı (n=27), erkeklerin %60'ı (n=42) evliydi. Çalışanların %47,7'si (n=61) en az bir çocuk sahibiydi. Katılımcıların %49,2'si (n=63) ilkokul mezunuydu (Tablo 7)

Tablo 6: Araştırmaya katılanların cinsiyete göre medeni durumlarının dağılımı (n=128)

| Özellik | Evli | | Bekar | | Boşanmış | | Toplam | |
|-----------------|------|------|-------|------|----------|------|--------|-----|
| | n | %* | n | %* | n | %* | n | %* |
| Cinsiyet | | | | | | | | |
| Kadın | 27 | 46,6 | 25 | 43,1 | 6 | 10,3 | 68 | 100 |
| Erkek | 42 | 60 | 28 | 40,0 | 0 | 0 | 70 | 100 |
| Toplam | 69 | 53,9 | 53 | 41,4 | 6 | 4,7 | 128 | 100 |

*Satır yüzdesi

Tablo 7 : Araştırmaya katılan çalışanların çocuk sahibi olma ve eğitim durumuna göre dağılımları (n=128)

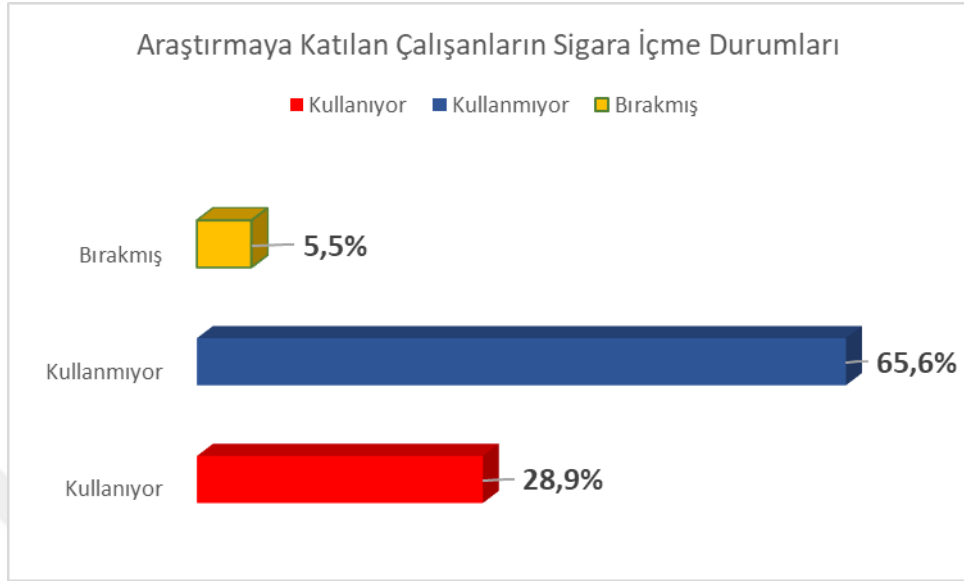
| Özellik | Sayı | % |
|-------------------------------|------|------|
| Çocuk | | |
| Var | 61 | 47,7 |
| Yok | 67 | 52,3 |
| Eğitim Durumu | | |
| Okur- Yazar Değil | 4 | 3,1 |
| Okur-Yazar | 1 | ,8 |
| İlkokul (5 yıl) | 63 | 49,2 |
| İlköğretim / Ortaokul (8 yıl) | 36 | 28,1 |
| Lise (12-13 yıl) | 18 | 14,1 |
| Üniversite ve Üstü | 6 | 4,7 |

Araştırmaya katılanların %35,2'sinin (n=45) doğum yeri, Güneydoğu Anadolu olup, %4,7'sinin (n=6) doğum yeri yurtdışıydı (Tablo 8).

Tablo 8 : Araştırmaya katılanların doğum yerlerine göre dağılımları (n=128)

| | Sayı | % |
|---------------------------|------|------|
| Doğum yeri bölgesi | | |
| Güneydoğu Anadolu Bölgesi | 45 | 35,2 |
| Doğu Anadolu Bölgesi | 33 | 25,8 |
| Marmara bölgesi | 22 | 17,2 |
| Karadeniz Bölgesi | 12 | 9,4 |
| Akdeniz Bölgesi | 8 | 6,3 |
| Yurt Dışı | 6 | 4,7 |
| İç Anadolu Bölgesi | 2 | 1,6 |

Şekil 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Sigara İçme Durumları



Araştırmaya katılan çalışanlarda sigara kullanma durumu incelendiğinde %65,6'sının (n=37) sigarayı hiç kullanmadığı ve %5,5'inin sigarayı bıraktığı (n=7) görüldü. Çalışanların %28,9'unun (n=37) halen sigara kullanmaktaydı. Sigara kullanımı cinsiyete göre incelendiğinde, sigarayı bırakan kadının hiç olmaması sebebiyle, sigarayı bırakan grup, halen sigara kullanmayan grup ile beraber ele alınarak değerlendirmeler yapıldı. Halen sigara kullanımı kadınlarda %17,2 iken erkeklerde % 38,6 olup, sigara kullanmıyor/bırakmış olma oranı kadınlarda %82,8, erkeklerde ise %61,4'tü. Sigara kullanıp kullanmama açısından, kadınlar ve erkekler arasındaki farkın anlamlı olduğu gözlemlendi ($p=0,008$). Halen sigara kullanımında erkekler kadınlardan 3,02 kat daha riskliydi (GA=1,30-6,94) (Tablo 9)

Sigara kullananların ortalama $9,43 \pm 8,74$ pakey/yıl, sigara içmeyi bırakmış olanların ise $9,43 \pm 10,3$ paket/yıl sigara kullandıkları görüldü (Tablo 10). Alkol kullanımı ise %7,8 (n=10) oranındaydı. Alkol kullananlardan yalnızca 2'si alkol aldığı bir günde 4-6 standart içkiden daha fazla tüketmekteydi (Tablo 11)

Tablo 9 :Araştırmadaki Çalışanların Cinsiyete Göre Sigara İçme Durumlarının İncelenmesi (n=128)

| Özellik | Sigara Kullanma Durumu | | | | Odds Ratio (K/E) | GA | Ki-Kare | P* |
|-----------------|------------------------|------|----------------------|------|------------------|-----------|---------|--------------|
| | Kullanıyor | | Kullanmıyor/Bırakmış | | | | | |
| | n | %** | n | %** | | | | |
| Cinsiyet | | | | | | | | |
| Kadın | 10 | 17,2 | 48 | 82,8 | 3,02 | 1,30-6,94 | 7,022 | 0,008 |
| Erkek | 27 | 38,6 | 43 | 61,4 | | | | |
| Toplam | 37 | 28,9 | 91 | 71,1 | | | | |

*Pearson ki-kare

**Satır yüzdesi

Tablo 10 : Araştırmadaki Çalışanların Sigara Kullanım Miktarlarının İncelenmesi (Paket-Yıl) (n=44)

| | Sayı | Ort±SS | Ortanca | Min.-Max | %25-75 |
|------------------------------------|------|-----------|---------|----------|------------|
| Sigara kullanımı(paket-yıl) | | | | | |
| Kullanıyor | 37 | 9,43±8,74 | 6,7 | 1-35 | 2,75-15,00 |
| Bırakmış | 7 | 9,43±10,3 | 4 | 1,5-30 | 2,50-15,00 |

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Alkol Kullanım Durumları (n=128)

| | Sayı | % |
|--------------------------------|-------------|----------|
| Alkol Kullanma Durumu | Sayı | % |
| Kullanmıyor | 118 | 92,2 |
| Ayda 1 veya daha az kullanıyor | 8 | 6,2 |
| Ayda 2-4 kez kullanıyor | 2 | 1,6 |

Araştırmaya katılanların, toplam çalışma süresi tüm yaşamı boyunca çalıştığı süredir. Buna göre araştırma evrenindeki çalışanların toplam çalışma sürelerinin dağılımı; 2 ay-1 yıl arasında %3.9 (n=5), 2-5 yıl arasında %18 (n=23), 6-10 yıl arasında %24,2 (n=31), 11-15 yıl arasında %15,6 (n=20), 16 yıl ve üstü çalışma süresi olan %38,3 (n=49) olarak saptandı (Tablo 12).

Çalışma grubumuzun tekstil sanayinde çalışma süreleri ele alındığında, çalışanların en büyük oranda % 32,8 (n=42) ile 16 yıl ve daha uzun süredir çalıştığı görüldü. Çalışanların %6,3'ü (n=8) 2 ay-1 yıl, %20,3'ü (n=26) 2-5 yıl, %25'i (n=32) 6-10 yıl, %15,6'sı (n=20) 11-15 yıldır tekstil sanayinde çalışmaktaydı (Tablo 12).

Mevcut işlerinde çalışma süreleri değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan çalışanların %26,6'sının (n=34) 2 ay-1 yıl süreyle, %35,9'unun (n=46) 2-5 yıldır, %17,2'sinin (n=22) 6-10 yıldır, %10,9'unun (n=14) 11-15 yıldır ve %9,4'ünün (n=42) 16 yıl ve daha uzun süredir aynı iş yerinde çalıştığı görüldü. Mevcut işinde çalışanların en fazla oranda 2-5 yıl arasında çalıştığı saptandı (Tablo 12).

Araştırma grubundaki çalışanların %82'si (n=105) vardiyasız, %10,9'u (n=14) gündüz vardiyasında, %1,6'sı (n=2) gece vardiyasında ve %5,5'i (n=7) değişen vardiya sisteminde çalışmaktaydı (Tablo 12).

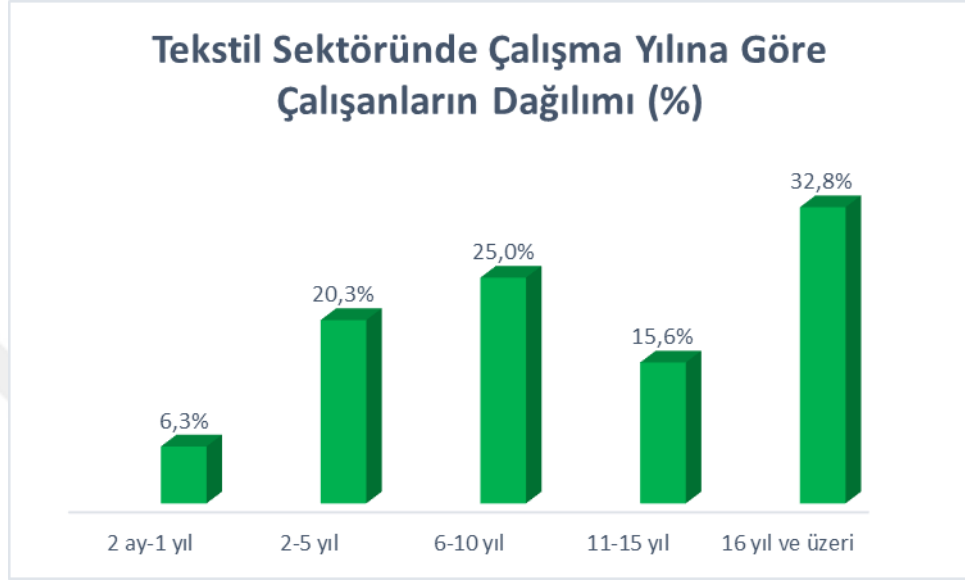
Araştırma dahilindeki çalışanların ek mesaiye kalma sıklıkları, gruplara dağılan kişi sayılarının yetersiz olması sebebiyle sık sık ek mesaiye kalanlar ile bazen ek mesaiye kalanlar her zaman ek mesaiye kalanlarla; çok nadir olarak ek mesaiye kalanlar ise hiç mesaiye kalmayanlarla beraber değerlendirilmiştir. Buna göre araştırmadaki çalışanların %24,2'sinin (n=31) ek mesaiye kaldıkları gözlemlendi. Araştırmaya katılanların %89,8'i (n=115) iş saatleri dışında ek iş yapmadıklarını, %10,2'si (n=13) ise iş saatleri dışında ek iş yaptığını ifade etti (Tablo 12).

Çalışanların %35,2'si (n=45) ücretli senelik izin kullanmadığını, %18'i (n=23) nadiren kullandığını, iki çalışan (%1,6) 2 yılda bir düzenli olarak izin kullandığını, çalışanların %43,8'i (n=56) her yıl düzenli olarak izin kullandığını, iki çalışan da yılda bir kaç kez izin kullandığını ifade etti (Tablo 12).

Tablo 12 : İşçilerin İş Yaşamlarına Dair Tanımlayıcı Bulgular (n=128)

| | Sayı | % |
|--|------|------|
| Toplam Çalışma Süresi | | |
| 2 ay-1 yıl | 5 | 3,9 |
| 2-5 yıl | 23 | 18,0 |
| 6-10 yıl | 31 | 24,2 |
| 11-15 yıl | 20 | 15,6 |
| 16 yıl ve üzeri | 49 | 38,3 |
| Tekstil Sanayinde Toplam Çalışma Süresi | | |
| 2 ay-1 yıl | 8 | 6,3 |
| 2-5 yıl | 26 | 20,3 |
| 6-10 yıl | 32 | 25,0 |
| 11-15 yıl | 20 | 15,6 |
| 16 yıl ve üzeri | 42 | 32,8 |
| Mevcut İşindeki Çalışma Süresi | | |
| 2 ay-1 yıl | 34 | 26,6 |
| 2-5 yıl | 46 | 35,9 |
| 6-10 yıl | 22 | 17,2 |
| 11-15 yıl | 14 | 10,9 |
| 16 yıl ve üzeri | 12 | 9,4 |
| Çalışma Şekli | | |
| Vardiyalı(gece) | 2 | 1,6 |
| Vardiyalı(gündüz) | 14 | 10,9 |
| Vardiyalı(değişen) | 7 | 5,5 |
| Vardiyasız | 105 | 82,0 |
| Ek Mesaiye Kalma Sıklığı | | |
| Ek mesaiye kalıyor | 31 | 24,2 |
| Ek mesaiye çok nadir kalıyor veya hiç kalmıyor | 97 | 75,8 |
| Ek İşte Çalışma | | |
| Var | 13 | 10,2 |
| Yok | 115 | 89,8 |
| Senelik İzin (Ücretli) | | |
| Yılda birkaç defa | 2 | 1,6 |
| Yılda bir defa | 56 | 43,8 |
| İki yılda bir defa | 2 | 1,6 |
| Nadiren | 23 | 18,0 |
| Hiç | 45 | 35,2 |

Şekil 8 : Tekstil Sektöründe Çalışma Yılına Göre Çalışanların Dağılımı (%)



Araştırmaya katılan işçilerden birinin hiç mola vermediği, bir işçinin ise mola sayısını belirtmediği görülmüştür. Çalışma saatleri içerisinde gün içinde verilen mola sayısı ortalama $2,91 \pm 0,58$ kez olup, mola veren işçilerin çoğunlukla 3 kez mola verdikleri görülmektedir. (min.=1, Maks. =5, 25-50-75. persentil=3, mod 3). Verilen molaların toplam süreleri ise ortalama $1,41 \pm 0,21$ saattir (medyan=1,5 saat). Çalışanların günlük ortalama çalışma süreleri $9,20 \pm 0,88$ saat olup en az 3,25 saat en çok 11 saat çalıştıkları görüldü. Yine haftalık ortalama çalışma saatleri incelendiğinde, ortalama $48,42 \pm 4,13$ saat çalıştıkları, haftalık ortalama çalışma süresinin en az 19,50 en çok 63,50 olduğu saptandı (Tablo 13)

Araştırmaya katılan işçilerin görevleri ve görev alanlarına ilişkin dağılımlar tablo 14'te gösterilmiştir. Çalışanların %56,3'ü (n=72) dikimhane bölümünde ve %46,1'i (n=59) usta olarak çalışmaktaydı. On iki çalışanın (%9,4) aynı zamanda, birim yöneticiliği görevleri mevcuttu (Tablo 14).

Tablo 13 : : Araştırmaya Katılan İşçilerin Mola Durumlarının Değerlendirilmesi (n=128)

| Özellik | Sayı | | | |
|---|---------------|-----------------|----------------|----------------|
| Mola Verme Durumu | | | | |
| Mola veriyor | 127 | | | 99,2 |
| Mola vermiyor | 1 | | | 0,8 |
| | Ort±SS | Min.-Max | Ortanca | %25-%75 |
| Mola Süresi (Saat) | 1,41 ± 0,21 | 0-5 | 1,50 | 1,25-1,50 |
| Günlük Ort. Çalışma Süresi (saat) | 9,20 ± 0,88 | 3,25-11 | 9,125 | 9-9,50 |
| Haftalık Ort. Çalışma Süresi(saat) | 48,42±4,13 | 19,50-63,50 | 49,25 | 47,50-49,25 |

% Sütun yüzdesi

Tablo 14: Araştırmaya Katılan İşçilerin Mevcut İşlerindeki Görevleri ve Görev Alanları (n=128)

| | Sayı | % |
|------------------------------|------|------|
| Görev Alanı | | |
| Kesimhane | 7 | 5,5 |
| Dikimhane | 72 | 56,3 |
| Ütü-paket | 5 | 3,9 |
| Nakış | 11 | 8,6 |
| Baskı | 16 | 12,5 |
| Büro | 11 | 8,6 |
| Tüm bölümler (mutfak hariç) | 3 | 2,3 |
| Mutfak | 3 | 2,3 |
| Görevi | | |
| Çırak | 21 | 16,4 |
| Kalfa | 16 | 12,5 |
| Usta | 59 | 46,1 |
| Ustabaşı | 9 | 7,0 |
| Fason takipçisi | 6 | 4,7 |
| Muhasebe | 6 | 4,7 |
| Tasarım | 5 | 3,9 |
| Aşçı | 3 | 2,3 |
| Satış sorumlusu | 3 | 2,3 |
| Birim Yönetimi Görevi | | |
| Var | 12 | 9,4 |
| Yok | 116 | 90,6 |

% Sütun yüzdesi

Araştırmaya katılan çalışanlarda aylık gelir düzeyi incelendiğinde; asgari ücretin altında ücret alanlar %6,3 (n=8), asgari ücret alanlar %30,5 (n=39) olup çalışanların %32'si (n=41) asgari ücret ile asgari ücretin 1,5 katı arasında ücret almakta olduğunu ifade etti. Asgari ücretin 1.5 -2 katı arasında alanlar %25,8 (n=33), asgari ücretin 2 katından fazla ücret alanlar ise çalışanların %5,5'idi (n=7) (Tablo 15).

Araştırmaya katılan çalışanların aylık gelir durumları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kadınların %50'si asgari ücret ve altında geliri olduğunu belirtirken, %19'u asgari ücretin 1,5 katı ve üzerinde gelirleri olduğunu ifade etti. Erkeklerin ise %25,7'si asgari ücret ve altında aylık gelir alırken %41,4'ü asgari ücretin 1,5 katı ve üzerinde gelire sahipti. Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0,006) (Tablo 16).

Hanedeki toplam gelirin giderleri karşılama durumu incelendiğinde %58,6 (n=75) oranıyla çalışanların çoğunluğunda, hanedeki toplam gelirin gideri karşıladığı ancak herhangi bir tasarruf yapılamadığı görüldü. Çalışanların %23,4'ü (n=30) hanedeki toplam gelirin giderlerini karşıladığını ve tasarruf yapabildiğini ifade etti. Yine çalışanların %18'inin (n=23) giderlerini karşılayamadıkları görüldü (Tablo 15).

Araştırmaya katılanların %52,3'sinin (n=67) kendine ait evi yokken, %47,7'si (n=61) ev sahibiydi. Ayrıca %54,7'si (n=70) kira öderken, katılımcıların %45,3'ünün (n=58) kira ödemesi yoktu (Tablo 17).

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Çalışanların Aylık Gelir ve Hane Halkı Geliri (n=128)

| Aylık Gelir | Sayı(n) | % |
|---|---------|------|
| < Asgari ücret | 8 | 6,3 |
| Asgari ücret | 39 | 30,5 |
| Asgari ücret-asgari ücretin 1.5 katı arası | 41 | 32,0 |
| Asgari ücretin 1.5 katı | 33 | 25,8 |
| ≥ Asgari ücretin 2 katı | 7 | 5,5 |
| Hanedeki Toplam Gelirin Giderleri Karşılama Durumu | | |
| Tamamını karşılıyor, tasarruf yapabiliyor | 30 | 23,4 |
| Tamamını karşılıyor, tasarruf yapamıyor | 75 | 58,6 |
| Bir kısmını karşılıyor | 23 | 18,0 |

Tablo 16 : Araştırmadaki Çalışanların Cinsiyete Göre Aylık Gelir Durumlarına Dağılımı (n=128)

| Aylık Gelir Grubu | Cinsiyet | | | | Ki-Kare | P* |
|--|----------|------|-------|------|---------|-------|
| | Kadın | | Erkek | | | |
| | n | %** | n | %** | | |
| ≤Asgari ücret | 29 | 50,0 | 18 | 25,7 | | |
| Asgari ücret-Asgari ücret 1,5 katı arası | 18 | 31,0 | 23 | 32,9 | 10,249 | 0,006 |
| ≥ Asgari ücret 1,5 katı | 11 | 19,0 | 29 | 41,4 | | |

*Pearson Ki-Kare

** Sütun yüzdesi

Tablo 17 : Araştırmaya katılan çalışanların mesken ihtiyaçlarını karşılama ve mesken sahibi olma durumlarının incelenmesi (n=128)

| | Kendisine Ait Ev | | | | | | | |
|---------------------|------------------|------|------|-----|------|-----|--------|------|
| | Var | | | Yok | | | Toplam | |
| | n | %* | %** | n | %* | %** | n | %** |
| Kira Ödemesi | | | | | | | | |
| Var | 9 | 12,9 | 14,8 | 61 | 87,1 | 91 | 70 | 54,7 |
| Yok | 52 | 89,7 | 85,2 | 6 | 10,3 | 9 | 58 | 45,3 |
| Toplam | 61 | 47,7 | 100 | 67 | 52,3 | 100 | 128 | 100 |

*Satır yüzdeleri

** Sütun yüzdeler

Araştırmaya katılan çalışanların, %75'i (n=96) çekirdek ailesiyle birlikte yaşarken, %21,1'i (n=27) akrabaları ile yaşamaktaydı. Bir kişi yalnız (%0,8), 4 kişi de (%3,1) arkadaşları ile kalıyordu. Hanedeki kişi sayısı değerlendirildiğinde en çok 11 kişi olduğu görüldü (en az 1, medyan 5) (Tablo 18).

Araştırma grubundaki çalışanların %22,7'si (n=29) hanede ücretli çalışan tek kişiydi. Hane halkında en fazla görülen durum %38,3 (n=49) oranı ile kendisi hariç bir kişinin daha çalıştığı durumdu. Çalışanların %21,1'inde (n=27) hanede kendisi hariç iki kişi, %18'i (n=23) kendisi hariç üç ve üzerinde kişi çalışmaktaydı (Tablo 18).

Tablo 18: Araştırmaya Katılanların Hane Halkı Bilgilerinin Dağılımı (n=128)

| | Sayı | % |
|---|--------|----------|
| Birlikte yaşadığı kişiler | | |
| Yalnız | 1 | ,8 |
| Arkadaşla | 4 | 3,1 |
| Çekirdek aile | 96 | 75,0 |
| Akrabalarla | 27 | 21,1 |
| Hanede Ücretli Çalışan Kişi Sayısı (Kendisi dahil) | | |
| 1 | 29 | 22,7 |
| 2 | 49 | 38,3 |
| 3 | 27 | 21,1 |
| 4 ve üzeri | 23 | 18,0 |
| | Medyan | Min.-Max |
| Hanedeki Kişi Sayısı | 5 | 1-11 |

Araştırmaya katılan çalışanların, sağlık durumlarına ilişkin bilgilerin dağılımı tablo 19'da verilmiştir. Araştırma evreninin %35,9'unda (n=46) kronik hastalık mevcuttu. Kronik hastalığı olanların %84,4'ünde (n=39) bir, %13'ünde (n=6) iki ve 1 kişinin (%2,2) üç kronik hastalığı mevcuttu (Tablo 19).

