

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

**PNÖMOKONYOZ TANISI ALAN VE TANI ALMAYAN SAĞLIKLI MAVİ YAKALI
ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARININ
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATMA MELİK

121107104

İstanbul, Mayıs 2014

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

**PNÖMOKONYOZ TANISI ALAN VE TANI ALMAYAN SAĞLIKLI MAVİ YAKALI
ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMLARININ
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATMA MELİK

121107104

Danışman Öğretim Üyesi:

Yrd. Doç.Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Mayıs 2014

TEZ ONAY SAYFASI

TARİH:.../.../2014

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Fatma MELİK'e ait 'Pnömkonyo Tanısı Alan ve Almayan Sağlıklı Mavi Yakalı Çalışanların Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi' adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Psikoloji Anabilim Dalı Uzmanlık Tez çalışmam boyunca ilgi, destek ve yardımını esirgemeyen yapıcı eleştiri ve önerilerde bulunan tez danışmanım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN'e sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Üniversite hayatım boyunca eğitim ve öğretimde üzerimde emeği geçen Prof.Dr.Betül Çotuksöken'e, Prof.Dr.İaonnaKuçuradi'ye, Prof.Dr.Sevgi İyi'ye, Yrd.Doç.Dr.Sema Karakelle'ye,Prof.Dr.Nursel Telman'a, Prof.Dr.Tülay Bozkurt'a Doç.Dr.Pınar Ünsal'a, değerli hocam Mahmut Dikayak'a teşekkürlerimi sunarım.

Desteğini benden esirgemeyen aileme babam Yusuf Melik'e annem Emine Melik'e kardeşlerime ve beni uzmanlık eğitimine yönlendiren daima destek olana değerli ablam Gülistan Melik'eve ağabeyim HanifiAlakaş'ateşekkürlerimi sunarım.

Tez aşaması boyunca her zaman bıkmadan ve usanmadan yanımda olan, bana inanan ve sürekli moral veren hayat arkadaşım Av.Vehbi Karagülle ve onun ailesine, ayrıca tez çalışmamı yaparken bana her konuda destek olan ve kendimle bütünleştirdiğim kıymetli arkadaşım Gizem Turgut'a özellikle teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma esnasında veri toplama sürecinde anketleri dolduran ve emeklerini esirgemeyen değerli maden ocaklarında ve kot yıkama işlerinde çalışan mavi yakalı çalışanlara sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tezimin başından sonuna kadarher zaman yanımda olan ve manevi desteğini benden esirgemeyen Nurgünay Turgut'a, değerli yakınlarım NuralKaraçizmeli, Fahriye

Karaçizmeli,Çiçek Üçkardeş ve Psikolog Nursel Yılmaz'a desteklerinden dolayı teşekkür ederim. Bilgisayar programımda emeği geçen Eda Tacir ve eşi Ahmet Atlıoğlu'na, anketlerle ilgili istatistiki işlemlerin yapılmasında yardımlarını esirgemeyen Muzaffer Karagülle, Erkan Futtu'ya ve Kerim Bey'e teşekkürlerimi sunarım.

Fatma MELİK

Mayıs, 2014

ÖZET

Bu araştırma;pnömokonyoz tanısı alan ve almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanların tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarını incelemek amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırma sırasında İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesine gidip orada pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız otuz katılımcı ile yaptığı işten dolayı düzenli olarak kontrole gelmek zorunda olan hiçbir tanı almayan sağlıklı otuz katılımcıya; daha önceden hazırlanan demografik bilgi formu, tükenmişlik düzeyi, iş doyumu, yaşam doyumu ölçekleri doldurtulmuştur. Bu ölçeklerin doldurulması yaklaşık on beş dakika sürmüştür. İstatistiksel analizler SPSS16.0 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Betimleyici istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklemeler için yapılan testler; ölçeklerin boyutlarının demografik değişkenlerin etkisi durumuna göre incelenmesi gibi; kullanılmıştır. Genel güvenilirlik ve ölçeklerin boyutlarının güvenilirliği Crorbach'salpha katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda; pnömokonyoz tanısı alan mavi yakalı çalışanların iş doyumu ve yaşam doyumunun, pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanlara göre daha düşük, pnömokonyoz tanısı alan mavi yakalı çalışanların tükenmişliğinin ise pnömokonyoz tanısı almamış sağlıklı mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek olması hedeflenmiştir.