Düzenli ilaç kullanma durumları sorgulandığında araştırmaya katılan çalışanların %14,8'inde (n=19) ilaç kullanımını varken, %85,2'sinde (n=109) düzenli ilaç kullanımını yoktu. Çalışanların %33,6'sı(n=43) en az bir kez tıbbi operasyon geçirmişti. Daha önce bir kez operasyon geçirenlerin oranı %81,4'tü (n=35). İki operasyon öyküsü olanların oranı %16,3 (n=7) iken üç operasyon öyküsü olan 1 kişiydi (%2,3) (Tablo 19)

Tablo 19: Araştırmaya Katılanların Bazı Sağlık Bilgilerinin Dağılımı (n=128)

| | Sayı | % |
|--|------|------|
| Kronik Hastalık | | |
| Var | 46 | 35,9 |
| Yok | 82 | 64,1 |
| Kronik Hastalık Sayısı (n=46) | | |
| Bir | 39 | 84,8 |
| İki | 6 | 13,0 |
| Üç | 1 | 2,2 |
| Düzenli İlaç Kullanma | | |
| Var | 19 | 14,8 |
| Yok | 109 | 85,2 |
| Tıbbi Operasyon Geçirme Öyküsü | | |
| Var | 43 | 33,6 |
| Yok | 85 | 66,4 |
| Tıbbi Operasyon Geçirme Öyküsü (n=43) | | |
| Bir | 35 | 81,4 |
| İki | 7 | 16,3 |
| Üç | 1 | 2,3 |

Araştırmaya katılan çalışanların kronik hastalık durumları ilişki bilgileri Tablo 20'de verilmiştir. Kronik hastalığı olduğunu ifade edenlerin, en yüksek oranda (%16,7, n=9) servikal ve lomber disk hernisi, ikinci sırada %13 oranı (n=7) ile KOAH-Astım gelmektedir. Kronik hastalık ya da şikayeti olanların %11,1'inin sürekli ağrıdan şikayet ettiği saptandı. Düzenli ilaç kullananların en fazla analjezikleri (%30, n=6) kullandığı, ikinci sırada (%15, n=3) ise, antiasit ve PPI kullanımları olduğu görüldü. KOAH-Astım hastalıkları olduğunu beyan edenlerin yalnızca 2 tanesi (%30) Astım-KOAH için düzenli ilaç kullanmaktaydı (Tablo 20).

Tablo 20: Araştırmaya Katılanların, Kronik Hastalık/Şikayet Durumlarının Dağılımı

| Kronik Hastalık/Şikayet (n=54) | Sayı | % |
|---------------------------------------|-------------|--------------|
| Servikal-Lomber Disk Hernisi | 9 | 16,7 |
| KOAH-Astım | 7 | 13 |
| Kronik Ağrı | 6 | 11,1 |
| GİS* Hastalıkları | 4 | 7,4 |
| Renal Sistem Hastalıkları | 4 | 7,4 |
| Nörolojik Hastalıklar | 4 | 7,4 |
| Diğer** | 4 | 7,4 |
| KBB Hastalıkları*** | 3 | 5,5 |
| Diabetes Mellitus | 2 | 3,7 |
| Hipertansiyon | 2 | 3,7 |
| Hipertiroidi | 2 | 3,7 |
| Romatolojik Hastalıklar | 2 | 3,7 |
| Ruhsal Hastalıklar | 2 | 3,7 |
| Hipotiroidi | 1 | 1,9 |
| Kardiak Aritmi | 1 | 1,9 |
| Hematolojik Hastalıklar | 1 | 1,9 |
| Toplam | 54 | 100,0 |

*Gastrointestinal Sistem, ***Kulak Burun Boğaz

**Diğer: Gelişimsel Kalça Displazisi, Göz Hastalıkları, Depresyon

Araştırmaya dahil olan çalışanların %32 (n=41)'inde mevcut işlerine başladıktan sonra ortaya çıkan sağlık şikayeti veya hastalıkları olup dağılımları Tablo 22'de verilmiştir. Dağılımlar incelendiğinde, en fazla gözlenen şikayet-hastalık boyun ve bel ağrısı olup %19,5 (n=8) oranında gözlemlendi. Bunu %17,1 (n=7) oranı ile astım ve aynı oran ile alerjik hastalık ya da semptomlar takip etmekteydi. İnguinal herni %9,8 (n=4), peptik ülser %7,3, Ankilozan spondilit-Romatoid Artrit, servikal- lomber disk hernisi, tiroid hastalıkları %4,9 ile aynı oranda, egzema, servikal lordozda düzleşme ve diyabetes mellitus %2,4 ile aynı orandaydı.

Tablo 21: Mevcut İŖe Başladıktan Sonra Ortaya Çıkan Ŗikayet ve Hastalık (n=128)

| Ŗikayet | Sayı | %* |
|---------|------|----|
| Var | 41 | 32 |
| Yok | 87 | 68 |

*Yüzde

Tablo 22: Mevcut İŖe Başladıktan Sonra Ortaya Çıkan Ŗikayet ve Hastalıkların Dağılımları (n=41)

| Ŗikayet | Sayı | % |
|--------------------------------|------|------|
| Boyun Ağrısı / Lumbalji | 8 | 19,5 |
| Astım | 7 | 17,1 |
| Alerjik Hastalık/Semptomlar*** | 7 | 17,1 |
| İnguinal Herni | 4 | 9,8 |
| Diğer* | 4 | 9,8 |
| Peptik Ülser / Gastrit | 3 | 7,3 |
| Servica / Lomber Disk Herni | 2 | 4,9 |
| AS/RA** | 2 | 4,9 |
| Tiroid Hastalıkları | 2 | 4,9 |
| Egzema | 1 | 2,4 |
| Servical Lordozda Düzleşme | 1 | 2,4 |
| Diyabetes Mellitus | 1 | 2,4 |

* Sinüzit, tinnitus, meniere, tüberküloz menenjitü

**Ankilozan spondilit, Romatoid Artrit

***Alerjik Konjonktivit, Alerjik Rinit, Diğer Alerjik belirtiler

Araştırmaya katılan çalışanların %30,8'i (n=51), tüm çalışma hayatı boyunca en az 1 kez iş kazası geçirmiş olduğunu, %21,9'u (n=28) ise birden fazla kez iş kazası geçirdiğini ifade etti (Tablo 23).

Araştırmadaki çalışanların % 90,6'sı (n=116) çalışma ortamında en az bir durumdan rahatsızlık duyduklarını ifade etti. Rahatsızlık duyan 116 kişide, duyulan rahatsızlıkların ayrı ayrı oranlarına bakıldığında; %64,6'sı (n=75) yetersiz ışıktan , %43,9 'u (n=51) soğuktan, %37 'si (n=43) aynı oranda gürültü ve kötü havalandırma, %23,3'ü (n=27) kimyasal kokusundan, 21,5'i (n=25) uzun süre ayakta durmaktan, %11,2'si (n=13) ise kişiler arası tartışmalardan rahatsız iken daha düşük oranlarda sıcaklık, oturulan sandalye, toz ve diğer durumların rahatsızlık verdiği görüldü (Tablo24)

Tablo 23: Araştırmaya Katılan İşçilerin İş Kazası Geçirme Durumlarının Dağılımı

| | Sayı | %* |
|------------------------|------|------|
| İş Kazası | | |
| Evet, birden fazla kez | 28 | 21,9 |
| Evet, bir kez | 23 | 18,0 |
| Hayır | 77 | 60,2 |

*Yüzde

Araştırmaya katılan çalışanların, uyku ile ilgili bir sorun yaşama sıklığı % 29,7 (n=38) olup, %6,3 (n=8) bu sorunu her zaman yaşadığını ifade etmiştir. Sıklıkla uyku ile ilgili sorun yaşanların oranı ise %9,4'tür (n=12). Bu sorunu bazen yaşayanlar ise %8,6 (n=11)'dir. Yüzde 5.5'i (n=7) nadiren uyku ile ilgili sorun yaşadıklarını ifade etmiştir (Tablo 25).

Tablo 24 : Araştırmadaki Çalışanların Çalışma Ortamından Rahatsızlık Duyma Durumları ve Çalışma Ortamında Rahatsızlık Veren Durumların Dağılımı

| | Sayı | %* |
|---|------|------|
| Çalışma Ortamından Duyulan Rahatsızlık (n=128) | | |
| Var | 116 | 90,6 |
| Yok | 12 | 9,4 |
| Rahatsızlık Duyulan Durum (n=116) | | |
| Gürültü | 43 | 37 |
| Parlak Işık | 0 | 0 |
| Yetersiz Işık | 75 | 64,6 |
| Toz | 2 | 1,7 |
| Kimyasal Kokusu | 27 | 23,3 |
| Uzun Süre Ayakta Durma | 25 | 21,5 |
| Oturulan Sandalye | 3 | 2,6 |
| Soğuk | 51 | 43,9 |
| Sıcak | 9 | 7,1 |
| Havasızlık | 43 | 37 |
| Kişiler Arası Tartışmalar | 13 | 11,2 |
| Diğer** | 5 | 4,3 |

*n=128 içinde durumdan rahatsız olanların yüzdesi

** (Tuvalet, Yemekler, Dağınık Ortam, Dar Alan, İş Stresi)

Tablo 25 : Araştırmaya Katılanların Uyku Problemi Yaşama Sıklıkları

| | Sayı | %* |
|---|------|------|
| Uyku ile ilgili Sorun Yaşama Sıklığı (n=128) | | |
| Her zaman | 8 | 6,3 |
| Sıklıkla | 12 | 9,4 |
| Bazen | 11 | 8,6 |
| Nadiren | 7 | 5,5 |
| Hiç | 90 | 70,3 |

*Yüzde

Araştırmaya katılan çalışanların %19,5 'i (n=25) düzenli olarak fiziksel aktivite yapıyordu. En çok yapılan aktivite %52 (n=13) oranı ile yürüyüşü. Çalışanların %41,4'ü (n=53) hobilerine zaman ayırabildiklerini ifade etti (Tablo 26).

Araştırmaya katılan çalışanların %36,7'sinin (n=47) iş saatleri dışında ev işi yaptıkları bunların tamamının kadın olduğu görüldü. Kadınların iş saatleri dışında ev işi yapma oranları ise %81 (n=47) idi (Tablo 27).

Tablo 26: Araştırma Katılanların Düzenli Fiziksel Aktivite Yapma ve Hobilerine Zaman Ayırabilme Durumu

| | Sayı | %* |
|---|------|------|
| Düzenli Fiziksel Aktivite (n=128) | | |
| Yapıyor | 25 | 19,5 |
| Yapmıyor | 103 | 80,5 |
| Düzenli Olarak Yapılan Fiziksel Aktiviten (n=25) | | |
| Yürüyüş | 13 | 52 |
| Futbol | 6 | 24 |
| Egzersiz-Fitness | 4 | 16 |
| Ağırlık çalışma | 1 | 4 |
| Yüzme | 1 | 4 |
| Hobilere Zaman Ayırabilme | | |
| Evet | 53 | 41,4 |
| Hayır | 75 | 58,6 |

*Yüzde

Tablo 27: Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Dışı Zamanında Ev İşi Yapma Durumu

| İş Dışı Zamanda Ev İşi Yapma Durumu | Kadın | | Erkek | | Toplam | |
|-------------------------------------|-------|----|-------|-----|--------|------|
| | Sayı | %* | Sayı | %* | Sayı | %* |
| Yapıyor | 47 | 81 | 0 | 0 | 47 | 36,7 |
| Yapmıyor | 11 | 19 | 70 | 100 | 81 | 63,3 |

*Sütun yüzdesi

İş saatleri dışında yapılan aktivitelerin dağılımları tablo 28’de verilmiştir. İş saatleri dışında en çok yapılan aktivite % 90,6 (n=116) oranıyla akraba ya da arkadaşlarla vakit geçirme olduğu , ikinci en sık yapılan aktivitenin ise %80,5 (n=103) televizyon izlemek olduğu saptandı. Bilgisayar oyunları oynama ve internet kullanımı %69,5 (n=89), sinema ya da tiyatroya gitme %46,9 (n=60) olarak izlendi. Aile ile vakit geçirme %32 (n=41) iken kitap okuma oranı %37,5 (n=42) idi (Tablo 28).

Tablo 28 : Araştırmaya Katılanların İş Saatleri Dışında Yaptıkları Bazı Aktivitelerin Dağılımı

| İş dışında yapılan aktivite | Yapıyor | | Yapmıyor | |
|-------------------------------------|---------|------|----------|------|
| | Sayı | %* | Sayı | %* |
| Sinema-tiyatroya gitme | 60 | 46,9 | 68 | 53,1 |
| Televizyon izleme | 103 | 80,5 | 25 | 19,5 |
| Bilgisayar oyunu/internet kullanımı | 89 | 69,5 | 39 | 30,5 |
| Arkadaş/akraba ile vakit geçirme | 116 | 90,6 | 12 | 9,4 |
| Kitap okuma | 42 | 37,5 | 86 | 62,5 |
| Aile ile vakit geçirme | 41 | 32 | 87 | 68 |

*Yüzde

4.2. İş Doyumunun Değerlendirilmesi

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)’nin araştırma evreni için Cronbach alfa katsayısı Genel Doyum için, 0,861’dir. Araştırmada çalışanlara uygulanan bir diğer ölçek olan Davranışlar Ölçeği (DÖ)’nin araştırma evreninde Cronbach alfa katsayısı 0,82 olarak saptandı (Tablo 29).

Tablo 29 : Araştırmada Uygulan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri

| | Cronbach Alfa | Madde Sayısı |
|--|---------------|--------------|
| Minnesota İş Doyum Ölçeği | | |
| Genel Doyum | 0,861 | 20 |
| İçsel Doyum Alt Ölçeği | 0,771 | 12 |
| Dışsal Doyum Alt Ölçeği | 0,77 | 8 |
| Davranışlar (A Tipi Kişilik) Ölçeği | 0,882 | 25 |

Araştırmaya katılanların Minnesota İş Doyum Ölçeği sonuçları tablo 30’da gösterilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların genel iş doyumunu ortalamaları $70,42 \pm 10,93$ olup en az 20, en çok 94 puandır (25-75. çeyreklikler, 64-77; medyan 71) (Tablo 30).

MİDÖ maddelerine verilen puanların ortalamalarının ortalaması tüm maddeler göz önüne alındığında $3,52 \pm 0,54$, en az 1 en çok 4,7’idi (25-75. çeyreklikler, 3,35-3,85; medyan 3,55) (Tablo 30).

Tablo 30 : Araştırmaya Katılan Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Tanımlayıcı Bulguları (n=128)

| | Ort±SS | Min. | Maks. | Yüzdilik | | Medyan |
|----------------------------------|-------------|------|-------|----------|------|--------|
| | | | | 25 | 75 | |
| MİDÖ Genel Doyum Puanı* | 70,42±10,93 | 20 | 94 | 67 | 77 | 71 |
| MİDÖ Genel Doyum | 3,52±0,54 | 1 | 4,70 | 3,35 | 3,85 | 3,55 |
| Madde Ortalamalarının Ortalaması | | | | | | |

*Ölçek boyutlarında yüz üzerinde standardize edilmiş puanlar

MİDÖ’yunin maddeleri tek tek incelendiğinde, maddeler katılımcılar tarafından verilen yanıtların ortalama ve standart sapmaları Tablo 32’de verilmiştir. Maddeler arasında en az puan alan maddenin $2,89 \pm 1,225$ ortalama ile “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” memnuniyeti sorgulayan 13. madde olduğu görüldü. En yüksek puan ortalaması ise $3,98 \pm 0,943$ olup “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” memnun olup olmadığını sorgulayan madde olan 20. Maddeydi (Tablo 31).

MİDÖ gruplarının puan ortalamaları, yüksek iş doyumu grubu (n=31) için $82,35 \pm 4,67$ (en az:78, en çok:94, 25-75. Çeyreklikler:79-85, medyan:80) iken düşük-orta düzey iş doyumu grubu için (n=97) $66,60 \pm 9,52$ idi (en az:20, en çok:70, 25-75. Çeyreklikler:64,5-73, medyan:80). (Tablo 32)

Tablo 31: Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı Bulguları (n=128)

| Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddeleri | Ortalama | SS |
|--|-----------------|-------------|
| 1.Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlaması bakımından | 3,40 | 0,96 |
| 2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından | 3,29 | 1,03 |
| 3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | 3,32 | 1,01 |
| 4.Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından | 3,66 | 1,15 |
| 5.Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından | 3,54 | 0,97 |
| 6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | 3,53 | 1,01 |
| 7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | 3,83 | 0,86 |
| 8.Bana iş güvencesi sağlaması bakımından | 3,72 | 0,98 |
| 9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından | 3,81 | 0,98 |
| 10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından | 3,47 | 1,08 |
| 11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından | 3,88 | 0,93 |
| 12.İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | 3,52 | 0,95 |
| 13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | 2,89 | 1,22 |
| 14.İş içinde terfi olanağımın olması açısından | 3,08 | 1,09 |
| 15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | 3,47 | 1,04 |
| 16.İş yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından | 3,84 | 0,92 |
| 17.Çalışma şartları açısından | 3,08 | 1,20 |
| 18.Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşması bakımından | 3,62 | 1,17 |
| 19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından | 3,50 | 1,17 |
| 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | 3,98 | 0,94 |

Tablo 32 : İş Doyumunu Gruplarının, Minnesota İş Doyumunu Ölçeği Genel Puanlarının Tanımlayıcı Bulguları (n=128)

| | Ort±SS | Min. | Maks. | Yüzdellik 25 - 75 | Medyan | |
|---|------------|------|-------|-------------------|--------|----|
| MİDÖ Yüksek İş Doyumunu Grubu (n=31) | 82,35±4,67 | 78 | 94 | 79 | 85 | 80 |
| MİDO Düşük-Orta Düzey İş Doyumunu Grubu (n=97) | 66,60±9,52 | 20 | 77 | 64,50 | 73 | 69 |

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyumunu puanlarının, cinsiyete göre MİDÖ gruplarına dağılımları incelendiğinde, kadınların %77,59'unun (n=45) düşük-orta (DO) düzey iş doyumunu grubunda olduğu, erkeklerin ise %74,29'unun (n= 52) DO düzey iş doyumunu grubunda olduğu saptandı. Kadın ve erkeklerin DO düzey iş doyumunu grubuna dağılımları aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildi (0,664) (Tablo 33).

Araştırma grubunda, 16-24 yaş arasındaki çalışanların %84,4'ü (n=28), 25-34 yaş arasındakilerin 72,7'si (n=32), 35-39 yaş aralığıdakilerin %70'u (n=14) ve 40 yaş ve üzerindekiilerin %74,2'i (n=23) DO düzey iş doyumunu grubundaydı. Yaş gruplarının iş doyumunu gruplarına dağılımları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildi (p=0,55) (Tablo 33).

İş Doyumunu gruplarına göre araştırmaya katılanların yaş ortalamaları karşılaştırıldığında, yüksek iş doyumunu grubunda yaş ortalaması 31,20±10,21; DO düzey iş doyumunu grubunda yaş ortalaması 33,81±7,71 olup, istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı (p=0,136) (Tablo 34).

Araştırmaya katılanlardan evli olanların %31,9 (n=22) DO doyumunu grubunda iken, evli olmayanların %84,7'si (n=50) DO düzey iş doyumunu grubundaydı. Evli olmayanların, evli olanlara göre DO düzey iş doyumunu gösterme sıklığı daha fazlaydı. Bu fark istatistiksel açıdan anlamlıydı (**p=0,029**) (Tablo 33).

Araştırmaya dahil olan çalışanların çocuk sahibi olup olmamalarına göre iş doyumları incelendiğinde, çocuğu olanların %65,6'sının (n=40), çocuğu olmayanların %85,1'inin (n=57) düşük-orta düzey iş doyumunu grubunda olduğu saptandı. Çocuğu olmayanların, çocuğu olanlara göre düşük-orta düzey iş doyumunda olma oranı anlamlı olarak yüksek saptandı (**p=0,01**) (Tablo 33).

Araştırma evreninde, ilkokul ve altı eğitim görmüş olan çalışanların %73,5'i (n=50) DO düzey iş doyumunu grubunda iken, orta okul öğrenimi görmüş olanlarda bu oran %75 (n=27), lise ve üstü öğrenim görmüş olanlarda ise %83 (n=20) olarak saptandı. Eğitime göre iş doyumunu gruplarına dağılım arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildi ($p=0,598$) (Tablo 33).

Araştırmaya katılan çalışanların, sigara kullanma durumuna göre iş doyumunu gruplarına dağılımları karşılaştırıldığında, halen sigara kullananların %62,2'si (n=23), sigara kullanmayan/bırakanların %81,3'ü (n=74) DO düzey iş doyumunu grubundaydı. Halen sigara kullanmayanların DO düzey iş doyumunu grubunda olma oranı, halen sigara kullananlara göre anlamlı olarak yüksek saptandı ($p=0,022$) (Tablo 33).

Araştırmaya katılan çalışanlardan alkol kullananların %70,7'u (n=7), DO düzey iş doyumunu grubunda iken alkol kullanmayanlarda bu oran %76,3'tü (n=90). Alkol kullanım durumuna göre iş doyumunu gruplarına dağılımlar yetersiz olduğundan analiz yapılamadı.

Tablo 33 : Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Genel Doyum Puanlarının Bazı Demografik Verilere Göre Dağılımı (n=128)

| Özellik | Minnesota İş Doyumu Grupları | | | | Ki-Kare | P* |
|-------------------------------|------------------------------|-------|----------------------------|-------|---------|--------------|
| | Yüksek İş Doyumu | | Düşük-Orta Düzey İş Doyumu | | | |
| | n | %**** | n | %**** | | |
| Cinsiyet | | | | | | |
| Kadın | 13 | 22,41 | 45 | 77,59 | 0,188 | 0,664 |
| Erkek | 18 | 25,71 | 52 | 74,29 | | |
| Yaş Grupları | | | | | | |
| 16-24 | 5 | 15,2 | 28 | 84,8 | | |
| 25-34 | 12 | 27,3 | 32 | 72,7 | 2,109 | 0,55 |
| 35-39 | 6 | 30,0 | 14 | 70,0 | | |
| ≥40 | 8 | 25,8 | 23 | 74,2 | | |
| Medeni Durum | | | | | | |
| Evli | 22 | 31,9 | 47 | 68,1 | 4,792 | 0,029 |
| Diğer*** | 9 | 15,3 | 50 | 84,7 | | |
| Çocuk sahibi olma | | | | | | |
| Var | 21 | 34,4 | 40 | 65,6 | 6,616 | 0,010 |
| Yok | 10 | 14,9 | 57 | 85,1 | | |
| Eğitim Durumu | | | | | | |
| ≤İlkokul | 18 | 26,5 | 50 | 73,5 | | |
| Orta okul ve Lise | 9 | 25 | 27 | 75,0 | 0,946 | 0,623** |
| ≥Üniversite | 4 | 16,7 | 20 | 83,3 | | |
| Sigara Kullanma Durumu | | | | | | |
| Kullanıyor | 14 | 37,8 | 23 | 62,2 | 5,260 | 0,022 |
| Kullanmıyor/Bırakmış | 17 | 18,7 | 74 | 81,3 | | |

*Pearson Ki-Kare

**Fisher Exact Test

***Bekar/Boşanmış

****Satır yüzdesi

Tablo 34 : Minnesota İş Doymu Gruplarına Göre Araştırmaya Katılanların Yaş Durumları (n=128)

| | Yaş | | | | t | P* |
|------------------------------------|-------------|------------|--------|--|-------|-------|
| | Ort±SD | Min_ Maks. | Medyan | | | |
| Minnesota İş Doymu Grupları | | | | | | |
| Yüksek İş Doymu | 31,20±10,21 | 16-54 | 30,50 | | 1,059 | 0,136 |
| Düşük- Orta İş Doymu | 33,81±7,71 | 16-63 | 33,50 | | | |

* Bağımsız gruplar T testi

Araştırmaya katılanların, çalıştıkları işletmelere göre iş doymu gruplarına dağılımları incelendiğinde, A işletmesinde çalışanların %71,1'i (n=27), B işletmesinde çalışanların %77,8'i (n=21), C işletmesinde %87,5'i (n=28), D işletmesinde çalışanların %83,3'ü (n=10) ve E işletmesinde çalışanların %57,9 'u (n=11) DO düzey iş doymu grubunda yer almaktaydı. İşletmelerdeki çalışanların iş doymu gruplarına dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmedi (p=0,159) (Tablo 35).