Sonuçlar %95 güvenilirdir ve çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler:Meslek Hastalıkları, Pnömokonyoz, Tükenmişlik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu

ABSTRACT

The main aim of this research is to compare the burn out level, job satisfaction and life satisfaction on people who are pneumoconiosis and people who are healthy.

While researching, firstly it is gone to hospital where people go due to their occupation. Int here, people who are pneumoconiosis and people who are healthy are established. Then the demographic information form, burn out level, job satisfaction and life satisfaction scales were distributed to the participants. There were totally 60 participants. Half of them are pneumoconiosis and the other half are healthy. The results of each participants are transferred to SPSS 16.0 in order to do deficient statistical analysis. The significance level of results is 95% and the results are two-tailed.

At the end of the study, it is observed that the burn out level of pneumoconiosis participants are higher than healthy ones. Also job and life satisfaction level of pneumoconiosis participants are much less than healthy ones.

Keywords: Illness due occupation, Pneumoconiosis, Burn – out level, Job Satisfaction and Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
TEZ ONAY SAYFASI	II
ÖNSÖZ	III
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ	XIV
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Toz Oluşumu ve Kaynakları	3
1.1.1. Toz Türleri	4
1.1.1.1. Solunabilir Tozlar	5
1.1.1.2. Trokal Tozlar	5
1.1.1.3. Alveollere Ulaşan Tozlar	5
1.1.2. Tozların Sınıflandırılması	5
1.1.2.1. Fibrojenik Tozlar	6
1.1.2.2. Toksik Tozlar	6
1.1.2.3. Kanserejen Tozlar	6
1.1.2.4. Radyoaktif Tozlar	6
1.1.2.5. Alerji Yapan Tozlar	6

1.1.2.6. İneret Tozlar	7
1.1.3. Pnömokonyoz ve Oluşumu	7
1.2. Meslek Hastalıkları Kavramı ve Tanımı	8
1.2.1. Meslek Hastalıkları Kavramının Özellikleri	8
1.2.2. Meslek Hastalığının Tespiti	9
1.2.3. Meslek Hastalığının Bildirimi ve Bildirim Süresi	10
1.2.4. Meslek Hastalığının Geç Bildirilmesi veya Bildirilmemesi	10
1.2.5. Meslek Hastalıkları Listesi	11
1.2.5.1. Kimyasal Maddelerle Olan Meslek Hastalıkları	11
1.2.5.2. Mesleki Ders Hastalıkları	11
1.2.5.3. Pnömokonyozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları	11
1.2.5.4. Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar	13
1.2.5.5. Fizik Etkenlerle Olan Meslek Hastalıkları	13
1.3. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı	13
1.3.1. Tükenmişlik Kavramının Boyutları	15
1.3.1.1. Duygusal Tükenme	15
1.3.1.2. Duyarsızlaşma	16
1.3.1.3. Kişisel Başarının Azalması	16

1.3.2. Tükenmişlik Modelleri	16
1.3.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	16
1.3.2.2. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli	17
1.3.2.3. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli	17
1.3.2.4. Edelwich Tükenmişlik Modeli	18
1.3.2.5. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli	19
1.3.3. Tükenmişliğin Belirtileri	19
1.3.3.1. Duygusal Belirtileri	19
1.3.3.2. Davranışsal Belirtiler	20
1.3.3.3. Bedensel Belirtiler	20
1.3.4. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler	20
1.3.4.1. Örgütsel Faktörler	21
1.3.4.2. Bireysel Faktörler	22
1.3.5. Tükenmişliğin Dönemleri	24
1.3.5.1. Coşku Dönemi	24
1.3.5.2. Durgunluk Dönemi	24
1.3.5.3. Engelleme Dönemi	24
1.3.5.4. İlgisizleşme Evresi	24

1.3.6. Tükenmişliğe Neden Olan Sonuçlar	25
1.3.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	25
1.4. İş Doyumu Tanımı ve Önemi	26
1.4.1. İş Tatminini Açıklayan Kuram ve Modeller	27
1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	27
1.4.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Motivasyon ve Hijyen Kuramı	29
1.4.1.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı	30
1.4.1.4. David McClland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	31
1.4.1.5. Vroom'un Beklenti Kuramı	32
1.4.1.6. Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı	32
1.4.1.7. Skinner'ın Davranışı Koşullandırma Kuramı	33
1.4.1.8. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı	34
1.4.1.9. EdwinLock'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarma Kuramı	34
1.4.1.10. İş Özellikleri Modeli	35
1.4.1.11. Cornell Modeli	35
1.4.2. İş Doyumuna Neden Olan Değişkenler	36
1.4.2.1. Cinsiyet	36
1.4.2.2. Yaş	36

1.4.2.3.	Kişilik	37
1.4.2.4.	Eğitim	37
1.4.2.5.	Zeka	38
1.4.2.6.	Statü	38
1.4.2.7.	Sosyo Kültürel Çevre	38
1.4.2.8.	Tecrübe	39
1.4.2.9.	İşin Niteliği İşin Kendisi ve İşin Toplum İçindeki Genel Algılanması	39
1.4.2.10.	Ücret	39
1.4.2.11.	Örgüt Büyüklüğü	40
1.4.2.12.	Yönetime Katılma	40
1.4.2.13.	Yükselme Olanakları	41
1.4.2.14.	Denetim Biçimi	41
1.4.2.15.	Çalışma ve Sosyal İmkanlar	41
1.4.2.16.	İletişim	42
1.4.2.17.	Stres	42
1.4.2.18.	İş Gücü Devri ve Devamsızlık	43
1.5.	Yaşam Doyumu Tanımı ve Önemi	43
1.5.1.	Yaşam Doyumunu Etkileyen Değişkenler	44

1.5.2. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramlar	45
1.5.2.1. Ereksel Kuramlar	45
1.5.2.2. Aktivite Kuramları	46
1.5.2.3. Tavandan- Tabana ve Tabandan-Tavana Kuramları	46
1.5.2.4. Bağ Kuramı	46
1.5.2.5. Yargı Kuramı	47
1.6. Araştırmanın Amacı	47
1.7. Araştırmanın Önemi	48
İKİNCİ BÖLÜM	49
2. YÖNTEM	49
2.1. Evren ve Örneklem	49
2.2. Veri Toplama Araçları	50
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu	50
2.2.2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu	50
2.2.3. Spector'un İş Doyumu Ölçeği	52
2.2.4. Diener'in Yaşam Doyumu Ölçeği	53
2.3. İşlem	53
2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	54

2.4.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi	55
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	57
3. BULGULAR	57
3.1. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Bulgular	57
3.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular	75
3.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular	93
3.4. Pnömonyoz Tanısı Alıp Almama Durumu ile Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler	104
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	106
4. SONUÇ VE TARTIŞMA	106
4.1. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkisine Dair Sonuç ve Tartışma	106
4.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkisine Dair Sonuç ve Tartışma	113
4.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkisine Dair Sonuç ve Tartışma	118
5. KAYNAKLAR	125
6. EKLER	129
7. ÖZGEÇMİŞ	135

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 0.1. Demografik Özellikler	49
Tablo 0.2. Pnömonokonyoz Tanısı Alıp Almama Durumu	50
Tablo 0.3. Kişisel Mesleki Farklılıklar	50
Tablo 0.4. Tükenmişlik Düzeyi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	55
Tablo 0.5. Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	55
Tablo 0.6. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	56
Tablo 0.1. Tükenmişlik Düzeyi	57
Tablo 0.2. Tükenmişlik Düzeyinin Pnömonokonyoz Tanısı Alıp Almadığına Göre Dağılımı	58
Tablo 0.3. Tükenmişlik Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı	60
Tablo 0.4. Tükenmişlik Düzeyinin Eğitim Düzeyi Durumuna Göre Dağılımı	65
Tablo 0.5. Tükenmişlik Düzeyinin İş Hayatında Bulunma Yılına Göre Dağılımı	69
Tablo 0.6. Tükenmişlik Düzeyinin Aylık Gelire Göre Dağılımı	72
Tablo 0.7. İş Doyumu	75
Tablo 0.8. İş Doyum Düzeyinin Pnömonokonyoz Tanısı Alıp Almama Durumuna Göre Dağılımı	76
Tablo 0.9. İş Doyumu Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı	79
Tablo 0.10. İş Doyum Düzeyinin Eğitim Düzeyi Durumuna Göre Dağılımı	83
Tablo 0.11. İş Doyum Düzeyinin İş Hayatında Bulunma Yılına Göre Dağılımı	87
Tablo 0.12. İş Doyumu Düzeyinin Aylık Gelire Göre Dağılımı	90
Tablo 0.13. Yaşam Memnuniyeti	93
Tablo 0.14. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Pnömonokonyoz Tanısı Alıp Almama Durumuna Göre Dağılımı	94
Tablo 0.15. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı	96