Tablo 35 : Araştırmaya katılan İşletmelere Göre Çalışanların İş Doymularının İncelenmesi (n=128)

| İşletmeler | Minnesota İş Doymu Grupları | | | | Ki-Kare | P* |
|---------------------------|-----------------------------|------|---------------------------|------|---------|-------|
| | Yüksek İş Doymu | | Düşük-Orta Düzey İş Doymu | | | |
| | n | %** | n | %** | | |
| A İşletmesi (Konfeksiyon) | 11 | 28,9 | 27 | 71,1 | | |
| B İşletmesi (Konfeksiyon) | 6 | 22,2 | 21 | 77,8 | | |
| C İşletmesi (Konfeksiyon) | 4 | 12,5 | 28 | 87,5 | 6,601 | 0,159 |
| D İşletmesi (Nakış) | 2 | 16,7 | 10 | 83,3 | | |
| E İşletmesi (Baskı) | 8 | 42,1 | 11 | 57,9 | | |

Araştırmaya katılan çalışanlardan kronik hastalığı olanların %67,4'ü (n=31) kronik hastalığı olmayanların %80,5'i (n=66) DO düzey iş doymu grubundaydı. Kronik hastalığı olanların olmayanlara göre iş doymu gruplarına dağılımları arasında istatistiksel anlamlı fark yoktu (p=0,097) (Tablo 36).

Düzenli olarak ilaç kullanan çalışanların %68,4'ü (n=13) DO düzey iş doyumunu grubunda iken, düzenli ilaç kullanımını olmayan çalışanlarda bu oran %77,1 (n=84) olarak saptandı. Düzenli ilaç kullanımına göre iş doyumunu gruplarına dağılımlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildi (p=0,399) (Tablo 36).

Araştırmaya katılan çalışanların cerrahi operasyon geçirmelerine göre iş doyumunu gruplarına dağılımları karşılaştırıldığında, cerrahi operasyon geçirme öyküsü olanların %66,7 (n=28), olmayanların %80,2 (n=69) oranında düşük-orta iş doyumunu grubunda olduğu gözlemlendi. Dağılımlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildi (p=0,093) (Tablo 36).

Araştırmada, çalışanlar son bir yılda birden fazla kez aynı sebepten doktora gitme durumu olanlar ve olmayanlara göre iş doyumunu grupları karşılaştırıldığında, son bir yılda birden fazla kez aynı sebepten doktora gidenlerin %73,9'u (n=34), gitmeyenlerin %76,8'i (n=63) DO iş doyumunu grubunda olup aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı saptanmadı (p=0,712). Yine araştırma grubunda, son 1 yılda sağlık sebebiyle işe gelmeyen çalışanların %83,8'i (n=57) DO düzey iş doyumunu grubundayken, sağlık sebebiyle son 1 yıldır işe gelmemelik yapmayanlarda bu oran %66,7 (n=40) olup, bu fark anlamlı olarak yüksek saptandı (p=0,024) (Tablo 36).

Uyku sorunu yaşayan çalışanların %67,7'si (n=21), nadiren ya da hiç uyku sorunu yaşamayanların %78,4'ü (n=76) DO düzey iş doyumunu grubundaydı, aradaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildi (p=0,230) (Tablo 36).

Tablo 36 : Araştırmaya Katılanların Bazı Sağlık Değişkenlerine Göre Minnesota İş Doymu Gruplarına Dağılımları

| Özellik | Minnesota İş Doymu Grupları | | | | Ki-Kare | P* |
|--|-----------------------------|------------------|---------------------------|------------------|---------|--------------|
| | Yüksek İş Doymu | | Düşük-Orta Düzey İş Doymu | | | |
| | n | % ^{***} | n | % ^{***} | | |
| Kronik Hastalık | | | | | | |
| Var | 15 | 32,6 | 31 | 67,4 | 2,754 | 0,097 |
| Yok | 16 | 19,5 | 66 | 80,5 | | |
| Düzenli Kullanılan İlaç varlığı | | | | | | |
| Var | 6 | 31,6 | 13 | 68,4 | | 0,399** |
| Yok | 25 | 22,9 | 84 | 77,1 | | |
| Cerrahi operasyon geçirme öyküsü | | | | | | |
| Var | 14 | 33,3 | 28 | 66,7 | 2,830 | 0,093 |
| Yok | 17 | 19,8 | 69 | 80,2 | | |
| Son 1 yılda birden fazla kez aynı sebeple doktora gitme | | | | | | |
| Var | 12 | 26,1 | 34 | 73,9 | 0,137 | 0,712 |
| Yok | 19 | 23,2 | 63 | 76,8 | | |
| Son 1 yılda sağlık sebebi ile işe gelmeme | | | | | | |
| Evet | 11 | 16,2 | 57 | 83,8 | 5,112 | 0,024 |
| Hayır | 20 | 33,3 | 40 | 66,7 | | |
| Uyku Sorunu Yaşama | | | | | | |
| Evet | 10 | 32,3 | 21 | 67,7 | 1,441 | 0,230 |
| Hayır/nadiren | 21 | 21,6 | 76 | 78,4 | | |

*Pearson Ki-Kare

** Fisher Exact Test

*** Satır Yüzdesi

Araştırmaya dahil olan çalışanların toplam çalışma sürelerine göre iş doymu grupları incelendiğinde, toplam çalışma süresi tablo 38'de gösterildiği gibi gruplanmıştır. Toplam çalışma süresi 2ay-5 yıl arasında olanların %96,4'ü (n=27), 6-10 yıl olanların %77,4'ü (n=24), 11-15 yıl arası olanların %80'i (n=16) ve 16 yıl ve üzeri olanların %61,2'si (n=30) DO düzey iş doymu grubunda yer almaktaydı. Çalışanların, çalışma sürelerine göre iş doymu gruplarına dağılım oranları arasındaki fark anlamlı olarak yüksek saptandı ($p=0,004$). Toplam çalışma süresi 2 ay-5 yıl arasında olanlar daha fazla, 16 yıl ve üzeri olanlar ise daha az oranda DO düzey iş doymu göstermekteydi (Tablo 37).

Çalışmaya dahil olanların tekstil sanayinde çalışma sürelerine göre iş doyumu grupları karşılaştırıldığında, 2 ay- 5 yıl arasında çalışma süresi olanların %8,8'i (n=3), 6-10 arası yıl olanların %21,9'u (n=7), 11-15 yıl olanların %15'i (n=3) yüksek iş doyumu grubunda iken, 16 yıl ve üzerinde tekstilde çalışmış olanlarda bu oran %42,9 (n=18) olarak saptandı. Yine 2 ay- 5 yıl arasında çalışanların % 91,2'sinin (n=31), 6-10 yıl çalışanların %78,1'inin (n=25), 11-15 yıl arası çalışanların %85'inin (n=17) ve 16 yıl ve üzerinde çalışanların %57,1'inin (n=24) düşük-orta iş doyumu grubunda olduğu gözlemlendi. Tekstil sanayinde çalışma yılına göre yapılan bu karşılaştırmada, iş doyumu grupları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıydı ($p=0,006$). Farklılığı yarattığı düşünülen gruplar teker teker analiz dışında bırakılarak testler yinelenildi. İki ay- 5 yıl arasında çalışanların daha yüksek oranda düşük-orta iş doyumu grubuna dağıldığı gözlemlendi. 16 yıl ve üzerinde çalışanların ise daha az oranda düşük-orta düzey iş doyumu grubunda olduğu gözlemlendi (Tablo 37).

Mevcut işinde çalışma yılına göre iş doyumu grupları karşılaştırıldığında, 2 ay- 5 yıl çalışanların %76,3'ü (n=61), 6-10 yıl süreyle çalışanların %77,3 (n=17), 11-15 yıl olanların %78,6 (n=11) ve 16 yıl ve üzeri çalışma süresi olanların %66,7'si (n=8) düşük-orta düzey iş doyumu grubunda olup, dağılımlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p=0,887$). Araştırmaya katılan çalışanlardan yalnızca birinin mola vermediği görüldü. Bu sebeple mola verme durumlarına göre iş doyumu grupları karşılaştırılmadı (Tablo 37).

Çalışanların ek mesaiye kalma durumlarının gruplaması tablo 38'de gösterilmekte olup, ek mesaiye kalanların % 80,6'sı (n=25), ek mesaiye kalmayanlar/nadiren kalanların %47,2'si (n=72) düşük-orta düzey iş doyumu grubunda olup ek mesaiye kalma durumuna göre iş doyumu gruplarına dağılım arasında anlamlı fark gözlenmedi ($p=0,468$) (Tablo 37).

Araştırmaya katılan çalışanlardan birim yöneticiliği görevi olanların %50'si (n=6), yöneticilik görevi olmayanların ise %78,4'ü (n=91) düşük-orta düzey iş doyumu grubunda olup, birim yöneticiliği görevine göre iş doyumu gruplarına dağılımlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildi ($p=0,069$) (Tablo 37).

Araştırmada vardiyalı çalışanların %88,9'u (n=8), vardiyasız çalışanların ise %74,8'i (n=89) düşük-orta düzey iş doyumu grubundaydı. Araştırma kapsamında, çalışanların vardiyalı çalışmaya göre iş doyumu gruplarına dağılım açısından istatistiksel anlamlı fark saptanmadı ($p=0,687$) (Tablo 37).

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştığı departmanlara göre iş doyumu gruplarına dağılımlar incelendiğinde yetersiz çalışan olması sebebiyle çalıştığı konum-departman gruplaması “imalat” ve “pazarlama-büro” olarak yapıldı. Buna göre imalathane bölümünde çalışanların %76,3’ü (n=87) büro ya da pazarlama kısmında çalışanların % 71,4’ü (n=10) DO düzey iş doyumu grubundaydı. Çalışılan bölümlere göre iş doyumu gruplarına dağılımlar arasında anlamlı fark gözlenmedi (p=0,743) (Tablo 37).

Araştırmada, senelik ücretsiz izin ile tatil yapma durumlarına göre, hiç tatil yapmayanların %82,2’si (n=37), 2 yılda bir ya da daha az sıklıkla tatil yapanların %64’ü (n=16) ve en az yılda bir kez tatil yapanların %75,9’u (n=44) DO düzey iş doyumu göstermekte olup, bu dağılımlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark gözlenmedi (p=0,234) (Tablo 37).

Araştırmaya katılan çalışanların, unvanlarına göre gruplandırılmaları tablo 37’de gösterildiği gibi yapılmıştır. Buna göre, çırak, kalfa ve aşçıların %85’i (n=34); ustaların %74,6’sı (n=44); ustabaşı-fason takipçilerinin %66,7’si (n=10) ve muhasebeci, tasarımcı ya da satış sorumlusu olarak çalışanların ise %64,3’ü (n=9) DO düzey iş doyumu grubundaydı. Unvana göre iş doyumu grupları arasında istatistiksel açıdan anlam fark bulunmadı (p=0,31) (Tablo 37).

Tablo 37 : Araştırmaya Katılanların İşlerine dair Bazı Değişkenlere Göre Minnesota İş Doyumu Gruplarına Dağılımları

| Özellik | Minnesota İş Doyumu Grupları | | | | Ki-Kare | P* |
|---|------------------------------|------|----------------------------|------|---------|--------------|
| | Yüksek İş Doyumu | | Düşük-Orta Düzey İş Doyumu | | | |
| | n | %*** | n | %*** | | |
| Toplam Çalışma Süresi (Yıl) | | | | | | |
| 2 ay-5 yıl | 1 | 3,6 | 27 | 96,4 | | |
| 6-10 yıl | 7 | 22,6 | 24 | 77,4 | 12,400 | 0,006 |
| 11-15 yıl | 4 | 20,0 | 16 | 80,0 | | |
| ≥16 yıl | 19 | 38,8 | 30 | 61,2 | | |
| Tekstil Sanayinde Çalıştığı Süre (Yıl) | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|----|------|----|------|--------|---------|
| 2 ay-5 yıl | 3 | 8,8 | 31 | 91,2 | | |
| 6-10 yıl | 7 | 21,9 | 25 | 78,1 | 13,362 | 0,004 |
| 11-15 yıl | 3 | 15,0 | 17 | 85,0 | | |
| ≥16 yıl | 18 | 42,9 | 24 | 57,1 | | |
| Mevcut İşinde Çalıştığı Süre (Yıl) | | | | | | |
| 2 ay-5 yıl | 19 | 23,8 | 61 | 76,3 | | |
| 6-10 yıl | 5 | 22,7 | 17 | 77,3 | 0,639 | 0,887 |
| 11-15 yıl | 3 | 21,4 | 11 | 78,6 | | |
| ≥16 yıl | 4 | 33,3 | 8 | 66,7 | | |
| Ek Mesaiye Kalma | | | | | | |
| Evet | 6 | 19,4 | 25 | 80,6 | 0,527 | 0,468 |
| Hayır/Nadiren | 25 | 25,8 | 72 | 74,2 | | |
| Birim Yönetimi Görevi | | | | | | |
| Var | 6 | 50,0 | 6 | 50,0 | | 0,069** |
| Yok | 25 | 21,6 | 91 | 78,4 | | |
| Vardiya Durumu | | | | | | |
| Var | 1 | 11,1 | 8 | 88,9 | | 0,687** |
| Yok | 30 | 25,2 | 89 | 74,8 | | |
| Çalıştığı Departman | | | | | | |
| İmalat | 27 | 23,7 | 87 | 76,3 | | 0,743** |
| Büro-Pazarlama | 4 | 28,6 | 10 | 71,4 | | |
| Yıllık İzin Kullanarak Tatil Yapma Durumu | | | | | | |
| Hiç | 8 | 17,8 | 37 | 82,2 | | |
| ≤2 yılda 1 kez/nadiren | 9 | 36 | 16 | 64 | 2,908 | 0,234 |
| ≥ yılda 1 kez | 14 | 24,1 | 44 | 75,9 | | |
| Görevi (Unvanı) | | | | | | |
| Çırak-Kalfa-Aşçı | 6 | 15,0 | 34 | 85,0 | | |
| Usta | 15 | 25,4 | 44 | 74,6 | 3,568 | 0,310 |
| Ustabaşı-Fason Takipçisi | 5 | 33,3 | 10 | 66,7 | | |
| Diğer**** | 5 | 35,7 | 9 | 64,3 | | |

*Pearson Ki-Kare

** Fisher Exact Test

*** Satır Yüzdesi

**** Muhasebeci, Tasarımcı ve Satış Sorumlusu

Araştırmaya katılan çalışanların aylık gelir düzeylerine göre iş doyumunu gruplarına dağılımları tablo 39' incelenmiştir. Aylık gelir düzeyi asgari ücret ve altında (≤ 1400 TL) olanların %83'ü (n=39), asgari ücret ile asgari ücretin 1,5 arası olanların %80,5'i (n=33), asgari ücretin 1,5 katından fazla aylık geliri olanların %62,5'i (n=25) düşük-orta düzey iş doyumunu göstermekteydi. İş doyumunu grupları arasında, aylık gelir düzeyine göre dağılımlar açısından anlamlı fark gözlenmedi ($p=0,059$) (Tablo 38).

Araştırma grubundaki çalışanlardan, hanede kendisinden başka ücretli çalışan kişi olmayanların %69'u (n=20), hanede kendisinden başka ücretli çalışan kişi olanların ise %77,8'inin (n=77) düşük-orta düzey iş doyumunu grubunda olduğu görüldü. Başka ücretli çalışanın olup olmasına göre iş doyumunu gruplarına dağılım arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmadı (p=0,33) (Tablo 38).

Ek işte çalışma durumlarına göre araştırmaya katılan çalışanların iş doyumunu gruplarına dağılım oranları incelendiğinde, ek işte çalışanların %92,3 (n=12), ek işte çalışmayanların %73,9 (n=85) ile düşük-orta düzey iş doyumunu gösterdikleri ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı gözlemlendi (p=0,186) (Tablo 38).

Araştırma dahilinde çalışanların gelirin giderleri karşılmasına göre iş doyumunu grupları incelendiğinde, gelirin gideri karşıladığı ve tasarruf yapabilen çalışanların %76,7'si (n=23) düşük-orta düzey iş doyumunu gösterirken, gelirin gideri karşıladığı görüldü. Tasarruf yapamayan çalışanlarda bu oran %74,7 (n=56) ve geliri giderinin ancak bir kısmını karşılayanlarda %78,3 (n=18) olup, aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark gözlenmedi (p=0,932) (Tablo 38).

Katılımcıların kendilerine ait evlerinin olup olmamasına göre iş doyumunu gruplarına dağılımlar incelendiğinde, kendi evi olanların %70,5'i (n=43) düşük-orta düzey iş doyumunu grubunda olup, kendine ait evi olmayanların %80,6'sı (n=54) bu gruptaydı. Kendine ait evin varlığına göre iş doyumunu grupları incelendiğinde aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktu (p=0,183) (Tablo 38).

Araştırmaya katılan çalışanlardan düşük-orta düzey iş doyumunu grubunda kira ödeyenlerin %80'i (n=56), kira ödemesi olmayanların ise %70,7'si (n=41) olup, dağılımların arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildi (p=0,221) (Tablo 38).

Çalışma ortamından rahatsızlık duyanların %76,5'i (n=91) DO düzey iş doyumunu göstermekte iken, rahatsızlık duymayanların %66,7'si (n=6) DO düzey iş doyumunu grubundaydı. Çalışma ortamından rahatsızlık duymaya göre iş doyumunu grupları arasında anlamlı fark gözlenmedi (p=0,452).

Tablo 38 : Araştırmaya Katılanların Aylık Gelir Düzeyi, Ek İş, Hanede Halkı Geliri ve Konut İhtiyacının Karşılama Biçimine Göre Minnesota İş Doyumu Gruplarına Dağılımları

| Özellik | Minnesota İş Doyumu Grupları | | | | Ki-Kare | P* |
|--|------------------------------|------|----------------------------|------|---------|---------|
| | Yüksek İş Doyumu | | Düşük-Orta Düzey İş Doyumu | | | |
| | n | %*** | n | %*** | | |
| Aylık Gelir Düzeyi | | | | | | |
| ≤ Asgari ücret | 8 | 17,0 | 39 | 83,0 | | |
| Asgari ücret-Asgari ücretin 1.5 katı arası | 8 | 19,5 | 33 | 80,5 | 5,666 | 0,059 |
| ≥ Asgari ücretin 1.5 katı | 15 | 37,5 | 25 | 62,5 | | |
| Hanede Ücretli Çalışan Kişi | | | | | | |
| Başka çalışan var | 22 | 22,2 | 77 | 77,8 | 0,949 | 0,33 |
| Başka çalışan yok | 9 | 31,0 | 20 | 69,0 | | |
| Ek İşte Çalışma | | | | | | |
| Çalışıyor | 1 | 7,7 | 12 | 92,3 | | 0,186** |
| Çalışmıyor | 30 | 26,1 | 85 | 73,9 | | |
| Gelirlerin Giderleri Karşılama Durumu | | | | | | |
| Tamamını Karşılıyıp, tasarruf Yapan | 7 | 23,3 | 23 | 76,7 | | |
| Tamamını Karşılıyıp, Tasarruf Yapamayan | 19 | 25,3 | 56 | 74,7 | 0,141 | 0,932 |
| Bir Kısmını Karşılıyor | 5 | 21,7 | 18 | 78,3 | | |
| Kendine Ait Ev | | | | | | |
| Evi Var | 18 | 29,5 | 43 | 70,5 | 1,777 | 0,183 |
| Evi Yok | 13 | 19,4 | 54 | 80,6 | | |
| Kira Ödemesi | | | | | | |
| Var | 14 | 20,0 | 56 | 80,0 | 1,498 | 0,221 |
| Yok | 17 | 29,3 | 41 | 70,7 | | |

*Pearson Ki-Kare

** Fisher Exact Test

*** Satır Yüzdesi

Araştırmaya kapsamında, çalışanların “işinin sağlığına etkisine dair düşüncelerine” göre dağılımlarının yetersiz olması sebebiyle orta düzeyde ve fazla etkilediğini düşünenler bir arada değerlendirilerek tablo 39’da görüldüğü gibi gruplandırılmıştır.

İşinin sağlığını etkilemediğini ifade eden çalışanlar ile bu konuda fikri olmadığını belirtenler %80 ile aynı oranda olmak üzere düşük-orta düzey iş doyumunu göstermekte iken, işinin sağlığını az oranda etkilediğini ifade eden çalışanların %72,1'i ve işinin sağlığını orta düzeyde veya çok etkilediğini belirtenlerin %76,4'ü düşük-orta düzey iş doyumuna grubundaydı. İşin sağlığını etkilediğine dair düşüncelere göre çalışanların iş doyumuna gruplarına dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmedi ($p=0,892$) (Tablo 39).

Araştırmaya katılan çalışanlardan daha önce iş kazası geçirenlerin %82,4'ü ($n=42$), hiç iş kazası geçirmemiş olanların ise %71,4'ü ($n=55$) düşük-orta düzey iş doyumuna grubunda olup, iş kazası geçiren ve geçirmeyenlerin iş doyumuna gruplarına dağılımları arasında anlamlı fark saptanmadı ($p=0,158$). Yine mevcut işine başladıktan sonra ortaya çıkan bir rahatsızlığının olup olmamasına göre çalışanların iş doyumuna gruplarına dağılım oranları incelendiğinde oranlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktu ($p=0,804$) (Tablo 39).

Tablo 39 : Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Sağlığına İlişkin Bazı Değişkenlere Göre İş Doyumlarının İncelenmesi

| Özellik | Minnesota İş Doyumu Grupları | | | | Ki-Kare | P* |
|--|------------------------------|------|----------------------------|------|---------|-------|
| | Yüksek İş Doyumu | | Düşük-Orta Düzey İş Doyumu | | | |
| | n | %** | n | %** | | |
| İşinin Sağlığına Etkisine Dair Düşünceleri | | | | | | |
| Etkilemiyor | 5 | 20,0 | 20 | 80,0 | 0,620 | 0,892 |
| Biraz etkiliyor | 12 | 27,9 | 31 | 72,1 | | |
| Orta düzeyde/Fazla etkiliyor | 13 | 23,6 | 42 | 76,4 | | |
| Fikrim yok | 1 | 20,0 | 4 | 80,0 | | |
| İş Kazası Geçirme Durumu | | | | | | |
| Geçirmiş | 9 | 17,6 | 42 | 82,4 | 1,995 | 0,158 |
| Geçirmemiş | 22 | 28,6 | 55 | 71,4 | | |
| Mevcut işine başladıktan sonra ortaya çıkan bir rahatsızlık | | | | | | |
| Var | 10 | 25,6 | 29 | 74,4 | 0,062 | 0,804 |
| Yok | 21 | 23,6 | 68 | 76,4 | | |

*Pearson Ki-Kare

** Satır Yüzdesi

Araştırmaya katılan çalışanlardan düzenli olarak fiziksel aktivite yapanların %84'ü (n=21), yapmayanların ise %73,8'i (n=76) DO düzey iş doyumu grubunda yer almaktaydı. Düzenli fiziksel aktivite yapıp yapmamaya göre iş doyumu grupları karşılaştırıldığında, dağılımlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmedi (p=0,285) (Tablo 40).