Tablo 0.16. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	98
Tablo 0.17. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin İş Hayatında Bulunma Süresine Göre Dağılımı	100
Tablo 0.18. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Aylık Gelire Göre Dağılımı	102
Tablo 0.19. Pnömonyoz Tanısı Alıp Almama Durumu ile Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye İlişkin Bağımsız Örneklemeler İçin Yapılan T – Testi	104

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Birey, insanlık tarihinin her döneminde doğanın toplumsal yaşamın ve yaşam koşullarının göstermiş olduğu tehlikelerin sonuçlarına karşı korunma ve güvenlik gereksinimi duymuştur. Karşılaşılan bu tehlikelerin başında yer almakta olan meslek hastalıkları insanlık tarihinin en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Meslek hastalıklarını kavramsal açıdan ele alacak olursak, insanın herhangi bir işi yapmaya başlamış olduğu tarih meslek hastalıklarının tarihi olarak kabul edilebilir. Gelişen ve sürekli artmakta olan gereksinimler sürekli değişmekte, insan sağlığı açısından zararlı iş kollarını doğurmakta ve çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır.

19.yüzyılda sanayi devrimiyle beraber oluşan işlevlerin makinelere geçişi insanları olumsuz yönde etkilemiştir. İnsanlar bu dönemden sonra iş dünyasında sürekli sorunlar yaşamaya başlamıştır. Son dönemlerde ise yeni iş ortamları, işin nitelikleri, işin yapılış şekli, özerklik durumları çalışanlarda büyük risklere yol açmıştır.

Meslek hastalıkları belirli bir meslekteki koşulların zamanla, tekrarlayıcı ve devamlı etkileri sonucu oluşan hastalıklardır (Akbulut, 1994). Bu bilgiden de anlaşılacağı gibi meslek hastalıklarında hastalık etkeninin insan vücudunda değil, yaptığı iş sonucunda oluşan etkenlerden olduğu anlaşılmaktadır. Gelişen teknoloji, atomun insanlığın hizmetine girmesi, kimya endüstrisinin hızlı gelişmesi, radyasyonun kullanılması, elektroniğin gelişmesi pek çok hastalıkları beraberinde getirmiştir. Teknoloji transferleri, eski teknolojinin gelişmekte olan ülkelere satılması, bu satışlarda da makinelerin koruma işlevlerinin yapılmaması meslek

hastalıklarının tehlikesini gittikçe attırmaya başlamıştır (TMMOB, 1991). İlk meslek hastalıkları klinikleri ve enstitüleri 1908-1912 yılları arasında görülmüştür. İlk klinik 1911'de Milano'da kurulan iş kliniğidir. Endüstriye giren ve zararsız zannedilen bu maddelerin kısa sürede çalışana büyük zararlar verdiği ortaya çıkmıştır. Bu durumda ya bu maddeden vazgeçiliyor ya da yerine daha az zararlısı konuyordu. İşte bu uygulama meslek hastalıkları listelerinin ortaya çıkmasına, genişletilmesine ve tüm dünyada aşağı yukarı benzer listelerin uygulanmasına neden olmuştur (TMMOB, 1991).

Meslek hastalıkları, kişinin olumsuz iş koşullarıyla karşılaşmasından dolayı oluşmaktadır. Kimi iş yerlerinde çalışanlar zehirli gazlar, tozlar, aşırı gürültü, rutubet ısı ve radyasyon gibi olumsuz koşullarla karşı karşıya kalınmaktadır. Karşılaşılan bu durum mavi yakalı çalışanlarda geçici veya sürekli hastalıkları da beraberinde getirmektedir. Bu hastalıklardan önemli bir yere sahip olan pnömokonyozlar insan hayatını olumsuz yönde etkilemektedir.