Tablo 40: Araştırmaya Katılanların Düzenli Fiziksel Aktivite, Hobilerine Zaman Ayırabilme ve Sosyalleşme Özelliklerine Göre İş Doyumlarının İncelenmesi

| Özellik | Minnesota İş Doymu Grupları | | | | Ki-Kare | P* |
|----------------------------------|-----------------------------|------|---------------------------|------|---------|-------|
| | Yüksek İş Doymu | | Düşük-Orta Düzey İş Doymu | | | |
| | n | %*** | n | %*** | | |
| Düzenli Fiziksel Aktivite | | | | | | |
| Var | 4 | 16 | 21 | 84 | 1,143 | 0,285 |
| Yok | 27 | 26,2 | 76 | 73,8 | | |
| Hobilere Zaman Ayırabilme | | | | | | |
| Ayırabiliyor | 12 | 22,6 | 41 | 77,4 | 0,123 | 0,726 |
| Ayrıramıyor | 19 | 25,3 | 56 | 74,7 | | |

*Pearson Ki-Kare

** Fisher Exact Test

*** Satır Yüzdesi

Araştırmaya dahil olan çalışanların, Davranışlar (A tipi kişilik) Ölçeği genel puan ortalaması 78,95±14,83 (en az 44, en çok 120)'dir. Ölçeğin alt boyutlarında ise; işe verilen önem için puan ortalaması 33,29±8,30 (en az 16, en çok 120), sosyal etkinliklerden uzaklaşma puan ortalaması 12,71±3,47 (en az 4, en çok 20), hıza verilen önem alt boyutunda ortanca 22 (25-75. çeyreklikler :19-26), zamana verilen önem alt boyutunda ortanca 11 (25-75. çeyreklikler :5-16) olarak saptandı. (Tablo 41)

İş doyumu gruplarının, DÖ toplam ve alt boyutlardan alınan puanlarının karşılaştırılması tablo 42'de gösterilmektedir. Minnesota İş Doymu Grupları, Davranışlar Ölçeği toplam puan ortalamalarına göre değerlendirildiğinde, yüksek iş

doyumunu grubunun ortalama puanı $84,70 \pm 17,10$ ve düşük-orta düzey iş doyumunu grubunun puanı ortalama $77,16 \pm 13,65$ olarak saptandı (Tablo 41).

DÖ toplam puanının ortalaması yüksek iş doyumunu grubunda $84,70 \pm 17,10$, DO düzey iş doyumunu grubunda ise $77,16 \pm 13,65$ olup DÖ toplam puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı saptandı ($p=0,014$) (Tablo 41).

DÖ “Hıza Verilen Önem” alt boyutundan alınan puan ortalaması yüksek iş doyumunu grubunda $23,93 \pm 4,18$, düşük iş doyumunu grubunda ise $21,36 \pm 4,52$ bulundu. DÖ “Zamana Verilen Önem” alt boyutundan alınan puan yüksek iş doyumunu grubunda ortalama $11,97 \pm 2,81$ iken DO düzey iş doyumunu grubunda $10,68 \pm 2,68$ ’dir. Yine iş doyumunu grupları arasında, DÖ “Hıza Verilen Önem” ($p=0,008$) ve “Zaman Verilen Önem” ($p=0,018$) alt boyutlarından alınan puan ortalamalarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulundu. (Tablo 42).

“İşe Verilen Önem” ve “Sosyal Etkinlere Katılma” alt boyutlarından alınan puan ortalamalarına göre iş doyumunu grupları arasında anlamlı fark bulunmadı (sırasıyla $p=0,111$; $p=0,212$) (Tablo 42).

Tablo 41 : A Tipi Kişilik Ölçeği (Davranışlar Ölçeği) Puanlarının Tanımlayıcı Bulguları

| Davranışlar Ölçeği | Ort±SS | Min. | Maks. |
|---------------------------------------|---------------|------------|------------|
| Genel Puan | 78,95±14,83 | 44 | 120 |
| İşe Verilen Önem Puanı | 33,29±8,30 | 16 | 58 |
| Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Puanı | 12,71±3,47 | 4 | 20 |
| | Medyan | %25 | %75 |
| Hıza Verilen Önem Puanı | 22 | 19 | 26 |
| Zamana Verilen Önem Puanı | 11 | 5 | 16 |

Tablo 42 : Minnesota İş Doymu Gruplarına Göre Araştırmaya Katılanlarda Davranışlar Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi (n=126)

| | | Davranışlar Ölçeği Toplam Puanı | | | | |
|--------------------------|----------------------|---|------------------|---------------|----------|--------------|
| | | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | t | P* |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek İş Doymu | 84,70 ±17,10 | 58-120 | 84 | 2,481 | 0,014 |
| | Düşük- Orta İş Doymu | 77,16±13,65 | 44-103 | 78 | | |
| | | Davranışlar Ölçeği İşe Verilen Önem Puanı | | | | |
| | | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | t | P* |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek İş Doymu | 35,40±9,34 | 21-58 | 33,5 | 1,607 | 0,111 |
| | Düşük- Orta İş Doymu | 32,63±7,86 | 16-50 | 33 | | |
| | | Davranışlar Ölçeği Hıza Verilen Önem Puanı | | | | |
| | | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | | P** |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek İş Doymu | 23,93±4,18 | 14-30 | 25 | | 0,008 |
| | Düşük- Orta İş Doymu | 21,36±4,52 | 7-29 | 21 | | |
| | | Davranışlar Ölçeği Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Puanı | | | | |
| | | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | t | P* |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek İş Doymu | 13,40±3,65 | 7-20 | 13 | 1,255 | 0,212 |
| | Düşük- Orta İş Doymu | 12,49±3,41 | 4-19 | 13 | | |
| | | Davranışlar Ölçeği Zamana Verilen Önem Puanı | | | | |
| | | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | | P** |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek İş Doymu | 11,97±2,81 | 5-15 | 13 | | 0,018 |
| | Düşük- Orta İş Doymu | 10,68±2,68 | 5-16 | 11 | | |

*Bağımsız Gruplar T testi

**Mann Whitney U testi

Araştırmaya katılan çalışanların, iş doyumu gruplarının günlük ortalama çalışma süreleri incelendiğinde düşük-orta düzey iş doyumu gösterenlerin ortalaması $9,36\pm 0,42$ iken yüksek iş doyumu gösterenlerin ortalaması $8,71\pm 1,55$ 'tir. Çalışma kapsamında, iş doyumu gruplarındaki günlük çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ($p=0,01$) (Tablo 43).

Araştırmadaki çalışanların, haftalık ortalama çalışma süreleri açısından iş doyumu grupları incelendiğinde, DO düzey iş doyumu gösterenlerin ortalaması $48,95\pm 2,33$ iken yüksek iş doyumu gösterenlerin ortalaması $46,77\pm 7,17$ idi. arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark gözlenmedi ($p=0,34$) (Tablo 43).

Minnesota İş Doyumu gruplarına göre sağlık sorunu sebebiyle işe devamsızlık (kaç kez) sayısı incelendiğinde, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görüldü ($p=0,071$) (Tablo 43)

Tablo 43 : İşle İlgili Bazı Değişkenlerin Minnesota İş Doyumu Gruplarına Göre İncelenmesi

| | Günlük Ortalama Çalışma Süresi | | | | P* |
|---------------------------|--|------------|-------------|--------|-------------|
| | n (128) | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | |
| İş Doyumu Grupları | | | | | |
| Yüksek Düzey İD | 31 | 8,71±1,55 | 3,25-11,00 | 9,00 | 0,01 |
| Düşük-Orta Düzey İD | 97 | 9,36±0,42 | 8,50-10,80 | 9,25 | |
| | | | | | |
| | Haftalık Ortalama Çalışma Süresi | | | | P* |
| | n (128) | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | |
| İş Doyumu Grupları | | | | | |
| Yüksek Düzey İD | 31 | 46,77±7,17 | 19,50-60,50 | 49,25 | 0,340 |
| Düşük-Orta Düzey İD | 97 | 48,95±2,33 | 43,75-63,50 | 49,25 | |
| | | | | | |
| | Son Bir Yılda İşe Kaç Kez Gelmediği (sağlık sebebiyle) | | | | P* |
| | N (128) | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | |
| İş Doyumu Grupları | | | | | |
| Yüksek Düzey İD | 31 | 1,29±2,07 | 0-7 | 0,00 | 0,071 |
| Düşük-Orta Düzey İD | 97 | 1,97±2,60 | 0-10 | 1,00 | |

* Mann Withney U testi

Araştırmaya dahil olan çalışanların, çocuk sayısı ($p=0,19$), ailedeki kişi sayısı ($p=0,948$), İstanbul’da yaşadığı yıl ($p=0,176$) değişkenlerine göre Minnesota iş doyumu grupları incelendiğinde gruplar arasında anlamlı fark bulunmadı. Araştırmaya katılan çalışanların “sigara kullanımı miktarlarına (paket-yıl) göre iş doyumu grupları karşılaştırıldığında, gruplar arasında anlamlı fark saptanmadı ($p=0,345$)(Tablo 44).

Tablo 44 : Minnesota İş Doymu Gruplarının Bazı Demografik Durumlara Göre Karşılaştırılması

| | | Çocuk Sayısı | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|------------|-----------|--------|-------|
| | | n (61) | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | P* |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek Düzey İD | 21 | 2,71±1,52 | 1-6 | 2 | 0,19 |
| | Düşük-Orta Düzey İD | 40 | 2,23±1,34 | 1-8 | 2 | |
| | | Ailedeki Kişi Sayısı | | | | |
| | | n(128) | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | P* |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek Düzey İD | 31 | 4,97±1,87 | 2-8 | 5 | 0,948 |
| | Düşük-Orta Düzey İD | 97 | 5,13±2,22 | 1-11 | 5 | |
| | | İstanbul’da Yaşadığı Yıl | | | | |
| | | n(128) | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | P* |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek Düzey İD | 31 | 20,77±9,05 | 6-39 | 20 | 0,176 |
| | Düşük-Orta Düzey İD | 97 | 17,63±8,99 | 0,50-45 | 60,78 | |
| | | Sigara içme (Paket*yıl) | | | | |
| | | n (44) | Ort±SD | Min_Maks. | Medyan | P* |
| İş Doymu Grupları | | | | | | |
| | Yüksek Düzey İD | 18 | 10,59±8,62 | 1-30 | 8,5 | 0,345 |
| | Düşük-Orta Düzey İD | 26 | 8,63±9,11 | 0,1-35 | 5,5 | |

*Mann Whitney U Testi

İş Doyumunun Çok Değişkenli Analiz İle Değerlendirilmesi:

Yaş ve cinsiyet kontrol değişkeni alınarak, araştırmaya dahil olan çalışanların, tekstil sanayinde çalışma süresi (yıl) grupları, günlük ortalama çalışma süresi, sigara kullanım durumu, medeni durum, İşletme grupları, ek işte çalışma, aylık gelir grupları, Davranışlar Ölçeği toplam puanı, son 1 yılda sağlık sebebiyle işe gelmeme bağımsız değişkenlerinin, DO düzey iş doyumuna bağımlı değişkenine etkileri çok değişkenli analizle değerlendirildi. Tekstil sanayinde çalışma süresi 2 ay-5 yıl arası, 6-15 yıl arası, 16 yıl ve üzeri olmak üzere üç grup halinde çok değişkenli analize dahil edildi.

Çok değişkenli analiz için oluşturulan model, omnibus test sonucu anlamlı ($p=0,0001$) ve Hosmer&Lemeshow test sonucu anlamsız ($p= 0,847$) olduğundan geçerli bir modeldir. Nagelkerke R^2 0,535 olup, model, toplamda DO düzey iş doyumunun %84,9'unu, tek başına ise %53,5'ini açıklamaktadır.

Araştırma grubunda, günlük ortalama çalışma süresindeki %10'luk bir artış düşük-orta düzey iş doyumunu riskini 3,221 kat ($GA=1,224-8,478$) arttırmaktaydı. Yine tekstil sanayinde çalıştığı süre, 2 ay- 5 yıl arası olmaya göre, 5-15 yıl arası olmaması düşük-orta düzey iş doyumunu riskini 14,084 kat ($GA=1,56-125$), 16 yıl ve üzeri olmaması ise 34,718 kat ($GA=2,688-500$) arttırmaktaydı. Araştırmaya katılan çalışanlarda, son 1 yılda sağlık sebebiyle işe devamsızlık yapmamaya göre son 1 yılda sağlık sebebiyle işe gelmemek (işe devamsızlık yapmak), düşük-orta düzey iş doyumunu riskini 5,687 kat ($GA=1,627—19,873$) arttırmaktaydı. Araştırma grubunda, Davranışlar Ölçeği toplam puanındaki %10'luk azalış, düşük-orta düzey iş doyumunu riskini 1,0449 kat ($GA=1,001-1,091$) arttırmaktadır (Tablo 45).

Tablo 45: Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Doymu Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Çok Değişkenli Analiz İle Değerlendirilmesi**

| | Beta | p | OR | %95 GA |
|---|--------|--------------|--------|--------------|
| Yaş | 0,073 | 0,172 | 1,076 | 0,969-1,195 |
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın (R) | | | | |
| Erkek | 0,632 | 0,378 | 1,182 | 0,462-7,661 |
| Medeni Durum | | | | |
| Evli (R) | | | | |
| Diğer | 0,469 | 0,571 | 1,599 | 0,316-8,095 |
| Sigara | | | | |
| Kullanıyor (R) | | | | |
| Kullanmıyor | 1,127 | 0,079 | 3,086 | 0,877-10,861 |
| Tekstil sanayinde çalıştığı süre | | | | |
| 2 ay-5 yıl (R) | | 0,024 | | |
| 6-15 yıl | -2,643 | 0,018 | 0,071 | 0,008-0,641 |
| 16 yıl ve üzeri | -3,577 | 0,007 | 0,028 | 0,002-0,372 |
| Günlük ortalama çalışma süresi | 1,170 | 0,018 | 3,221 | 1,224-8,478 |
| İşletmeler | | | | |
| A işletmesi (R) | | 0,532 | | |
| B işletmesi | 0,233 | 0,796 | 1,263 | 0,215-7,430 |
| C işletmesi | 0,744 | 0,387 | 2,104 | 0,391-11,331 |
| D işletmesi | 0,974 | 0,491 | 2,649 | 0,165-42,458 |
| E işletmesi | 0,921 | 0,276 | 0,398 | 0,076-2,088 |
| Son Bir Yılda Sağlık Sebebiyle İşe Gelme | | | | |
| Evet | | | | |
| Hayır (R) | 1,738 | 0,006 | 5,687 | 1,627—19,873 |
| Aylık Gelir Grupları | | | | |
| ≤ Asgari ücret (R) | | 0,350 | | |
| Asgari ücret-Asgari ücretin 1.5 katı arası | 0,813 | 0,303 | 2,254 | 0,48-10,557 |
| ≥ Asgari ücretin 1.5 katı | -0,291 | 0,708 | 0,748 | 0,164-3,413 |
| Davranışlar Ölçeği Toplam Puan | -0,044 | 0,046 | 0,957 | 0,916-0,999 |
| Ek iş | | | | |
| Var (R) | | | | |
| Yok | -4,747 | 0,216 | -0,009 | 0,000-15,915 |

*Referans Gruplar (R) ile belirtilmiştir.

**Binary logistik regresyon analizi (Enter metodu)

5. TARTIŞMA

Türkiye’de, SGK 2016 yıllıklarına göre, tüm sigortalı çalışanların %6’sından fazlası tekstil ve hazır giyim sanayisinde istihdam edilmektedir [62]. Tekstil sektörü işgücü devrinin hızlı olduğu, kayıt dışı istihdamın gözlendiği bir alandır. Ülkemizde, tekstil ve hazır giyim sanayindeki aktif iş gücünün %60’ının, kayıt dışı ekonomide çalıştığı düşünülmektedir. Ayrıca tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışanların, diğer sektörlerde çalışan işçilerden çok daha düşük ücret aldığı belirtilmektedir [75]. Özellikle hazır giyim, çoğunlukla küçük ve orta ölçekli işletmelerin elindedir [64]. Bu işletmelerin kurumsallıkları daha az olup, çalışma şartları kurumsal işletmelere göre daha kötüdür.

ÇSGB denetimlerinde, teftiş edilen işyerlerinin % 65’inde 4857 sayılı İş Kanunundaki fazla çalışma maddesinin ihlal edildiği saptanmıştır. Tekstil ve hazır giyim sanayisinde, çalışma saatleri uzun olup ek mesailer ve vardiyalar sebebi ile düzensiz olabilmekte, çalışanlar dinlenme haklarını her zaman kullanamamaktadır. Yine ücretlerin ödenmemesi ya da ödemelerin düzensiz olması, fazladan çalışmaya gerekenden daha az ücret ödenmesi gibi problemler sık gözlenmektedir [64]. Rekabete ayak uydurmaya çalışan işletmeler ise niteliksiz iş gücünü kayıt dışı istihdam ile asgari ücretin bile altında maaliyetle karşılanmaya çalışmaktadır. Bu sebeplerle tekstil ve hazır giyim, kadın ve çocuk çalışanların sıklıkla istihdam edildiği bir sektördür [13]. Ayrıca işe giriş çıkışlar çok sık yaşanmakta olup bu durum tekstil çalışanlarının gelecek kaygılarını ve streslerini arttırabilir.

İş doyumsuzluğunun farklı sağlık tehlikeleri yarattığı görülmektedir. Faragher, meta analiz çalışmasında, anksiyete, depresyon ve benlik saygısını iş doyumunu ile ilişkili bulmuştur [6]. Yine sosyal ve fiziksel rahatsızlıklarla ilişkisi de gözlenmiştir. [10]. Ek olarak özellikle hazır giyim sektöründe, üretim sürecinde çalışanlar aynı işleri sık tekrarlar ile yapmaktadır. Sürekli yinelenen işlerde dikkatin kolay dağılması, uzun süreler aynı pozisyonda çalışma sağlık problemlerini ortaya çıkarabilmektedir. Tüm bunlar tekstil çalışanlarının iş doyumlarının gözetilmesini önemli kılmaktadır.

Araştırmamızın evrenini, 5 tekstil işletmesinde iş gören toplam 128 çalışan oluşturmaktaydı. Araştırmamızda E işletmesindeki (baskı) erkek çalışan oranı %84,2 olup, diğer işletmelere göre anlamlı olarak fazlaydı. Bu durum sorgulandığında, işin niteliğinden kaynaklandığı öğrenildi.

Araştırmamızda kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa değerleri Minnesota İş Doyumu Ölçeği genel doyum için 0,861, Davranışlar (A tipi kişilik) Ölçeği toplam puanı için 0,82 bulunmuş olup ölçeklerin güvenilirliği için yeterli düzeydedir.

Araştırma evreninde MİDÖ toplam puanı $70,42 \pm 10,93$ olup, tüm madde ortalamalarının ortalaması $3,52 \pm 0,54$ olarak bulundu. Çalışma grubunun tümü değerlendirildiğinde, grubun işinden memnun olduğu görülmekteydi [73]. Çalışmamıza benzer olarak İmamoğlu ve diğerlerinin yaptığı çalışmada tekstil çalışanlarının iş tatmini orta düzeyde (MSQ =3,75) bulunmuş, başka bir çalışmada iş doyumunu ortalama 3,72, diğer bir çalışmada ise kadın ve erkeklerin iş doyumları sırasıyla 3,39;3,66 ile orta düzeyde bulunmuştur [55, 76, 77]. Yurtdışında tekstil sektöründe yapılan bir başka çalışmada ise farklı bir iş doyumunu ölçeği kullanılmakla birlikte çalışanların çoğunluğunun düşük-orta düzey iş doyumunu gösterdiği belirtilmektedir [78].

Çalışmamızda MİDÖ maddelerinden en az puanı ücretten memnuniyet maddesi almıştı. Benzer olarak, Haorei'nin çalışmasında ve Yıldız'ın çalışmasında tekstil işçilerinin en az doyum sağladıkları unsur ücret olarak saptanmıştır [79, 80] Çalışmamızda MİDÖ maddelerinden en çok puanı ise "yaptığı işten duyduğu başarı" maddesi aldı.

Yaş:

Araştırma evreninde yaş ortalaması $31,83 \pm 9,70$ 'tir. Kadınların yaş ortalaması 32,5; erkeklerin ise 31,83 yıl olup cinsiyete göre yaş ortalamalarında fark yoktu. Tekstil sektöründe yapılan diğer çalışmalarda ise yaş ortalaması 32-40 yaş aralığındadır. [79, 81, 82]. Araştırmamızda, İmamoğlunun çalışmasına benzer olarak, çalışanlar %34,4 oranı ile en çok 25-34 yaş aralığındaydı [76]. Çalışmamızda kadın çalışanların daha çok 16-24 yaş aralığında oluşu görüldü. Yurtiçi ve yurtdışında yapılan birçok çalışmada, çalışanların en çok 30-40 ya da 26-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir [83-87]. Bir çalışmada ise yaşı 18-24 arası olan çalışanlar %40 oranında bulunmuştur[88].

Yurtdışında yapılan bir çalışmada ise 40 yaş üstü çalışanların oranı %48'dir[89]. Çalışmamızda da olduğu gibi tekstil sektöründe çalışanlar çoğunlukla genç yaş grubudur. Tekstil ve hazır giyim sanayinin özellikle niteliksiz iş gücüne olan ihtiyacının, iş bulmakta zorlanan gençler için çalışma alanı sağladığı, kadın çalışanların çoğunlukla evlenmeden ya da çocuk sahibi olmadan önce çalıştığı düşünüldü.

Araştırma evreninde yaşa göre iş doyumu grupları arasında fark bulunmadı. Ancak anlamlı olmamakla birlikte 25 yaş altı çalışanlarda DO düzey iş doyumu daha fazla oranda görülmekteydi. Ek olarak yapılan çok değişkenli analizde, yaş ve cinsiyetin DO düzey iş doyumunun birer belirleyicisi olmadığı görüldü. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda yaş ve iş doyumu arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak sonuçlar tutarlılık göstermemektedir. Araştırmamıza benzer olarak ilişki bulmayan çalışmalar olduğu gibi [90], gençlerde iş doyumunu fazla bulan [91] çalışmalar da vardır ancak genellikle yaşla birlikte iş doyumunun arttığını saptamıştır[92-94].

Clark vd. ile Luthans vd araştırmalarında, Herzberg'in iş doyumu ve yaş arasında U şeklinde bir ilişki olduğu bulgusunu desteklemektedir. Clark 40'lı yaşlarda en yüksek olan iş doyumunun, 50'lerinden sonra azaldığını belirtmektedir. [49, 58]. İş doyumu ile yaş ve deneyim arasında U şeklinde olan ilişki Hulin vd lerinin çalışmasında desteklenmemiştir. Hulin yalnızca erkek çalışanlarda ücret ve işin kendisinden olan doyumu, iş doyumunun prediktörü olarak saptanmış [95].

Genç bireylerin beklentilerinin yüksek, farklı iş imkanlarının fazla, aldıkları ücretin kıdemsizlikleri sebebiyle daha az, statülerinin daha düşük olması gibi sebeplerle ileri yaştakilere göre iş doyumları az olabilmektedir. Aslında yaş ve görev süreleri ayrı ayrı ele alındığında, görev süresi yaştan daha tutarlı ve istikrarlı bir iş tatmini göstergesi olduğu belirtilmektedir[42].

Cinsiyet:

Araştırma evrende %54,7 oranı ile erkek çalışanlar çoğunlukta idi. Tekstil ve hazır giyim sektöründe yapılan bazı çalışmalarda araştırmamıza benzer oranda erkek çalışan varken[77, 86, 90], bazı çalışmalarda kadınların daha fazla olduğu görülmektedir[82, 88]. Bazı çalışmalarda ise %70-80 oranında erkek çalışan mevcuttur[85, 87, 89].

Araştırmamızda kadın ve erkeklerin iş doyumunu gruplarına dağılımları arasında fark bulunmadı. İş doyumunu ile ilgili çeşitli sektörlerde yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bunlar arasında kadınların iş doyumununun fazla olduğunu [77, 96] ya da erkeklerin iş doyumununun fazla olduğunu gösteren çalışmalar [97] [98] olduğu gibi erkek ve kadınların iş doyumları arasında fark bulmayan araştırmalar da mevcuttur[90]. Kadın ya da erkek çalışanların araştırmamızda olduğu gibi farklı koşullarda iş görmelerine rağmen (örneğin kadınların daha düşük ücret almaları) iş doyumları benzer olabilir. İş doyumunu beklentiler, bireyin olaylar karşısındaki esnekliği, kültürel yapı gibi bir çok değişkenden etkilenmektedir. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalar kadın ve erkeklerin farklı durumlardan doyum elde edebildiklerini göstermektedir [96, 99]. Ancak Bender'in araştırmasında kadınların iş esnekliğini tercih etmeleri nedeniyle daha yüksek iş doyumunu sağladıkları, iş esnekliği faktörü ortadan kaldırılınca cinsiyetin bir etkisi kalmadığı belirtilmektedir [98].

Medeni Durum :

Araştırma evrenin % 53,9'u evliydi. Boşanmış olanlar yaklaşık %5 olup, tamamı kadındı. Çalışanların %47,7'sinin en az bir çocuğu mevcuttu. Tekstil çalışanlarıyla yapılan diğer çalışmalarda çalışmamıza benzer şekilde evli olanların oranı daha yüksek olup, %47 ile %90 arasında değişmekteydi [77, 81, 82, 85, 89, 90, 100]. Çalışmamızda evli olanlarda ve çocuğu olanlarda DO düzey iş doyumunu daha az oranda görülmekteydi. Ancak çok değişkenli analizlerde medeni durum ile DO düzey iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadı. Farklı sektörlerde yapılmış Tabatabaei'nin çalışmasında ve bir diğer çalışmada evli olmayanlarda, başka bir çalışmada da boşanmışlarda ve evli olanlarda, iş doyumunu daha fazla bulunmuştur [77, 84, 101]. Özafşarlıoğlu vd. ise çalışmalarında medeni duruma göre iş doyumunda farklılaşma saptamamışlardır[90]. Farklı meslek gruplarını içeren bir çalışmada evli olmanın yalnızca kadınlarda iş doyumunu arttırdığı belirtilmektedir [96]. Yine farklı sektörde yapılan bir çalışmada ise hem erkek hem de kadınlarda evli olmanın iş doyumunu arttırdığı, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha az olduğu saptanmıştır [99] Gamboa, çalışmasında kadınların çocuk sayısı arttıkça, erkeklerin ise evli olduklarında iş doyumlarının azaldığını saptamış ailedeki sorumlulukları arttıkça iş doyumununun azaldığını belirtmiştir [102].

Çocuğu olan çalışanlarda iş doyumundaki olumlu gelişmenin sebebi, çocuklarla ilgili problemlerin ve sevinçlerin dikkati iş kaygılarından aileye doğru kaydırması ya da çocuklarının geleceklerine yönelik maddi imkanların sağlanması olabilir. Kadın işçilerin istihdamında ise daha çok bekar olanların istihdamı tercih edilmektedir. Kadınların evlendiklerinde işten ayrılacakları varsayılmaktadır. İşverenler evli kadınların eş ve çocuklarıyla ilgili sorunlarının iş performansını olumsuz etkileyeceğini düşünebilmektedir [103].

Eğitim Düzeyi:

Araştırma evreninde çalışanların %49,2'si (en çok) ilkokul mezunu olup tekstil sektöründe yapılan bazı çalışmalar ile benzer orandadır [82, 88, 100]. Çalışmamızda üniversite ve üzerinde eğitim alanlar azınlıktaydı (%4,7). Lise mezunu olanlar diğer çalışmalarda %28-%65 oranları arasında değişmekte olup, çalışmamızda lise mezunları %14 ile bu oranın altındadır[100] [81, 83, 84]. Akgemici'nin araştırmasında çalışanların yaklaşık yarısı üniversite mezunu olup bizim çalışmamızdan oldukça farklıdır. Çalışmamıza yöneticilerin dahil edilmemiş olması üniversite mezunu oranının daha düşük olmasına neden olmuş olsa da durum bu denli bir farklı açıklamamaktadır. Diğer çalışmalarda ise üniversite mezunu oranları çalışmamıza benzer olarak %3-%8 arasında değişmektedir[81, 84, 88]. Çalışmamızda işletmelerin kurumsallığı az, bir kısmının dışarıya fason yapan işletmeler olması sebebiyle niteliksiz işlerin fazla olduğu ve işe alınanların eğitim durumlarının bu sebeple az olabileceği düşünüldü.

Çalışmamızda iş doyumunu gruplarında mezuniyet durumları arasında anlamlı fark bulunmadı. Çalışmamızda anlamlı olmamakla beraber lise ve üzeri eğitim alanlarda DO düzey iş doyumunu daha fazla gözlandı. Benzer olarak tekstil sektöründe yapılan diğer bazı çalışmalarda da anlamlı fark bulunmamıştır[77, 84, 90, 97]. Güven vd. çalışmalarında lise ve altında eğitim almış olanların iş doyumlarını diğerlerinden yüksek saptamışlardır [100].

Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun azaldığı saptanmıştır[104, 105] Clark'ın İngiliz çalışanlar veri tabanı ile yaptığı bir çalışmada, gelir sabit tutulduğunda eğitim seviyesinin artmasıyla iş doyumunun güçlü bir şekilde azaldığı görülmektedir [106]. Yüksek eğitilmiş çalışanların eğitimlerinin daha

azını gerektiren işlerde çalıştıklarında iş doyumlarının düşmektedir [105]. Çalışmamızda bu farklılığa sebep olan yüksek eğitilmiş kesimin oranı oldukça azdır.

Sigara Kullanım Durumu :

Araştırmamıza katılan çalışanların %28,9'u halen sigara kullanmaktaydı. Bu oran kadınlarda %17,2; erkeklerde %38,6'ydı. Çalışanların %5,5'i sigarayı bırakmıştı. Halen sigara kullanma açısından erkekler 3 kat (GA=1,3-6,9) daha riskliydi. Tekstil sektöründe yapılan diğer çalışmalarda sigara içme oranları % 35 ile %42 arasında olup çalışmamızdakinden fazlaydı[107-109].

Dünya Küresel Sigara İçme Raporu'na göre Türkiyede 2015 yılında, 15 yaş üzeri için sigara içme oranı %25,9, erkeklerde %39, kadınlarda ise bu oran %13,6'dır [110]. Türkiye Kronik Hastalıklar ve Risk Faktörleri Sıklığı Çalışması'na göre ise 2011 yılında Türkiye'de sigara içme oranları erkeklerde %43, kadınlarda %17 olup, halen sigara içenler toplamda %29 iken sigaraya bırakanların oranı %9'dur [111]. Araştırma evreninin halen sigara içme oranınının, Türkiye'deki sigara içme oranlarıyla benzer olduğu ancak DKSİR'na göre çalışmamızdaki kadınların daha fazla oranda, TKHRFS çalışmasına göre ise çalışmamızdaki erkeklerin daha az oranda halen sigara içtikleri ve tüm çalışanlarda sigarayı bırakma oranının daha az olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında özellikle kadın çalışanlarda sigara içmenin sosyal bir ilişki kurma yolu olması, iş stresinin yönetiminde kullanılması, verilen kısa molaların yöneticilerce kabul edilebilirliğini sağlayan bir araç olması, iş hayatında çalışma arkadaşları arasında kabul görme kaygıları sebepleriyle sigara kullanımının artabileceği düşünüldü.

Çalışmamızda halen sigara içenlerde $9,43 \pm 8,74$, bırakanlarda $9,43 \pm 10,3$ paket yıl sigara kullanımı olduğu görüldü. Bu bulgu, David ve diğerlerinin tekstil çalışanlarında yaptığı çalışma ile benzerdir.

Araştırmaya katılan çalışanlarda, sigara kullanmayanlarda daha fazla oranda DO düzey iş doyumunu olduğu saptandı. Farklı sektörde yapılan bir çalışmada halen sigara içenlerde, iş stresi ve iş doyumsuzluğu daha fazla saptanmıştır[112]. Ancak başka bir çalışmada sigara kullanmaya göre iş doyumunda fark gözlenmemiştir[113].

Onaran çalışmasında işçileri iş saatleri içerisinde motive eden durumları sorgulamış, en çok motive edenin mola, ikinci olarak da sigara içme olduğunu saptamıştır [86].

Sigara kullanımını, yakın çevre ve model alma faktörü, sigaraya başlama yaşı, kültürel değerler de etkilemektedir. Bu sebeple, sigara kullanımını yalnızca iş doyumuna bağlamında değerlendirmek doğru olmamaktadır.

Alkol Kullanım Durumu:

TKHRFS çalışmasında Türkiye’de 2011 yılında alkol kullanım oranı %13, riskli kullanım (bir günde 5 ve üzeri standart içki tüketimi) erkeklerde %8 olarak bulunmuştur. Çalışmamızda alkol kullanım oranları %7,8’dir. Bu değerler, tekstil çalışanlarında yapılan bir diğer araştırmaya benzer şekilde Türkiye ortalamasının altındadır [114]. Bu durumun araştırmamızdaki çalışanların sosyokültürel yapısıyla ilişkili olabileceği düşünüldü. Çalışmamızda, alkol kullanımı ile iş doyumuna ilişkisi, yeterli sayıda alkol kullanan çalışan olmadığından değerlendirilemedi. Ancak ABD’de alkol tedavi kliniklerinde yapılan bir çalışmada alkol kullanım bozukluğu yaşayanlarda iş doyumunun azaldığı gösterilmiştir [12].

Aylık Gelir Durumu:

Araştırmaya katılanların %36,7’sinin aylık ücreti, asgari ücret ve altında, %32’sinin ise asgari ücret ile asgari ücretin 1.5 katı arasındaydı. Cinsiyete göre aylık gelir gruplarına dağılımlar anlamlı olarak farklıydı. ($p=0,006$). Kadınların %50’si asgari ücret ve altında, erkeklerin ise %25,7’si asgari ücretin 1,5 katı ve üzerinde ücret almaktaydı. Tekstil çalışanlarıyla yapılan bir başka çalışmada kadınların ortalama ücretleri, asgari ücretin ve erkeklerin ücret ortalamalarının altında saptamıştır[115]. Özkan vd çalışmalarında, kadın işçilerin ücretlerinin belirlenmesinde cinsiyet ayrımcılığının etkili olduğu göstermiştir[116]. Çalışmamızdan farklı olarak, ÇSGB’nin hazır giyim sektörü denetimlerinde, çalışanların yaklaşık dörtte birinin asgari ücretle çalıştığı, diğerlerinin asgari ücretten fazla ücret aldığı belirlenmiştir [64]. Araştırmamızda, çalışanların aylık ücretlerine göre iş doyumuna grupları arasında anlamlı fark yoktu. Bu bulgu Özafşaroğlu’nun yaptığı çalışma sonuçları ile benzerdir [90]. Dursun vd ise çalışmalarında, tekstil çalışanlarında ücretin iş doyumuna ilişkili olduğunu göstermektedirler [88]. Farklı bir sektörde çalışanlarda seramik iş doyumuna ile ücret grupları arasında fark saptamışlardır [84]. İngilterede farklı işlerde çalışanların

verileri ile yapılan araştırmalardan birinde, ücret ile genel iş doyumunu arasında çok zayıf bir ilişki bulunmuş, bu durumun fazla ücret alanların daha çok çalışmaları gibi başka faktörlere bağılı olabileceğı belirtilmiş, diğer bir çalışmada ise karşılaştırılmalı gelir ile iş doyumunu arasında güçlü ancak negatif bir ilişki görülmüştür [106]. Çalışmamızda aylık gelir gruplarına dağılımlar incelendiğinde, anlamlı olmamakla birlikte, asgari ücretin 1,5 katı ve üzeri ücret alanlar daha az oranda DO düzey iş doyumunu göstermekteydi. İngilterede hanehalkı verileri kullanılarak yapılan bir çalışmada, yüksek ücret alanların iş doyumlarının daha yüksek olduğı belirtilmiştir[117] Başka bir çalışmada ücret doyumunun tekstil çalışanlarında iş doyumunu etkileyen faktörlerden ilki olduğı saptanmıştır [87].

Çalışmamızda, aylık gelir DO düzey iş doyumunu için belirleyici bir faktör değildi bu bulgu İmamoğlu'nun çalışmasının bulguları ile benzerdir [76]. Birçok kişi ücretin, iş doyumunu için en önemli öge olduğunu düşünmekteyken yapılan meta analizlerde zayıf bir ilişki bulunmuştur[118]. Ancak, yurtdışında yapılan bir çalışmada tekstil sektörü çalışanlarında ücret ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır [56]. Clark, ücretin özellikle erkeklerin iş doyumunu etkilediğini belirtmektedir[96]. Tabatabaei vd. farklı bir sektörde çalışan işçilerde ortalama gelirin iş doyumunun prediktörlerinden olduğunu belirtmektedir [84].

Çalışma Süresi:

Araştırmaya katılan çalışanların ortalama günlük çalışma süreleri $9,20 \pm 0,88$ saat olup, bir kişi dışında tamamının iş saatleri içerisinde 3 kez mola verdikleri ve toplam mola süresinin ortalama 1,41 saat olduğı saptandı. Haftalık çalışma süresi ise ortalama $48,42 \pm 4,13$ saattir. Tekstil sektöründe yapılan başka bir çalışmada haftalık ortalama $5,1 \pm 0,3$ gün, ortalama günlük çalışma süreleri $9,9 \pm 0,7$ saat bulunmuştur[114] Yurtdışında çok sayıda ülkenin dahil edildiği bir çalışmada, giyim endüstrisindeki ortalama bir fabrika çalışanınin haftada 60 saatten fazla çalıştığı ve %88'nin haftada 6 günden fazla çalıştığı saptanmıştır [119].

Avrupa ülkelerinde ortalama haftalık çalışma süresi üst limiti 40 saat ve altına, orta gelirli ülkelerde 48 saate düşürülmüştür. Ancak, ILO'nun son çalışmalarından birinde tüm dünyada çalışanların %22'sinin hala haftalık 48 saat ve üzerinde çalıştığı tahmin etmektedir. Çalışma süreleri, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile paralel olarak

ülkeden ülkeye, ekonomik faaliyetin tipine, cinsiyet ve yaşa göre değişmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde gerçekte belirlenen limitlerden çok daha fazla çalışılmaktadır [120].

Ülkemizde iş kanunu çerçevesinde bulgularımız ele alındığında, haftalık çalışma sürelerine, mola sıklığı ve sürelerine genellikle uyulduğu ancak çalışmamızda günlük çalışma sürelerinin uzun olduğu görüldü [121]. ÇSGB'nin yaptığı denetimlerde de 38 tekstil işletmesinde, çalışma süreleri, molalar, gece çalışmasının düzenlenmesinde iş kanununa aykırılıklar gözlenmiştir[64].

Araştıramızda DO düzey iş doyumu gösterenlerin günlük ortalama çalışma sürelerinin anlamlı olarak fazlaydı. Ancak haftalık çalışma süreleri iş doyumu grupları arasında farklılık göstermemekteydi. Farklı bir sektörde yapılan çalışmada haftalık çalışma süresi fazla olanlarda iş doyumu fazla saptanmış, bu durum alınan ek ücretlere bağlanmıştır[122]. İngiltere çalışanlarının veri tabanı kullanılarak yapılan iki çalışmada ise uzun çalışma sürelerinin iş doyumunu azalttığı gösterilmiştir[101, 123]. Uzun çalışma sürelerinin iş doyumunu azalttığı yanı sıra depresyon semptomlarının da arttırdığı saptanmıştır[124].

Vardiyalı Çalışma:

Araştırma evrenimizde çalışanların % 82'sinin vardiyasız çalışmaktaydı. Sürekli gece vardiyasında çalışan 2 kişi iken değişen vardiyada çalışan %5,5'ti. Tekstil sektöründe yapılan başka çalışmalarda vardiyalı çalışan oranı daha fazladır [90, 125]. Çalışmamızda daha çok hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde vardiya sistemi ile çalışma olmadığından, çalışmamızda vardiyalı çalışan sayısı azdı. Araştırma evreninde vardiyalı çalışmaya göre iş doyumu grupları arasında fark saptanmadı. Bu bulgu, Tabatabaei'nin fabrika çalışanlarındaki araştırmasına ve farklı sektörde yapılan bir diğer çalışma ile benzerdir [126]. Ancak Tabatabaei çalışmasında, vardiya çeşidinin iş doyumunu belirleyicisi olduğunu belirtmektedir [84] Yine iki farklı çalışmada değişen vardiyalı çalışma saatleri ile çalışan hemşirelerin iş doyumlarının daha az olduğu görülmüştür [127, 128]

Çalışma Hayatında, Sektörde ve Mevcut İşinde Çalıştığı Süre:

Araştırma evreninin %38'i tüm iş hayatı boyunca, %32,8'i tekstil sanayisinde 16 yıl ve üzerinde çalışmış olup %35,9'u mevcut işinde 2-5 yıl arasında çalışmaktaydı. Çalışanların %62,5'inin mevcut işinde çalışma süresi 5 yılın altındaydı. Bu durum çalışanların yaklaşık üçte birinin sektörde uzun yıllardır çalıştığını göstermekle birlikte, tek iş yerinde kalmayıp başka işletmelerde çalışmış olduklarını düşündürmektedir. Bu, işe giriş çıkışların fazla olduğu tekstil sektörünün yapısına uygun bir görünümdür. Tekstil sektöründe yapılan diğer çalışmalarda, araştırmamıza benzer olarak çalışanların mevcut işinde 2-4 yıl arası çalışmış olanların daha çok olduğu görülmektedir [86, 87]. Bazı çalışmalarda, çalışanların mevcut işte çalışma süresi daha da kısadır. [82, 88, 90]. Çalışmamıza paralel olarak Arpat'ın çalışmasında tekstil sanayinde çalışma yılı 13 yıl ve üzeri olanlar daha fazla orandadır [82].

Çalışmamızda, toplam çalışma yılı (benzer şekilde tekstilde çalışma yılı) 5 yıl ve altında olanların DO düzey iş doyumu oranı daha yüksekti. 16 yıl ve üzerinde olanlarda ise DO düzey iş doyumu daha az oranda görülmekteydi.

Çalışmamızda, tekstilde çalışma yılının DO düzey iş doyumunun bir belirleyicisi olduğu saptandı. Tekstilde çalışma yılı arttıkça DO düzey iş doyumu azalmaktaydı. Yıldırım'ın çalışmasının bulguları, çalışmamızla benzerdir[81].

Çalışmamızda Tekin ve Akgemici'nin çalışmasına ve bir diğer çalışmaya benzer olarak mevcut çalışma süresine göre iş doyumu grupları arasında farklılık saptanmadı [77, 100]. Özafşarlıoğlu ise işin kendisi ve çalışma koşullarından sağlanan iş doyumunu 1 yıl altı çalışanlarda daha az, 1-10 yıl arası çalışanların ise daha fazla saptamıştır [90]. Vani ise 3 yıl ve üstünde iş deneyimi olanlarda ücretten sağlanan doyumun daha fazla olduğunu belirtmiştir [87]. Çalışmamız bulgularına göre çalışanların iş doyumunda mevcut işte çalışılan süreden çok sektördeki deneyimin etkili olduğu düşünülmektedir.

Unvan (Görev):

Araştırma evreninin %46,1'ini ustalar, %31,2'sini vasıfsız işçiler olmak üzere çoğunluğu usta ve işçilerden oluşmaktaydı. Çalışanların %9,4'ünün ise aynı zamanda birim yönetimi görevi vardı.

Mete ve diğerkleri çalışmalarında işçiler daha fazla olmak üzere, usta ve işçiler çoğunluktur; iş sorumlusu oranı %7 olup, çalışmamıza benzerdir [83]. Çalışmamızda, anlamlı olmamakla beraber unvan ilerledikçe yüksek iş doyumunu oranı artmaktaydı. Yine yöneticilik görevi olmayanlarda DO düzey iş doyumunu oranı anlamlı olmamakla birlikte daha yüksekti. Çalışma evrenimiz bu farkları bulmada yetersiz kalmış olabilir. Bulgularımıza paralel olarak, Oshagbemi farklı sektörde yaptığı çalışmasında unvan ile iş doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişki göstermektedir [129].

İşe Devamsızlık:

Çalışmamızda son 1 yılda sağlık sebebiyle işe devamsızlık yapanların daha çok DO düzey iş doyumunu gösterdiği ve çok değişkenli analiz sonucunda SBYSSİD yapma DO düzey iş doyumunun bir belirleyicisi olduğu saptandı. Benzer şekilde, bir kohort çalışmasında bel ağrısı sebebiyle işe devamsızlık ile düşük iş doyumunu arasında ilişki gözlenmiştir [130]. İşinden memnun olmayan çalışanların, işten ayrılma ve işe devamsızlık yapma olasılıklarının işinden memnun olanlardan çok daha fazla olduğu bilinmektedir [131]. Ancak Weiss ve arkadaşları, iş doyumunun aslında gerçek devamsızlıkla değil devamsızlık beklentisi ile güçlü ilişkisi olduğunu saptamıştır. İş doyumunun, işe devamsızlığının süresi ve sıklığı ile zayıf bir ilişkisinin olduğu, bunun da iş yerinin katı devamsızlık politikası gibi başka sebeplerden kaynakladığı belirtilmektedir [31].

Ek Mesai ve Ek İşte Çalışma:

Araştırmaya katılanların çalışanların %24,2'si ek mesaiye kalırken, %10,2'sinin ek işte çalışmaktaydı. Çalışmamızda ek işte çalışma ve ek mesaiye kalma durumlarına göre iş doyumları arasında fark bulunmadı. Farklı sektörde yapılan başka bir çalışmada ise ek çalışma ile iş doyumunu pozitif ilişkili saptanmıştır [84]. Ek mesai ve ek çalışmanın iş doyumunu olumsuz etkilemesi beklenirken ücretin bu durumlara paralel olarak artması kafa karıştırıcı olmaktadır. Çalışmamızda bu durumlara göre iş doyumunda farklılık göstermemesi araştırma evrenimizin farkı göstermede yetersiz kalması sebebiyle olabilir.

Çalışma Ortamının Koşulları:

Araştırma evreninde çalışanların %90'ı çalışma ortamında en az bir durumdan rahatsızlığı olduğunu belirtti. Sırasıyla en çok aydınlatma (%64,6), termal konfor (43,9), gürültü (%37) ve havalandırmadan (%37) rahatsızlık duymaktaydılar. Tozdan rahatsızlık ise yaklaşık %2 oranındaydı. Yapılan bir çalışmada, mavi yaka tekstil çalışanları sırasıyla en çok toz, sıcaklık, gürültü ve aydınlatmadan rahatsızlık duydukları belirtilmiştir [132]. Çalışmamızın Kasım-Aralık aylarında yapılması sebebiyle, çalışanlar ortamın soğuk olmasından rahatsızlıkları ön plana çıkmıştır. Herzberg'in çift etmen kuramında çalışanlar için uygun fiziksel koşullarının optimum düzeyde sağlanması hijyen faktörlerinden olup, iş doyumları ve performansları açısından önemlidir. Sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma ve gürültü, çalışma saatleri, iş yerinin temizliği, uygun araç ve gereçler iş doyumunu etkilebilmektedir.

Çalışmamızda çalışma ortamından herhangi bir rahatsızlık duyup duymamaya göre iş doyumunu gruplarında fark yoktu. Tekstil sektöründe yapılan bir çalışmada çalışanların %60'ı çevresel faktörlerin iş doyumunu etkilediği ifade etmiştir [85]. Çalışanların iş koşullarından memnuniyetleri iş doyumunu mutlak olarak sağlanmamakta iken iş koşullarından memnun değilse, büyük olasılıkla iş doyumunda sorun ortaya çıkacaktır [22]

Tartışmalar, iş yerinde önemli bir stres kaynağı olup, Weiss ve Merlo, üstlerle ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler iş doyumunun iyi birer belirleyicisi olduğunu belirtmektedir[31]. Araştırmamızda çalışanların %11'i kişiler arası tartışmalardan rahatsızlık duymaktaydı.

Mevcut İşe Başladıktan Sonra Ortaya Çıkan Rahatsızlık:

OSHA tekstil çalışanlarının, kas iskelet sistemi hastalıkları, kimyasal madde maruziyeti, toz ve pamuk fiberleri kaynaklı solunum sistemi rahatsızlıkları, gürültü, titreşim gibi fiziksel maruziyetler ve iş stresi için riskli olduğunu belirtmektedir[66].

SGK 2016 yıllı istatistiklerine göre, tüm meslek hastalıklarının %1,3'ü tekstil ve hazır giyim sektöründe görülmüştür[133]. Araştırmamızda mevcut işe başladıktan sonra en sık gözlenen şikayet/hastalık %19,5 oranı ile boyun ve bel ağrısıydı. Bunu %17 oranı

ile astım ve aynı oran ile diğer alerjik hastalık/semptomlar takip etmekteydi. Ardından %9,8 inguinal herni ve %7 oranıyla peptik ülser gelmekteydi. Bir başka çalışmada ise mavi yaka çalışanların en çok kas ağrısı (%80) ardından astım (%10), bel fitiği ve nefes darlığı şikayetleri olduğu belirtilmiştir [132]. Yine tekstil sektöründe yapılan başka bir çalışmada en çok kas iskelet sistemi rahatsızlıkları görülmüştür. Tekstil sektöründe kesimhanelerde ayakta uzun süre kalma, uygun olmayan pozisyonda çalışma, dikimhanelerde uygun olmayan postürde uzun süre çalışma, titreşime maruziyet sebepleriyle kas iskelet sistemi rahatsızlıkları tekstil çalışanlarında sık olarak görülebilmektedir [66, 134]. Yurtdışında yapılan bir çalışmada tekstil sektöründe çalışanlarda kas iskelet sistemi ve solunum sistemi hastalıklarının toplum popülasyonundan daha fazla olduğu görülmüştür [135].

Tekstil çalışanlarında yapılan diğer iki çalışmada, çalışanların %2,4 ve %2,6'sı astım tanısı almıştır[136, 137]. Çalışmamızda astım görülme oranının, bireylerin ifadelerine dayalı olarak belirlenmesi sebebiyle daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Alerji polikliniğine gelenlerin meslek gruplarının belirlendiği bir çalışmada, hastaların %25'lik oran ile en çok tekstil sektöründe çalıştığı saptanmıştır [138]. Bu bulguyu destekler nitelikte, çalışmamızda da alerjik semptomlar sık gözlenen rahatsızlıklardandı.

Çalışmamızda mevcut işe başladıktan sonra herhangi bir rahatsızlık yaşamış olmaya göre iş doyumunu gruplarında farklılık gözlenmedi.

İş Kazası:

Araştırmaya katılan çalışanların %39,8'i en az bir kez iş kazası geçirmiş olup birden fazla kez iş kazası geçirenler %21,9 oranındaydı. Arpat vd. ise çalışmamızdan daha az olmak üzere, çalışanların %15'inin en az bir kez, %0,4'ünün ise iki kez iş kazası geçirdiğini belirtmektedir [82]. SGK 2016 yıllıklarına göre, tüm iş kazaların %6 'sı tekstil ve hazır giyim sektöründe olmuştur [133]. Bir çalışmada, tekstil sektöründeki kazaların yarısından fazlasının psikososyal risk faktörlerinden kaynaklandığı saptanmıştır [60].

Araştırmamızda iş kazası geçiren ve geçirmeyenlerde iş doyumunda fark bulunmadı. Yapılan çalışmalarda iş doyumunu arttıkça iş kazalarının azaldığı saptanmış, iş

doyumunu yüksek olan çalışanların iş güvenliği algısı daha yüksek olduğu ve iş güvenliği önlemlerine uymada daha uyumlu oldukları görülmüştür [139, 140] [141]

Kronik hastalık:

Araştırma evreninin %35,9'unun en az bir kronik hastalığı ya da şikayeti olup, bunların %84,4'ünün bir , %13'ünün iki ve 1 kişinin üç kronik hastalık mevcuttu. Çalışanların %14,8'i düzenli olarak ilaç kullanmakta olup en sık analjezik kullanımı olduğu görüldü. Araştırma evreninde bel ve boyun ağrısı sık gözlenmesi analjezik kullanımını açıklayabilir. Yine araştırmamızda en az bir kez tıbbi operasyon geçirenlerin oranı %33,6'ydı. Araştırmamızda kronik hastalığı ya da şikayeti olan çalışanlarda en fazla servikal ve lomber disk hernisi, ikinci sıklıkta KOAH-Astım, %11 oranında kronik ağrı görülmekteydi. Çalışmamızda disk hernilerinin sık gözlenmesi, ağır kaldırma, uygun olmayan postürde çalışma, uzun süre ayakta durma sorunlarına yönelik gereken ergonomik önlemlerin alınmamış olabileceğini düşündürmektedir.

Farklı sektörde yapılan bir çalışmada, kronik hastalıkları olan kişiler işlerinden oldukça memnun oldukları ve bu işlerde daha uzun süre kaldıkları belirtilmekte, küçük bir performans azalması olduğu ancak kronik hastalığı olanların hastalıklarıyla başa çıkma yeterliliklerinin yüksek olması, iş yeri desteğinin artması, işin sonuçlarına dair daha az beklentinin olması sebepleri ile işlerinden memnun olma olasılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir [142]. Çalışmamızda tıbbi operasyon öyküsü olanlarda ve kronik hastalığı olanlarda anlamlı olmamakla birlikte DO düzey iş doyumunu daha az oranda görülmekteydi. Tıbbi operasyon gerektiren ya da kronik hastalığı olan çalışanların önceliklerinin değişmesi, dikkatin sağlığa kayması, işe verilen önemin azalmasıyla işlerinden memnuniyetsizliğin daha az olacağı düşünülmektedir.

İstanbul'da yaşama süresi:

Araştırma evreninde, çalışanların %60'ının doğum yeri, Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgesiydi. Araştırmamızda, çalışanların %75'i çekirdek ailesiyle yaşamaktaydı. Araştırmamızdaki çalışan profiline bakıldığında, çocuğunluk bölge dışından göç etmiş olup çekirdek ailesiyle birlikte yaşamaktaydı. Tekin ve Gemicici'nin çalışmalarının

sonucuna benzer şekilde, araştırmamızda işin bulunduğu Őehirde yaşama sũresi, iş doyumunu gruplarında anlamlı farklılık göstermedi [77].

Hanehalkı:

Araştırma evreninde, çalışanların %22,7'si hane içerisindeki tek alışandı. En çok gũrũlen ise %38,3 oranı ile kendisi dışında bir kişi daha çalıştığı durumu. Çalışmamızda tek başına çalışan olma ile hanede başka çalışan olma durumu ve hanedeki kişi sayısına gũre iş doyumunu gruplarında fark bulunmadı. Benzer olarak başka bir çalışmada da hanedeki çalışan sayısı ve hanedeki kişi sayısı ile iş doyumunu farklılık gũstermemekteydi. [77]. Çalışmamızda hanehalkının gelirinin giderlerini karşılama durumu incelendiğinde çalışanların % 58,6'sında denk olduğu, %18'inde ise yetersiz olduğu gũrũldũ. Bu duruma gũre iş doyumunu gruplarında farklılaşma saptanmadı. Çalışmamız bulgularına paralel olarak farklı sektũrde yapılan çalışmalardan birinde hanehalkı geliri ile iş doyumunu arasında ilişki gũrũlmemiř, Booth ve diğerlerinin çalışmalarında ise hanehalkı gelirinin artmasının kadın çalışanın iş doyumunu azalttığı, erkeklerde ise bir ilişki olmadığı saptamıştır [143, 144].

Uykuyla İlgili Sorun Yaşama:

Araştırmamızda alışanların % 24,2'si uyku sorunu yaşamakta iken, %75,8 'i nadiren sorun yaşamakta ya da hiç yaşamamaktadır. Çalışmamızda, uyku sorunu yaşamaya gũre iş doyumunu grupları arasında anlamlı fark bulunmadı. Ancak diğer çalışmalarda yũksek iş doyumunu, daha az uykusuzluk Şikayeti ile ilişkilendirilmiştir [145, 146].

Japonya'da beyaz yakalı çalışanlarla yapılan bir çalışmada kũtũ uyku kalitesinde en önemli faktũrũn stres ardından iş doyumunu, evlenmemiş olma, kũtũ yatak odası, dũřũk akademik başarı, daha genç yaş ve HT olarak saptanmıştır[147] Hemşirelerle yapılan çalışmaların sonuçları ise, uyku kalitesi azaltıka iş doyumunun da azaldığı yũnũdedir[148].

Mesken İhtiyacını Karşılama Durumu

Araştırmamızdaki çalışanların %54'ü kira ödüyor, %47,7'si ev sahibi idi. Kira ödeme durumuna göre iş doyumunu gruplarında fark saptanmadı. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda Near vd. ev sahibi olanların kirada oturanlara göre işlerinden daha memnun olduğu saptanmış ancak Clark vd kiracıların iş doyumlarını daha fazla saptamışlar ve bunu kiracıların beğenmedikleri işleri bırakmalarının daha kolay olması sebebiyle olabileceğini belirtmişlerdir[96, 143].

Düzenli Fiziksel Aktivite:

TKHRFS çalışmasında kadınların %69'u ile erkeklerin %55'i yetersiz düzeyde fiziksel aktivite göstermektedir[111]. Sağlık Bakanlığı'nın Sağlıklı Beslenelim, Kalbimizi Koruyalım Çalışması'nda ise düzenli fiziksel aktivite oranının %3,5 olduğu belirtilmektedir [149].

Araştırmamıza katılan çalışanların %19,5'i düzenli fiziksel aktivite yaparken, bunların yarısı yürüyüş yapmakta olup düzenli fiziksel aktivite ile iş doyumunu arasında anlamlı fark bulunmadı. Farklı sektörlerde yapılan iki çalışmada da iş doyumunu ile egzersiz arasında ilişki saptanmamıştır.[150, 151]

A Tipi Kişilik Özellikleri:

Çalışmamızda A tipi kişilik ölçeği toplam puanı, ortalama 78,95±14,83'dir. Davranışlar ölçeği toplam puanı DO düzey iş doyumunu grubunda anlamlı olarak düşük saptandı (p=0,014). "Hıza verilen önem"ve "Zamana verilen önem" alt boyut puan ortalamaları DO düzey iş doyumunu grubunda anlamlı olarak daha düşük saptandı (sırasıyla p=0,08; p=0,018). "İşe verilen önem" ve "Sosyal etkinliklerden uzaklaşma" alt boyutlarının puan ortalamalarına göre ise iş doyumunu gruplarında anlamlı fark bulunmadı.

Düzenli Orta Düzey İş Doyumunun Öngörülmesi:

Araştırmamızda DO düzey iş doyumunu öngörmek için yaş ve cinsiyet kontrol değişkeni alınarak yapılan çok değişkenli analizde, medeni durum, sigara kullanımı, çalıştığı işletme, aylık gelir grupları, ek iş yapma, DO düzey iş doyumunu üzerine etkili

bulunmadı. Farklı sektörde yapılan bir çalışmada A tipi kişilik ölçeğinin alt ölçeklerinden sosyal etkinliklerden uzaklaşma arttıkça, iş doyumunun azaltıldığı, zamana verilen önem arttıkça iş doyumunun arttığı saptanmıştır [152]. Çalışmamızda çok değişkenli analizde modele yalnızca A tipi kişilik ölçeği toplam puanı dahil edilmiştir.

DO düzey iş doyumuna olma riskini, günlük ortalama çalışma süresindeki %10'luk artış 3,22 kat arttırmakta (GA=1,224-8,478) ve DÖ toplam puanındaki %10'luk artış 1,049 kat (GA=1,001-1,091) azaltmaktadır. Yine iş doyumunun DO düzey olma riski, tekstil sanayinde çalıştığı süre 5-15 yıl olmayanlarda, 14,084 kat (GA=1,560-125) artmakta, 16 yıl ve üzeri olmamak ise 34, son bir yılda sağlık sebebiyle işe gelmemek 5,687 kat (GA=1,627—19,873) arttırmaktaydı.

İmamoğlu vd. çalışmasında tekstil çalışanlarında, ücret faktörünün iş doyumuna üzerine etkisiz olduğunu bulunmuştur[76]. Clark vd çalışmalarında, haftalık 50 ve üzeri çalışma başta olmak üzere, daha az olarak kiracı olmanın ve çalışmamıza benzer olarak çalışma saatlerinin iş doyumunu etkilediğini göstermektedir[96]. İş makineleri sektöründe çalışanlarda yapılan bir başka çalışmada, cinsiyetin iş doyumuna üzerine etkisiz olduğu ve yaşın artmasının iş doyumunu arttırdığı (OR=0,701) saptanmıştır [153]. Tabatabaei'nin fabrika işçilerinde yaptığı çalışmada ise, çalışmamızdan farklı olarak, ek iş ortalaması ,vardiya şekli ve gelir ortalamasının iş doyumuna etki ettiği saptanmıştır [84].

Akademisyenlerde yapılan bir çalışmada ise A tipi kişilik özelliğine göre iş doyumunda fark saptanmamıştır [80]. Bir meta analiz çalışmasında ise, iş doyumuna ile A tipi kişilik arasında çok küçük bir ilişki bulunmuş, özellikle başarıya çabası ile pozitif, sabırsızlık ve sinirlilik ile negatif ilişki gözlenmiştir[71]. A tipi kişilik özelliği olanlarda algılanan stresin fazla olduğu gösterilmiştir. Jamal vd öğretmenlerde iş doyumuna ile genel A tipi kişilik arasında negatif bir ilişki bulmakla beraber, iki farklı meslek grubunda genel A tipi kişiliğinin iş doyumuna etkisi yokken yalnızca zaman baskısı, zorlu rekabet özellikleriyle anlamlı ilişki göstermiştir. İş doyumuna ve A tipi kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkileri değerlendirilirken işin özelliğine, kültürel özelliklere, meslek gruplarına, kullanılan ölçeklere bağlı olarak değişebileceği unutulmamalıdır [154, 155] [152] [131].

Çalışmanın Güçlü Yanları

Araştırmamızda, çalışanların hepsi ile birebir görüşülerek veri kaybı olmadan, kişilerin yanlış anlamasından doğabilecek yanlış değerlendirmeleri ortadan kaldırarak yaş, cinsiyet, medeni durum, doğum yeri, sağlık durumları, asgari ücret katları olarak aylık ücretler, izinler, terfi, kıdem, çalışma saatleri ve molalar gibi çalışanlar ve yöneticilerin vermekte çekindiği bilgiler elde edilebilmiştir.

Çalışmada Karşılaşılan Zorluklar ve Çalışmanın Kısıtlılıkları

Çalışmamızın yürütüldüğü tekstil işletmeleri 50 kişinin altında çalışanı olan kurumsallıkları az, çalışma koşulları iyi olmayan, çalışanların daha çok risk aldıkları işletmelerdir. Bu tür işletmelerde yöneticilerin, çalışanlar üzerinde akademik araştırma yapılmasına çeşitli kaygılar sebebi ile izin verme konusunda ikna edilmeleri zordur. Araştırma izinlerinin alınması sürecinde, görüşülen bir çok işletme yöneticisinden izin alınamadı, çalışmamız yalnızca izinleri alınabilen işletmelerde yürütüldü. İşletme yöneticileri anket ve ölçek sorularını görmeden çalışanların cevaplmasına izin vermemişlerdir. Ayrıca çalışanların sağlık sigortaları, alınan aylık ücretlerin TL olarak miktarları, sosyal haklar ve sendikalar, iş yeri güvenliği konularında bazı soruların izinleri alınmadığından bu bilgiler elde edilememiştir. Dolayısıyla bu bilgilerin iş doyumunu düzeylerine etkisi değerlendirilememiştir.

Araştırmaya dahil edilen çalışanlar tüm tekstil çalışanlarını temsil etmemektedir dolayısıyla araştırmanın sonuçları yalnızca araştırmanın yapıldığı işletmeler için geçerli olup tüm tekstil çalışanlarına genellenemez. Çalışmanın sonuçları herhangi bir neden sonuç ilişkisi kurmamaktadır.

Çalışmamızda edinilen tüm bilgiler kişilerin kendi beyanlarına dayanmaktadır. Çalışanların iş doyumunu düzeyi ancak ölçek dahilindeki alanlardaki memnuniyet durumu ile sınırlı çerçevede belirlenmektedir. Benzer durum A tipi kişilik özelliğinin belirlenmesinde de mevcuttur.

6. SONUÇ

Araştırmada, İstanbul'da faaliyet gösteren 5 tekstil işletmesindeki toplam 128 çalışanın iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilişkili olabilecek sosyodemografik faktörler, sağlık durumları ve çalışma şartlarına ilişkin faktörler araştırılmıştır.

Araştırmaya katılan işletmeler arasında en fazla çalışanı olan A işletmesiydi. Araştırma evreninin yarısından fazlasını erkekler oluşturmaktaydı. E işletmesinde kadın çalışan sayısı çok azdı. Araştırma evreninde çalışanların yaş ortalaması 31 (Kadınların 32, erkeklerin 31 yaş) olup, üçte biri 24-35 yaş grubundaydı. Çalışanların yaklaşık yarısı evli ve çocuk sahibiydi ve çekirdek ailesiyle yaşamaktaydı. Çoğunlukla memleketleri Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgesi olup, yabancı çalışan oranı yaklaşık %5'ti.

Araştırma evrenin üçte ikisi daha önce hiç sigara kullanmamış, dördte biri ise halen sigara kullanmakta iken kadın çalışanların halen sigara kullanım oranları erkeklerden daha azdı. Araştırma evreninde alkol tüketimi az olup, yalnızca 2 kişi alkol kullanım bozukluğu düzeyinde tüketim yapmaktaydı.

Araştırma evreninin üçte birinde en az bir tıbbi operasyon öyküsü ve en az bir kronik hastalık/şikayet olup çoğunluğunun tek bir kronik hastalığı vardı. En çok gözlenen kronik hastalık/şikayet servikal ve lomber disk hernisi iken bunu KOAH-Astım takip etmekteydi. Düzenli ilaç kullananların üçte biri analjezik almaktaydı. Araştırmaya katılan çalışanların üçte biri uyku ile ilgili sorun yaşamakta, en çok düzenli yürüyüş olmak üzere yaklaşık beşte biri düzenli olarak fiziksel aktivite yapmaktaydı. Çalışanların yarısına yakını hobilerine vakit ayırabiliyordu.

Araştırma evreninin üçte birinin toplam çalışma süresi ve tekstilde çalışma süresi 16 yıl ve üzeri iken, yarısından fazlasının mevcut işlerinde çalışma süresi 5 yıl ve altındaydı. Araştırmaya katılanlar çoğunlukla vardiyasız çalışmakta, yılda 1 kez yıllık izin kullanarak tatil yapmakta, ek mesaiye nadiren kalmakta ya da hiç kalmamakta, yaklaşık üçte biri hanedeki tek çalışan olup %10'u ek işte çalışmaktaydı. Çalışanların yarısından fazlası ise kira ödemekteydi.

Araştırma evreninde günlük çalışma süresi ortalama 9 saatten biraz fazla, en fazla 11 saat, haftalık çalışma süresi 48,5 saattir. Çalışanların tamamına yakını mola vermektedir. Mola sayısı ve süreleri iş kanununa uygundur ancak günlük ve haftalık çalışma süreleri uzundur.

Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu usta olup, yaklaşık üçte biri asgari ücret almaktadır. Araştırma evreninde kadınlar daha az ücretle çalışmaktaydı. Kadın çalışanların yarısı asgari ücret ve altında ücret alırken, erkeklerin dörtte biri asgari ücretin 1,5 katı ve üzerinde ücret almaktadır.

Araştırmadaki çalışanların üçte birinin, mevcut işine başladıktan sonra ortaya çıkan bir rahatsızlığı olup en sık gözlenen rahatsızlık boyun ve bel ağrısıdır. Bunu Astım ve alerjik rahatsızlıklar takip etmektedir. Araştırma evreninin yaklaşık üçte biri tüm çalışma yaşamı boyunca en az 1 kez iş kazası geçirmiş, beşte biri ise birden fazla kez iş kazası geçirmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlar en çok aydınlatma, ısınma ardından gürültü ve havasızlıktan rahatsızdır. Çalışanların çoğunluğu çalışma ortamında en az 1 durumdan rahatsızlık duymaktadır.

Araştırma evreninde iş dışında en çok yapılan aktivite arkadaş ve akrabalar ile vakit geçirmek iken çalışanların yarıdan fazlası televizyon izlemektedir. Araştırmaya katılan çalışanlardan iş dışındaki vakitlerde ev işi yapanların tamamı kadın olup, kadınların dörtte üçü iş dışında ev işi yapmaktaydı.

Araştırma evreninin tamamı değerlendirildiğinde, MIDÖ genel puanı:70,42 olup, işlerinden memnun bir çalışan grubuydu. Ölçek maddelerinden en az puanı ücretten memnuniyet almaktadır. Araştırma evreninde, düşük-orta düzey iş doyumu; evli olmayan, çocuğu olmayan, sigara içmeyen, toplam çalışma ve tekstilde çalışma süresi 2ay-5 yıl arasında olanlarda daha fazla iken, 16 yıl üzerinde çalışanlarda daha az orandadır. Düşük-orta düzey iş doyumu olanların günlük ortalama çalışma süresi ve DÖ gelen puanı ile hıza verilen önem ve zamana verilen önem alt ölçek puanları daha fazlaydı.

Araştırma sonucunda, yalnız araştırma evreni için geçerli olmak üzere, yaş ve cinsiyet kontrol olarak alındığında, günlük çalışma süresinin artması, tekstilde çalışma süresinin 5 yıldan az olması, son 1 yılda sağlık sebebiyle işe devamsızlık yapmış olmak ve A tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunun artması düşük orta düzey iş doyumunu belirleyicileri olarak saptandı.

Araştırma evreninde bazı değişkenler için iş doyumunu grupları arasında fark bulunmadı. Ancak araştırma evrenimiz bu farklılıkları bulmakta yetersiz kalmış olabilir.

Elde edilen verilerin ilgili literatüre katkı sağlayacağı ancak araştırmanın bazı kısıtlılıkları sebebi ile bazı ilişkilerin açığa çıkarılmasında yetersiz kalmış olabileceği düşünölmektedir. Araştırma sonuçları neden sonuç ilişkisini açıklamaktadır ve sonuçlar araştırma evreni dışındaki çalışanlara genellenemez.

Sağlıklı ve mutlu çalışanın çok daha iyi çalışacağı bir gerçektir. Çalışmamızın, iş görenlerinin iş doyumları ve ilişkili olan faktörler konusunda araştırmanın yapıldığı işletmeleri bilgilendireceği, işletme yöneticilerine bu konuda yol göstereceği düşünölmektedir. Araştırma bulgularımızın, tüm tekstil çalışanlarına genellenememekle birlikte bu konuda ileride yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

7. ÖNERİLER

1. Çalışanların refahının ve sağlıklarının iyi olmasında ve geliştirilmesinde yalnızca bireyler değil örgütler de sorumluluk almalıdır. Bu konuda iş görenlerin bilgilendirilmesi, işlerinden memnun olmadıkları durumları açık olarak ifade etmelerinin desteklenmesi, eksiklikler konusunda çalışanlar ile birlikte çözüm yolları üretilmesi önemlidir.
2. Çalışanların iş doyumları sağlığın her yönünü bir bütün olarak etkileyebildiğinden, çalışanların iş yaşamına adapte olabilmeleri için gerekli eğitimler düzenlenmeli, Çalışma Bakanlığı'nca iş koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için etkin denetimler yapılmalı, çalışanların adil ve yeterli ücret almaları sağlanmalıdır.
3. Çalışma ortamında iç ortam hava kalitesi, gürültü düzeyi ölçümleri yapılmalıdır. Yeterli düzeyde ısınma (yeterli sayıda kalorifer peteği, etkin çalışan klima) ve havalandırma için uygun önlemler alınmalıdır.
4. Çalışanların rahatsızlık duyduğu durumlar da göz önüne alınarak, iş ortamındaki sağlık ve güvenlik tehditlerine karşı gerekli koruyucu ekipmanların verilmesi, kullanımının sağlanması (örneğin gürültüden korunmak için kulaklık kullanımı, kesim bölümünde çalışanlar için koruyucu eldiven, dikimhane ve büro bölümlerinde çalışanlar için ergonomiye uygun sandalye, masa kullanımı) iş verenlerin önceliklerinden olmalıdır.
5. Tekstil ve hazır giyim işletmelerinde iş kazalarının önlenmesinde, iş yeri özelinde kazaların nedenlerinin tespiti yapılmalı ve gereken önlemler alınmalıdır.
6. Öncelikle doğru kişinin doğru işe alınması konusuna önem verilmeli doğru işe alım yöntemleri kullanılarak iş-kişi uyumu sağlanacak şekilde işe alımlar yapılmalıdır. Özellikle A tipi kişilik yapısındaki bireyleri doğru pozisyonda işe almak işletmeler ve çalışan için başarılı olma konusunda kritik bir önem taşıyabilir.
7. Çalışanların işe başladıktan sonraki ilk dönemlerinde işin gerekliliklerine, sorumluluklarına ve tehlikelerine dair bilgilendirmeler yapılmalı, iş

verenlerce bu çalışanlar yakından gözlenmeli, iletişim halinde olunarak sıkıntı yaşadıkları noktalarda yardım alabilmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca işteki deneyimleri ve sorumlulukları arttıkça ücret artışları gibi ödüllerle iş görenler teşvik edilebilir. Çok sık işe devamsızlık yapan çalışanlarla iletişime geçilerek, onları uzaklaştıran ve iş doyumsuzluğuna neden olan alanlar keşfedilebilir ve bu alanlara yönelik gerekli adımlar atılarak çalışan yeniden işe kazandırılabilir. Böylelikle bu iş görenlerin iş doyumlarının geliştirilmesi sağlanarak çalışanların işten ayrılma ve bir başka işe geçme sirkülasyonları azaltılabilir.

8. Çalışanlar arasında ücret konusunda adil olunmalı, kadın çalışan istihdamının yüksek olduğu bu işletmelerde, çalışan kadınların erkeklerden daha az ücret alarak aynı işi yapmaları beklenmemelidir.
9. Çalışanların günlük ve haftalık çalışma saatleri, azami çalışma saatlerini aşmamalı ve daha kısa süre çalışmak için mola kullanmak istemeyen çalışana başka alternatifler sunarak (örneğin günde daha az süre çalışmak ama 5 değil 6 gün çalışmak gibi) yol gösterilmeli, bu şekilde çalışmasının sağlığı üzerine olumsuz etkileri (örneğin uzun süre aralıksız çalışma sonrasında dikkatin dağılıp iş kazalarının artabileceği) olabileceğine dair bilgi verilmelidir. Elbette işletmeler iş yapmak ve kar elde etmek kimi zaman da rekabet ortamında fazlaca ürün çıkarmak durumunda kalabilirler, ancak bunu çalışanların çalışma sürelerini uzatma yoluna giderek çözmek yerine daha kısa sürede daha etkin çalışmalarını sağlayacak yönetim tekniklerinin kullanılması işe yarayabilir.
10. İş verenlerin, çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadığı alanları belirlemeleri ve bunlardan çalışan için daha önemli olanlara öncelik vermeleri, kaynaklarını daha akıllıca kullanmalarını ve daha iyi bir işgücüne sahip olmalarını sağlayabilir ve böylelikle hem çalışanlar hem de işletme daha fazla fayda sağlayabilir.
11. Sektörel düzeyde, sivil toplum örgütlerince çalışanların iş doyumunun sağlanması ve geliştirilmesi için gerekli değerlendirme, analiz, politik ve hukuksal girişimler planlanmalı ve denetlenmelidir.

12. Tekstil alışanlarının iş doyumları konusunda ileride yapılacak araştırmalarda, tekstil sektörünün farklı alanlarını kapsayabilecek nitelikte olması, ilişkileri ortaya çıkarabilecek ve temsiliyet sağlayabilecek sayıda çalışan ile yürütmesi önerilmektedir.



KAYNAKLAR

1. Organization, W.H., *Constitution of the world health organization*. 1995.
2. Fişek, N. *Sağlık Hizmetleri Ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları, Prof. Dr. Nusret Fişek Yayınlanmamış Yazıları-1*. [cited 2018 15,02]; Available from: www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html.
3. Conditions, I.P.f.t.I.o.W., *Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance*. 1998: International Labour Organization.
4. ILO. *WORKPLACE STRESS: a collective challenge*. 2016 [cited 26,8 2016].
5. Forastieri, V., *Prevention of psychosocial risks and work-related stress*. International Journal of Labour Research, 2016. **8**(1-2): p. 11-15.
6. Faragher, E.B., M. Cass, and C.L. Cooper, *The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis*, in *From Stress to Wellbeing Volume 1*. 2013, Springer. p. 254-271.
7. Organization, I.L., *Workplace Stress*. 2016.
8. Peltzer, K., et al., *Job stress, job satisfaction and stress-related illnesses among South African educators*. Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 2009. **25**(3): p. 247-257.
9. Sales, S.M. and J. House, *Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease*. Journal of Chronic Diseases, 1971. **23**(12): p. 861-873.
10. Strasser, P.B., et al., *Relationship between job dissatisfaction and physical and psychological health among Filipino immigrants*. Aaohn Journal, 2008. **56**(1): p. 33-40.
11. Bowling, N.A., K.J. Eschleman, and Q. Wang, *A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being*. Journal of Occupational Organizational Psychology, 2010. **83**(4): p. 915-934.
12. Cooper, B., *Psychosocial Factors at Work and their Relation to Health*. Edited by Raija Kalimo Mostafa El-Batawi and Cary L. Cooper . Geneva: World Health Organization. 1987. 245 pp. Sw.Fr. 39.00. *Psychosocial Factors at Work and their Relation to Health*. Edited by Raija Kalimo Mostafa El-Batawi and Cary L. Cooper . Geneva: World Health Organization. 1987. 245 pp. Sw.Fr. 39.00. Vol. 152. 1988. 301-301.
13. İTKİB. *İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri, Hazırgiyim ve Konfeksiyon Sektörü 2018 Ocak Aylık İhracat Bilgi Notu*. 2018 [cited 2018 31,02,2018]; Available from: <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2018/02/02/01-konfeksiyon-bilgi-notu-ocak-2018-201802021336310193-E5525.pdf>.
14. ILO, *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. International Labour Organization Publication. 1998. **1**(What Is Mental Health: A Conceptual Model).
15. Kök, S.B., *İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2006. **20**(1).
16. Sennett, R. and J. Cobb, *The hidden injuries of class*. Vol. 940. 1972: CUP Archive.
17. Taylor, F.W. and H.B. Akın, *Bilimsel yönetimin ilkeleri*. 1997: Çizgi Kitabevi.
18. Locke, E.A. and G.P. Latham, *Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel*. Psychological science, 1990. **1**(4): p. 240-246.

19. Newby, J.E., *Job satisfaction of middle school principals in Virginia*. 1999, Virginia Tech.
20. Fraser, T.M., *Human stress, work and job satisfaction: A critical approach*. ILO PUBLIC., INT. LABOR OFF., CH- GENEVA 22, SWITZERLAND. . 1983.
21. Green, J., *Job satisfaction of community college chairpersons*. 2000, Virginia Tech.
22. Luthans, F., B.C. Luthans, and K.W. Luthans, *Organizational Behavior: An EvidenceBased Approach*. 2015: IAP.
23. Judge, T.A., et al., *Job satisfaction: A cross-cultural review*. Handbook of industrial, work organizational psychology, 2001. **2**: p. 25-52.
24. Barutçugil, İ., *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. 2004: Kariyer Yayınları.
25. Spector, P.E., *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Vol. 3. 1997: Sage publications.
26. Lawler III, E.E., *Motivation in work organizations*. 1973: Brooks/Cole Publishing Company.
27. Hochwarter, W.A., et al., *Job satisfaction and performance: The moderating effects of value attainment and affective disposition*. Journal of Vocational Behavior, 1999. **54**(2): p. 296-313.
28. Judge, T.A., C.L. Hulin, and R.S. Dalal, *Job satisfaction and job affect*. The Oxford handbook of organizational psychology, 2012. **1**: p. 496-525.
29. Judge, T.A., J.E. Bono, and E.A. Locke, *Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics*. Journal of applied psychology, 2000. **85**(2): p. 237.
30. MAY, T.Y.M., M. Korczynski, and S.J. Frenkel, *Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporations*. Journal of management Studies, 2002. **39**(6): p. 775-801.
31. Weiss, H.M. and K.L. Merlo, *Job Satisfaction*. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition), 2015.
32. Mullins, L.J., *MANAGEMENT AND ORGANISATIONAL BEHAVIOUR*. Seventh edition ed. 2005, UK.
33. Can, H., Ö. Aşan, and E.M. Aydın, *Örgütsel davranış*. Gözden geçirilmiş ve genişletilmiş 2. baskı. 2015: siyasal kitabevi.
34. Khan, A.S., et al., *Theories of job satisfaction: Global applications and limitations*. Gomal University Journal of Research, 2010. **26**(2): p. 45-62.
35. Judge, T.A. and R. Klinger, *Job satisfaction: Subjective well-being at work*. 2008.
36. Sur, H. and T. Palteki, *Hastane yönetimi*. 2013: Nobel Tıp Kitabevleri.
37. Onaran, O., *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. 1981: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları.
38. Özer, P.S. and T. Topaloğlu, *Motivasyonda Kapsam Kuramları*. Liderlik Ve Motivasyon, 2008.
39. Maslow, A.H., *A theory of human motivation*. Psychological review, 1943. **50**(4): p. 370.
40. Locke, E.A. and M.D. Dunnette, *Handbook of industrial and organizational psychology*. The nature and causes of job satisfaction, 1976: p. 1297-1349.
41. Alderfer, C.P., *An empirical test of a new theory of human needs*. Organizational behavior and human performance, 1969. **4**(2): p. 142-175.
42. Robbins, S.P. and T. Judge, *Essentials of organizational behavior*, ed. 15. 2013: Pearson Education.

43. Koçel, T., *İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar* 17. ed. 2018: Beta Yayıncılık.
44. Van Eerde, W. and H. Thierry, *Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis*. Journal of applied psychology, 1996. **81**(5): p. 575.
45. Locke, E.A. and G.P. Latham, *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. American psychologist, 2002. **57**(9): p. 705.
46. Bilgiç, R., *İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme*. Türk Psikoloji Yazıları, 2008. **11**(22): p. 66-77.
47. Irak, D.U., *İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri*. Turk Psikoloji Yazıları, 2012. **15**(30): p. 12.
48. Akıncı, Z., *Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Akdeniz İİ BF Dergisi, 2002. **4**: p. 1-25.
49. Clark, A., A. Oswald, and P. Warr, *Is job satisfaction U-shaped in age?* Journal of occupational organizational psychology, 1996. **69**(1): p. 57-81.
50. Aşık, N.A., *Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme*. Türk İdare Dergisi, 2010. **467**(6): p. 31-51.
51. Sloane, P.J. and H. Williams, *Job satisfaction, comparison earnings, and gender*. Labour, 2000. **14**(3): p. 473-502.
52. Batıgün, A.D. and N.H. Şahin, *İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu*. Türk Psikiyatri Dergisi, 2006. **17**(1): p. 32-45.
53. Ayim Gyekye, S. and Ergonomics, *Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction*. International Journal of Occupational Safety, 2005. **11**(3): p. 291-302.
54. Saari, L.M. and T.A. Judge, *Employee attitudes and job satisfaction*. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan in alliance with the Society of Human Resources Management, 2004. **43**(4): p. 395-407.
55. Erdil, O., et al., *Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 2011. **5**(1): p. 17-26.
56. Umar, A., *Effect of wages, work motivation and job satisfaction on workers' performance in manufacturing industry in Makassar city*. European Journal of Business Management, 2014. **6**(5): p. 75-88.
57. Schermerhorn, J.R., et.al, *Managing organizational behavior 7. Edition*. 2002: John Wiley & Sons.
58. Luthans, F. and L.T. Thomas, *The relationship between age and job satisfaction: curvilinear results from an empirical study—a research note*. Personnel Review, 1989. **18**(1): p. 23-26.
59. Amati, M., et al., *Relationship of job satisfaction, psychological distress and stress-related biological parameters among healthy nurses: a longitudinal study*. Journal of Occupational Health, 2010. **52**(1): p. 31-38.
60. EFE, Ö.F. and E. Burak, *TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İŞ KAZALARININ OLUŞUMUNA AİT ERGONOMİK RİSKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ*. Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 2015. **3**(3): p. 623-629.

61. Bashimov, G., *Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Uluslararası Rekabet Gücü: ASEAN-5 Ülkeleri ile Karşılaştırmalı Analiz*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. **4**(2): p. 1-15.
62. SGK, *SGK 2016 yıllıkları İş yeri ve sigortalılara ait istatistikler*. 2016.
63. Ercan, E., *TEKSTİL SEKTÖRÜ RAPORU Sektörel Raporlar Serisi V*. 2013: T . C . D o ğ u M a r m a r a K a l k ı n m a A j a n s ı D ü z c e Y a t ı r ı m D e s t e k O f i s i .
64. ÇSGB, *Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin (Risk Grubu: Kadın İşçi) Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı* 2011: Ankara.
65. Eraslan, İ.H., İ. Bakan, and A.D. Helvacıoğlu Kuyucu, *Türk Tekstil ve Hazırgiyim Sektörünün Uluslararası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008. **13**: p. 265-308.
66. OSHA. *Occupational safety and health in the textiles sector-The textiles industry in Europe* [cited 2018 02,09]; Available from: http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/E-fact_30_-_Occupational_safety_and_health_in_the_textiles_sector.pdf.
67. Friedman, H.S. and S. Booth-Kewley, *Personality, Type A behavior, and coronary heart disease: The role of emotional expression*. Journal of Personality Social Psychology 1987. **53**(4): p. 783.
68. Friedman, M. and R.H. Rosenman, *Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings: blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease*. Journal of the American medical association, 1959. **169**(12): p. 1286-1296.
69. Baltaş Z. , B.A., *Zuhal, Stres ve Başa Çıkma Yolları*. 28 ed. Vol. 16. 2012: Remzi Kitabevi.
70. Jamal, M. and V.V. Baba, *Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers*. International journal of stress management, 2001. **8**(3): p. 231-240.
71. Bruk-Lee, V., et al., *Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses*. Human Performance, 2009. **22**(2): p. 156-189.
72. Jex, S.M., et al., *Type A as a moderator of stressors and job complexity: A comparison of achievement strivings and impatience-irritability*. Journal of Applied Social Psychology, 2002. **32**(5): p. 977-996.
73. Weiss, D.J., R.V. Dawis, and G.W. England, *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation, 1967.
74. Baycan, A., *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul, 1985.
75. İHKİP, *MDG-F 2067 Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması Ortak Programı, Türkiye Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk Durum Raporu*. 2012.
76. İmamoğlu, S.Z., H. Keskin, and E. Serhat, *Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama*. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2004. **11**(1): p. 167-176.

77. TEKİN, İ.Ç. and T. AKGEMCİ, *Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerinde Etkisinin Araştırılması: Konya İli Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Journal of Business Research-Türk, 2017.
78. Katuwal, S.B. and G. Randhawa, *A study of job satisfaction of public and private sector Nepalese textile workers*. Indian Journal of Industrial Relations, 2007. **43**(2): p. 239-253.
79. Well, H., *A Study on Job Satisfaction And Its Consequences On Work Productivity In Textile Mills*. Journal of Business Management & Social Sciences Research 2012. **1**.
80. Yıldız, G. and E. Özsoy, *Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumu farklılaşır mı*. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2013. **5**(1): p. 268-278.
81. Yıldırım, F., *İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi*. Ankara üniversitesi sbf dergisi, 2007. **62**(01): p. 253-278.
82. ARPAT, B., Y. YEŞİL, and N.S. ÖTER, *TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ HAKKINDA ÇALIŞAN ALGILARI VE FARKINDALIĞI: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2014. **8**: p. 281-318.
83. Mete, M. and M. Karahan, *Çalışanların iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik bir çalışma: Tekstil sektöründe bir işletme örneği*. CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2014. **15**(2): p. 15-32.
84. Tabatabaei, S., et al., *Relationship of job satisfaction and demographic variables in pars ceram factory employees in Iran*. Procedia-Social Behavioral Sciences 2013. **84**: p. 1795-1800.
85. Selvakumar, M., *Motivation Practices in Textile Industry—A Study with Reference to Madurai District*. IJEMR-August 2012. **2**(8).
86. Oraman, Y., *Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees*. African journal of Business management, 2011. **5**(8): p. 3361-3368.
87. Vani, U. and M.P. Janani, *Job satisfaction of garment workers in textile unit with special reference to dhikksha exports, Tirupur*. International Journal of Research in IT Management, 2016. **6**(2): p. 122-130.
88. DURSUN, F., Ç. DURSUN ÇALIŞAN, and Y. BAŞ, *ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMU, YÖNETİM VE ÖDÜLENDİRME BEKLENTİLERİ VE ÜCRET VE SOSYAL OLANAKLAR İLE İLGİLİ ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ: TEKSTİL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ*. Journal of International Social Research, 2017. **10**(51).
89. Rathamani, P. and R. Ramchandra, *A study on quality of work life of employees in textile industry-Sipcot, Perundurai*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 2013. **8**(3): p. 54-59.
90. YUMUŞAK, S., Ö.G.S. ÖZAFŞARLIOĞLU, and H. YILDIZ, *İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: UŞAK TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA*. Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, 2013. **4**(2): p. 56-79.
91. Buzawa, E.S., *Determining patrol officer job satisfaction: the role of selected demographic and job-specific attitudes*. Criminology, 1984. **22**(1): p. 61-81.
92. Lee, R. and E.R. Wilbur, *Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis*. Human Relations, 1985. **38**(8): p. 781-791.
93. Hunt, J.W. and P.N. Saul, *The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females*. Academy of Management Journal, 1975. **18**(4): p. 690-702.

94. Kalleberg, A.L. and K.A. Loscocco, *Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction*. American sociological review, 1983. **48**: p. 78-90.
95. Hulin, C.L. and P.C. Smith, *A linear model of job satisfaction*. Journal of Applied psychology, 1965. **49**(3): p. 209.
96. Clark, A.E., *Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?* Labour economics, 1997. **4**(4): p. 341-372.
97. Bağcı Z. , A.Z., *İŞ TATMİNİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA*. 3rd International Congress on Social Sciences, China to Ardiatic, 2016.
98. Bender, K.A., S.M. Donohue, and J.S. Heywood, *Job satisfaction and gender segregation*. Oxford economic papers, 2005. **57**(3): p. 479-496.
99. Hodson, R., *Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?* The Sociological Quarterly, 1989. **30**(3): p. 385-399.
100. Güven, M., İ. Bakan, and S. Yeşil, *Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması*. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2005. **12**(1): p. 127-152.
101. Gazioglu, S. and A. Tansel, *Job satisfaction in Britain: individual and job related factors*. Applied economics, 2006. **38**(10): p. 1163-1171.
102. Gamboa, L.F., A. García-Suaza, and M. Rodríguez-Acosta, *Job satisfaction in a developing country: exploring the work-family rivalry*. 2011.
103. Yücel, C., *İplik Fabrikalarında Uygulanan İstihdam Politikalarının İşçilerin Çalışma Koşullarına Ve Yaşam Tarzlarına Etkileri: Niğde Örneği*. ISGUC The Journal of Industrial Relations Human Resources. **10**(4): p. 87-109.
104. Metle, M.a.K., *Education, job satisfaction and gender in Kuwait*. International Journal of Human Resource Management, 2001. **12**(2): p. 311-332.
105. Burris, V., *The social and political consequences of overeducation*. American Sociological Review, 1983. **48**(4): p. 454-467.
106. Clark, A.E. and A.J. Oswald, *Satisfaction and comparison income*. Journal of public economics, 1996. **61**(3): p. 359-381.
107. Erdoğan, A. *Denizli'de üç tekstil fabrikasındaki gürültü düzeyinin çalışanlar üzerine etkisi*. 2016 [cited 5,9 2018]; Available from: <http://acikerisim.pau.edu.tr/xmlui/handle/11499/1112>.
108. Christiani, D.C., et al., *Longitudinal changes in pulmonary function and respiratory symptoms in cotton textile workers: a 15-yr follow-up study*. %J American journal of respiratory critical care medicine 2001. **163**(4): p. 847-853.
109. Kahraman, H., et al., *Bir tekstil fabrikasında çalışan işçilerin solunum fonksiyonlarının değerlendirilmesi*. Solunum Dergisi, 2011. **13**(3): p. 146-150.
110. WHO, *WHO report on the global tobacco epidemic 2017 Monitoring tobacco use and prevention policies country profile Turkey*. 2017.
111. Ünal, B., et al. *Türkiye kronik hastalıklar ve risk faktörleri sıklığı çalışması*. 2013.
112. Alexander, L.L. and K. Beck, *The smoking behaviour of military nurses: the relationship to job stress, job satisfaction and social support*. Journal of Advanced Nursing, 1990. **15**(7): p. 843-849.
113. Havle, N., et al., *İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi*. Düşünen Adam, 2008. **21**(1-4): p. 4-13.

114. Şentürk, B., *Bir tekstil fabrikasında çalışan işçilerin beslenme durumlarının saptanması*. 2017, Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
115. Duruoğlu, T., *Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma*. İletişim kuram ve araştırma dergisi, 2007(24).
116. Özkan, G.S. and B. Özkan, *Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma*. Çalışma ve Toplum 2010. **1**(24): p. 91-104.
117. Diaz-Serrano, L. and J.A. Cabral Vieira, *Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries*. National University of Ireland Maynooth, 2005.
118. Judge, T.A., et al., *The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature*. Journal of Vocational Behavior, 2010. **77**(2): p. 157-167.
119. Vaughan-Whitehead, D. *How "fair" are wage practices along the supply chain? Global assessment in 2011-11*. in *Better Work conference*. 2011.
120. ILO, *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*, 1, Editor. 2014: Geneva,.
121. TBMM, *4857 sayılı İş Kanunu*. 2003, Resmi Gazete (25134 sayılı): Ankara.
122. Oflezer, C., et al., *Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler*. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2011. **2**.
123. Clark, A.E., *Job satisfaction in Britain*. British journal of industrial relations, 1996. **34**(2): p. 189-217.
124. Nakata, A., *Long working hours, job satisfaction, and depressive symptoms: a community-based cross-sectional study among Japanese employees in small-and medium-scale businesses*. Oncotarget, 2017. **8**(32): p. 53041.
125. BAKIRCI, N., et al., *İstanbul'da Üç Tekstil Fabrikasında Çalışan İşçilerde Mekanik Bel Ağrısı*. TOPLUM HEKİMLİĞİ BÜLTENİ 2007.
126. Sveinsdottir, H., *Self-assessed quality of sleep, occupational health, working environment, illness experience and job satisfaction of female nurses working different combination of shifts*. Scandinavian journal of caring sciences, 2006. **20**(2): p. 229-237.
127. Jamal, M. and V.V. Baba, *Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses*. Journal of organizational behavior, 1992. **13**(5): p. 449-464.
128. Yoon, J.S., et al., *Sleep pattern, job satisfaction and quality of life in nurses on rotating shift and daytime fixed work schedules*. Journal of Korean Neuropsychiatric Association, 1999. **38**(4): p. 713-722.
129. Oshagbemi, T., *The influence of rank on the job satisfaction of organizational members*. Journal of Managerial Psychology, 1997. **12**(8): p. 511-519.
130. Hoogendoorn, W., et al., *High physical work load and low job satisfaction increase the risk of sickness absence due to low back pain: results of a prospective cohort study*. Occupational environmental medicine 2002. **59**(5): p. 323-328.
131. Kirkcaldy, B.D., R.J. Shephard, and A.F. Furnham, *The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health*. Personality individual differences, 2002. **33**(8): p. 1361-1371.
132. KARAKİTAPOĞLU, N.A., et al., *İZMİR İLİNDE TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SANAYİNDEKİ ERGONOMİK SORUNLAR*. Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 2017. **5**(SI): p. 269-274.

133. SGK, *SGK 2016 yıllıkları İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri*. 2016.
134. Berberoğlu, U. and B. Tokuç, *Work-related musculoskeletal disorders at two textile factories in Edirne, Turkey*. *Balkan medical journal*, 2013. **30**(1): p. 23.
135. Koskela, R., M. Klockars, and E. Järvinen, *Mortality and disability among cotton mill workers*. *Occupational Environmental Medicine* 1990. **47**(6): p. 384-391.
136. Balcı, S. and A.İ. Bozkurt, *Bir Tekstil Fabrikasında Çalışan Astumlu İşçilerin Değerlendirilmesi*. *Türk Toraks Dergisi*, 2012. **13**: p. 23-7.
137. BOZKUŞ, F. and A.A. SAMUR, *BİR TEKSTİL FABRİKASINDA ÇALIŞAN ASTIMLI İŞÇİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ*. *Duzce Medical Journal*, 2014. **16**(1).
138. Şükran, K., et al., *MESLEK GRUPLARINA BAĞLI OLUŞAN ALERJİK HASTALIKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ* Tepecik Eğitim Hast Dergisi, 2012. **22**(3): p. 139-150.
139. Barling, J., E.K. Kelloway, and R.D. Iverson, *High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries*. *Journal of applied psychology*, 2003. **88**(2): p. 276.
140. Gödelek, E. and U. Çiçek, *İŞ DOYUMU, MONOTONLUK, OTONOMİ VE KAZAYA YATKINLIK*. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2015. **6**(21).
141. Ayim Gyekye, S. and Ergonomics, *Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction*. *International Journal of Occupational Safety* 2005. **11**(3): p. 291-302.
142. Siu, A.M., et al., *Work limitations, workplace concerns, and job satisfaction of persons with chronic disease*. *Work* 2013. **45**(1): p. 107-115.
143. Near, J.P., R.W. Rice, and R.G. Hunt, *Work and extra-work correlates of life and job satisfaction*. *Academy of Management Journal*, 1978. **21**(2): p. 248-264.
144. Booth, A.L. and J.C. Van Ours, *Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle*. *The Economic Journal*, 2008. **118**(526): p. F77-F99.
145. Kim, Y.G., et al., *Effects of health on shift-work: general and psychological health, sleep, stress, quality of life*. *Korean Journal of Occupational Environmental Medicine*, 2002. **14**(3): p. 247-256.
146. Scott, B.A. and T.A. Judge, *Insomnia, emotions, and job satisfaction: A multilevel study*. *Journal of Management*, 2006. **32**(5): p. 622-645.
147. Doi, Y., M. Minowa, and T. Tango, *Impact and correlates of poor sleep quality in Japanese white-collar employees*. *Sleep*, 2003. **26**(4): p. 467-471.
148. Karagozolu, S. and N. Bingöl, *Sleep quality and job satisfaction of Turkish nurses*. *Nursing Outlook*, 2008. **56**(6): p. 298-307. e3.
149. T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, G.G.D.B.T.B.Ş., *Sağlıklı Beslenelim, Kalbimizi Koruyalım Projesi Araştırma Raporu*. 2004. : Ankara: Gürlar Matbaası; .
150. Altchiler, L. and R. Motta, *Effects of aerobic and nonaerobic exercise on anxiety, absenteeism, and job satisfaction*. *J Clin Psychol*, 1994. **50**(6): p. 829-40.
151. Kirkcaldy, B.D., et al., *Exercise, job satisfaction and well-being among superintendent police officers*. *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 1994.

152. YAZICI, H. and F. ALTUN, *A Tipi Kişilik, Cinsiyet ve İş Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri 2013. **13**(3): p. 1447-1459.
153. BAYRAMLIK, H., M.E. BAYIK, and G. GÜNEY, *Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama*. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi. **25**(2): p. 1-28.
154. Jamal, M. and V.V.J.I.J.o.S.M. Baba, *Type-A Behavior, Job Performance, and Well-Being in College Teachers*. 2001. **8**(3): p. 231-240.
155. Jamal, M. and V.V. Baba, *Type A behavior, components, and outcomes: A study of Canadian employees*. International journal of stress management, 2003. **10**(1): p. 39.



FORMLAR

ANKET FORMU (EK1)

Anket Bilgilendirme Formu:

Aşağıdaki anket "Tekstil sektörü çalışanlarında iş doyumu ve ilişkili faktörler" konulu araştırma için hazırlanmıştır. Bu araştırma İ.Ü Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nca uzmanlık tezi olarak planlanmıştır.

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Kabul ettiğiniz takdirde anketi cevaplamanız yaklaşık 10-15 dakika sürecektir. Ankete başladıktan sonra araştırmadan çekilmek isterseniz, anket formunu araştırmacıya verip çekilmek istediğinizi söylemeniz yeterli olacaktır.

Bütün soruları içtenlikle ve doğru cevaplamanız beklenmektedir. Soruların tümünü yanıtlamanız ve size en uygun cevabı işaretlemeniz çok önemlidir.

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda şimdi veya araştırmacıya şimdi sorabilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Bölüm 1:

| | |
|--|---|
| 1. Yaş (Doğum tarihinizi yıl olarak belirtiniz?) | |
| 2. Cinsiyet | <input type="checkbox"/> 1. Kadın <input type="checkbox"/> 2. Erkek |
| 3. Doğum yeri | |
| 4. Kaç yıldır İstanbul'da yaşıyorsunuz? | |
| 5. Boy -Kilo | |
| 6. Medeni hal | <input type="checkbox"/> 1. Evli <input type="checkbox"/> 2. Bekâr <input type="checkbox"/> 3. Eşi ölmüş <input type="checkbox"/> 4. Boşanmış <input type="checkbox"/> 5. Diğer |
| 7. Eğitim durumunuz | <input type="checkbox"/> 1 Okuryazar <input type="checkbox"/> 4. Lise <input type="checkbox"/> 2. İlkokul <input type="checkbox"/> 5. Üniversite <input type="checkbox"/> 3. İlköğretim-Orta Okul |

| | |
|---|---|
| 8. Çocuğunuz var mı? | <input type="checkbox"/> Eve.....tane <input type="checkbox"/> Hayır |
| 9. Sigara kullanıyor musunuz? | <input type="checkbox"/> 1. Evet <input type="checkbox"/> 3. Evet ise.....paket/yıl <input type="checkbox"/> 2. Hayır <input type="checkbox"/> 4.süre önce bıraktımpaket/yıl kullandım |
| 10. Son bir yıldır alkollü içecekleri hangi sıklıkta kullanıyorsunuz? | <input type="checkbox"/> 1.Hiç <input type="checkbox"/> 2. Ayda 1 veya daha az <input type="checkbox"/> 3. Ayda 2-4 kez <input type="checkbox"/> 4.Haftada 2-3 kez <input type="checkbox"/> 5.Haftada 4'ten fazla |
| 11. Hangi miktarda alkol alırsınız? * 1 Standart içki=1 kadeh rakı/ votka/cin, 1 bardak şarap, 1 küçük kutu bira | <input type="checkbox"/> 1 standart içki <input type="checkbox"/> 2-4 standart içki <input type="checkbox"/> 4-6 standart içki <input type="checkbox"/> 6 ve üzeri standart içki |
| 12. Evinizde kimlerle yaşıyorsunuz? | <input type="checkbox"/> Yalnız <input type="checkbox"/> Arkadaşlarımla <input type="checkbox"/> Çekirdek ailemlle <input type="checkbox"/> Birkaç aile bir arada |
| 13. Ailenizde sizin dışınızda kaç kişi var? | |
| 14. Hanede sizin dışınızda ücretli çalışan kişi sayısı nedir? | <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 ve fazlası |
| 15. Kaç yıldır çalışıyorsunuz? | <input type="checkbox"/> 0-1 <input type="checkbox"/> 2-4 <input type="checkbox"/> 5-10 <input type="checkbox"/> 11 -14 <input type="checkbox"/> 15 ve üstü |
| 16. Kaç yıldır tekstil sektöründe çalışıyorsunuz? | <input type="checkbox"/> 0-1 <input type="checkbox"/> 2-4 <input type="checkbox"/> 5-10 <input type="checkbox"/> 11-14 <input type="checkbox"/> 15 ve üstü |
| 17. Mevcut işinizde kaç yıldır | <input type="checkbox"/> 0-1 <input type="checkbox"/> 2-4 <input type="checkbox"/> 5-10 <input type="checkbox"/> 11 -14 <input type="checkbox"/> 15 ve üstü |

| | |
|--|---|
| çalışıyorsunuz | |
| 18. Çalışma biçiminiz nedir? | <input type="checkbox"/> vardiyalı (gece) <input type="checkbox"/> vardiyalı (gündüz) <input type="checkbox"/> vardiyasız |
| 19. Ek mesailere ne sıklıkla kalıyorsunuz? | <input type="checkbox"/> Her zaman <input type="checkbox"/> sık sık <input type="checkbox"/> bazen <input type="checkbox"/> çok nadir <input type="checkbox"/> hiç |
| 20. Mevcut işinizdeki kıdeminiz nedir? | <input type="checkbox"/> Çıracak <input type="checkbox"/> Kalfa <input type="checkbox"/> Usta <input type="checkbox"/> Ustabaşı <input type="checkbox"/> Fason takipçisi <input type="checkbox"/> Yönetici <input type="checkbox"/> Diğer |
| 21. Şuan çalıştığınız iş yerinde hangi bölümde çalışıyorsunuz? | <input type="checkbox"/> Kesimhane <input type="checkbox"/> Dikimhane <input type="checkbox"/> Ütü-paket <input type="checkbox"/> Nakış <input type="checkbox"/> Baskı <input type="checkbox"/> Büro <input type="checkbox"/> Diğer... |
| 22. Günlük ortalama çalışma süreniz nedir? | |
| 23. Haftalık ortalama çalışma süreniz nedir? | Hafta içi: Cumartesi: |
| 24. İş saatlerinde gün içinde mola veriyor musunuz? | <input type="checkbox"/> Evet.....kez <input type="checkbox"/> Hayır |
| 25. İş yerinde yöneticilik göreviniz var mı? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |
| 26. Ne sıklıkla tatil yaparsınız? (yıllık izin kullanarak) | <input type="checkbox"/> Yılda birkaç defa <input type="checkbox"/> Yılda 1defa <input type="checkbox"/> 2 yılda 1 defa <input type="checkbox"/> Nadiren <input type="checkbox"/> Hiç |
| 27. Aylık geliriniz nedir? | <input type="checkbox"/> Asgari ücretten az <input type="checkbox"/> Asgari ücret <input type="checkbox"/> Asgari ücretin 1,5 katı (2000 TL-2999 TL) <input type="checkbox"/> Asgari ücretin 2 katı ve daha fazla (3000 TL ve üzeri) |
| 28. Ek bir işte çalışıyor musunuz? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |

| | |
|--|--|
| 29. Hanedeki toplam gelir giderlerinizi karşılıyor mu? | <input type="checkbox"/> Tamamını karşılıyor, tasarruf yapabiliyorum <input type="checkbox"/> Tamamını karşılıyor, tasarruf yapamıyorum <input type="checkbox"/> Bir kısmını karşılıyor <input type="checkbox"/> Karşılamiyor |
| 30. Eviniz kendinize mi ait? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır ,kira veriyorum <input type="checkbox"/> Hayır ama kira vermiyorum |

Bölüm 2:

| | |
|--|---|
| 1. Kronik bir hastalığınız var mı? Varsa nedir? | <input type="checkbox"/> 1. Yok <input type="checkbox"/> 2. Var <input type="checkbox"/> 1. Hiperlipidemi <input type="checkbox"/> 12. Çölyak hastalığı <input type="checkbox"/> 2. Diyabet <input type="checkbox"/> 13. Kalp yetmezliği <input type="checkbox"/> 3. Hipertiroidi <input type="checkbox"/> 14. Kan hastalıkları <input type="checkbox"/> 4. Hipotiroidi <input type="checkbox"/> 15. Multiple skleroz <input type="checkbox"/> 5. Migren <input type="checkbox"/> 16. Epilepsi <input type="checkbox"/> 6. KOAH veya Astım <input type="checkbox"/> 17. Romatoid artrit <input type="checkbox"/> 7. Kronik böbrek yetmezliği <input type="checkbox"/> 18. Kronik ağrı <input type="checkbox"/> 8. Böbrek taşı hastalığı <input type="checkbox"/> 18. Diğer..... <input type="checkbox"/> 9. Hipertansiyon <input type="checkbox"/> 10. Karaciğer yetmezliği <input type="checkbox"/> 11. İnflamatuvar barsak hastalığı |
| 2. Sürekli kullandığınız ilaçlarınız var mı? Varsa nedir? | <input type="checkbox"/> 1. Yok <input type="checkbox"/> 2. Var <input type="checkbox"/> Epilepsi ilaçları <input type="checkbox"/> Tiroid hormon tedavisi <input type="checkbox"/> Antiasitler <input type="checkbox"/> Antihipertansif <input type="checkbox"/> PPI <input type="checkbox"/> Heparin <input type="checkbox"/> Metotrexat <input type="checkbox"/> Oral Antidiyabetikler <input type="checkbox"/> SSRI <input type="checkbox"/> İnsülin <input type="checkbox"/> Kemoterapötik ilaç <input type="checkbox"/> Asetilsalisilik asit <input type="checkbox"/> Diğer |
| 3. Daha önce ameliyat geçirdiniz mi? | <input type="checkbox"/> Evet,.....ameliyatı geçirdim. <input type="checkbox"/> Hayır |
| 4. Son 1 yıl içinde aynı rahatsızlıktan dolayı birden çok kez doktora gittiniz mi? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |

| | |
|---|---|
| 5. Son bir yılda sağlık sorunlarınız sebebiyle işe gidemediğiniz oldu mu? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |
| 6. Size göre işiniz sağlığını etkiliyor mu? | <input type="checkbox"/> Çok fazla etkiliyor <input type="checkbox"/> Fazla etkiliyor <input type="checkbox"/> Az etkiliyor <input type="checkbox"/> Hiç etkilemiyor <input type="checkbox"/> Fikrim yok |
| 7. Mevcut işinize başladıktan sonra ortaya çıkan rahatsızlığınız oldu mu? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |
| 8. Şikayetleriniz ne zaman başladı? | |
| 9. Hiç iş kazası geçirdiniz mi? | <input type="checkbox"/> Evet birden fazla defa <input type="checkbox"/> Evet bir defa <input type="checkbox"/> Hayır |
| 10. Çalışma ortamında sizi rahatsız eden durumlar nelerdir? | <input type="checkbox"/> gürültü <input type="checkbox"/> parlak ışık <input type="checkbox"/> toz <input type="checkbox"/> boya kokusu <input type="checkbox"/> uzun süre ayakta durmak <input type="checkbox"/> oturduğum sandalye <input type="checkbox"/> soğuk <input type="checkbox"/> sıcak <input type="checkbox"/> yetersiz ışık <input type="checkbox"/> havasızlık <input type="checkbox"/> diğer... |
| 11. Uyumakta güçlük çeker misiniz? | <input type="checkbox"/> Her zaman <input type="checkbox"/> Sıklıkla <input type="checkbox"/> Bazen <input type="checkbox"/> Nadiren <input type="checkbox"/> Hiç |
| 12. Düzenli fiziksel aktivite yapıyor musunuz? (haftada en az 3 saat yürüyüş, bisiklet binme vb) | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |
| 13. Hobilerinize zaman ayırabiliyor musunuz? (hobi: Görev ve meslek dışında severek yapılan, dinlendirici, oyalayıcı uğraş) | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |

| | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. İş dışındaki zamanınızı ne yaparak geçiriyorsunuz? | Sinemaya - tiyatroya gitmek | Tv izlemek | Bilgisayar oyunu oynamak | Arkadaşlarla görüşmek | Akraba ziyareti | Kitap okumak | Müzik dinlemek | Diğer |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ KISA FORM (EK 2)

Şimdiki işinizde memnun olma durumunuzu, aşağıdaki ifadeler doğrultusunda, size en uygun cevap analığına (X) işareti koyarak belirtiniz.

| ŞİMDİKİ İŞİMDEN | 1. Hiç Memnun değilim | 2. Memnun Değilim | 3. Kararsızım | 4. Memnunum | 5. Çok Memnunum |
|---|-----------------------|-------------------|---------------|-------------|-----------------|
| 1. Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlaması bakımından | | | | | |
| 2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından | | | | | |
| 3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | | | | | |
| 4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından | | | | | |
| 5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından | | | | | |
| 6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | | | | | |
| 7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | | | | | |
| 8. Bana iş güvencesi sağlaması bakımından | | | | | |
| 9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından | | | | | |
| 10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından | | | | | |
| 11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından | | | | | |
| 12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | | | | | |
| 13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | | | | | |
| 14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından | | | | | |
| 15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | | | | | |
| 16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından | | | | | |
| 17. Çalışma şartları açısından | | | | | |
| 18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından | | | | | |
| 19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından | | | | | |
| 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | | | | |

DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ (EK 3)

Aşağıdaki cümlelerde, kişilerin gündelik yaşamlarındaki davranışlarına ilişkin 25 ifade verilmiştir.

Cümlelerin yanında, bu ifadelerin sizi ne kadar tanımladığına ilişkin %0 ile %100 arasında (hiçbir zaman – her zaman arasında) değişen bir ölçek vardır.

Lütfen cümleyi dikkatle okuyup, sizi ne kadar tanımladığını o derecenin altındaki kutu içine **X** işareti koyarak işaretleyiniz.

| | %0 Hiçbir Zaman | %25 Nadiren | %50 Bazen | %75 Sık sık | %100 Her Zaman |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgulayarak söylerim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Hızlı yemek yer ve hızlı yürürüm. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Çocukların rekabetçi olmaları için özendirilmeleri gerektiğine inanırım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. İnsanlarla konuşurken, ne söylüyorlarsa, bir an önce söylemeleri için aceleci davranırım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Trafikte sıkışıp kalınca ya da bir bankada sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenirim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Bir başka insanı dinlerken bile aklım kendi sorunlarımda olur. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışırım (telefonla konuşurken hesap yapmak, dişlerimi fırçalarken gazete okumak, saç kuruturken ders çalışmak vb.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Konuşmalar sırasında konuyu beni ilgilendiren yöne doğru çekerim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Zamanımı sadece gevşemek ve rahatlamak için harcadığımda suçluluk duyarım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Çalışırken etrafımda olup biteni fark edemeyecek kadar kendimi işe veririm. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Kendimi geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine daha çok çalışmam gerektiğini düşünürüm. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Gün geçtikçe, daha az zaman içinde, daha çok iş çıkartmak için çaba gösteririm. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Randevularıma hep zamanında giderim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Konuşurken kendi görüşlerimi vurgulamak için yumruklarımı sıkmak ya da masaya vurmaya gibi hareketler yaparım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Başarılarımın, hızlı çalışma yeteneğimden kaynaklandığını düşünürüm. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini düşünürüm. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 19. İşlerimi daha çabuk bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışırım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Oyunlardan zevk almak yerine kazanmak için hırslı davranırım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girerim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olurum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelirim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Telaş içindeyimdir (kendimi sürekli olarak bir şeyleri hemen bitirmek zorundaymış gibi hissedirim) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Şu anki çalışma düzeyimden memnun değilim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



ETİK KURUL KARARI

Tarih ve Sayı: 06/09/2017-324971



T.C.
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu





AKADENİZ

Sayı : 183045809-604.01.02-
Konu : Uzm.Öğr.Dr.Sulka İpek
AKDENİZ'in etik kurul kararı
A-29

HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim Dalımız Öğretim üyesi **Doç.Dr.Suphi VEHİD**'in danışmanlığında **Uzm.Öğr.Dr.Sulka İpek AKDENİZ**'in yönetimliğinde " **Tekstil Sanayinde Çalışan İşçilerin İş Duyumu ve İlişkili Faktörler**" başlıklı Uzmanlık Tezi (ANKET) hakkında ilgi yazınız ve ekleri **05 Eylül 2017** tarihinde toplanan Fakültemiz Klinik Araştırmalar Etik Kurulunca mütakere edilmiş olup; etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bölgelerinizi rica ederim.

e-İmza
Prof. Dr. Özgür KASAPÇOPUR
Başkan

e-İmza
Prof. Dr. Tecmen SOYSAL
Bölüm Başkanı V.

NOT: Yönetmelik gereği Sonuç Raporunun Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna İletilmesi gerekmektedir.

EK :
1 dosya elden teslim edilecektir.

Başvular için <http://194.27.128.66/istanbul/Borguta/belge/etkKurulu.aspx?%3E%3E%3E>
 Akademi Bilgi İşlem Birimi - ÖZEL BÖYÜKAMİR DAHİ - 2208
 İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 34303 Cerrahpaşa/ İSTANBUL
 Tel : 0 (212) 414 30 00/21107- 21108 - Faks : 0 (212) 632 00 33
 e-posta : etk@istanbul.edu.tr Elektronik Adı : www.istanbul.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Sıdıka İpek Akdeniz

Doğum Yeri / Tarihi: Acıpayam / 29.06.1986

Yabancı Dil Bilgisi: İngilizce

EĞİTİM BİLGİLERİ

| Mezun Olduğu Üniversite | Mezuniyet Yılı |
|--|----------------|
| Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi | 2010 |

İŞ DENEYİMİ

| Görevi | Kurum | Yıl |
|-----------------------|---|-------|
| 1. Pratisyen Hekim | İstanbul-Güngören Toplum Sağlığı Merkezi | 2010 |
| 2. Uzmanlık Öğrencisi | Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Nöroloji Anabilim Dalı | 2013 |
| 3. Uzmanlık Öğrencisi | İ.Ü Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı | 2014- |