Pnömokonyoz; tozların yol açtığı solunum sistemi hastalıklarıdır. Bu tozların bazıları akciğerlerde depolanır, fibrotik reaksiyona neden olarak kronik solunum sistemi hastalıklarına yol açar, bazıları ise kanser riskini artırır. Toza maruz kalma durumu en çok madencilikte görülür. Bununla birlikte toprak ve seramik malzeme imali, demir döküm işleri gibi pek çok alanda toza maruz kalma söz konusu olabilir. Bu işlerde çalışanlar inorganik tozlarla karşılaşır. Öte yandan dokumacılık, tarım ve hayvancılık gibi bazı mesleklerde çalışanlar da bu işleri sırasında bazı organik tozlarla karşılaşır. Organik tozlara bağlı olarak da bazı meslek hastalığı tabloları tanımlanmıştır (Akbulut, 1994).

Tüm bunların sonucunda ise insanlar 'tükenmişlik' kavramı ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Tükenmişlik kısaca bireyin iş hayatında kendisine büyük hedefler koyup daha sonra istediğini elde edemeyip hayal kırıklığına uğraması ve enerjisinin tükendiğini hissetmesidir. Böylece

birey iş yaşamında kendini yetersiz hissederek işine karşı duyarsızlaşmaya başlamaktadır (Diener,1995).

Yapılan araştırmalara göre uygun olmayan iş koşulları, tükenmişliği ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunu, stres, iş koşulları genellikle tükenmişlikle ilgili önemli değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin işlerinde yaşadıkları sıkıntılara etki eden bir diğer kavramımız ise yaşam doyumudur. Yaşam doyumunu, bireyin belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmasıdır (Diener, 1995). Buradan da anlaşıldığı gibi tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramları birbiriyle etkileşim halinde olan kavramlardır.

Çalışma yaşamındaki kişilerin meslek hastalığı geçirdiği zaman tükenmişlik düzeylerinin arttığı, iş doyumunu ve yaşam doyum düzeylerinin düştüğü gözlemlenmektedir. Çünkü kişiler meslek hastalığı geçirdiği zaman ümitsizliğe, çaresizliğe kapılırlar. Kişi, hastalığının sebebini mesleği olarak gördüğü için işinden aldığı haz düşer. Buna bağlı olarak kişi günün en çok saatini iş yerinde harcadığından yaşam doyum seviyesi de düşer.

Dolayısıyla bu araştırmada araştırmacı tarafından yukarıda bahsedilen unsurlar nedeniyle Türkiye’de pnömokonyoz tanısı alan ve almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanların tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu incelenecektir. Konuya yönelik araştırma yapmak için meslek hastalıkları hastanesinden yararlanılacaktır.

1.1. Toz, Oluşumu ve Kaynakları

Toz havada asılı durumda bulunan katı parçacıkların genel adıdır. Parçalanan ve ezilen maddenin cismin yapısına uygun olarak tozun şekli; köşeli, yuvarlak ve amorf olabilir. Tozun bir bölümü ocakların havalandırılması sırasında meydana gelir, bir bölümü de mekanik işlemler sonucunda cevher ve yan kayaçların küçük parçacıklar haline dönüşmesiyle oluşmaktadır. Madencilikte toz, yumuşak maden yataklarında daha çok görülmektedir. Çünkü

maden yatakları kuru, gevşek ve parçalanmaya daha elverişlidir. Tozun kaynaklarını sıralayacak olursak (Saltoğlu, 1970);

- Delme işlemlerinde
- Patlayıcı madde işlerinde
- Ateşleme ve tabanın temizlenmesi işlerinde
- Kırma işlerinde
- Doldurma işlerinde
- Tamburların sürtünmesinde
- Kazma kırma ve boşaltma işlerinde
- İşçilerin galeride yürümelerinde
- Eski ocaktaki göçüklerde
- Şantiyelerde taş tozu işlerinde
- Tahkimat işlerinde
- Vagonların kuru nakliyat işlerinde mevcuttur.

1.1.1. Toz Türleri

Tozlar mesleki sağlık açısından üç şekilde incelenmektedir (TSE, 1996).

- Solunabilir tozlar
- Trokal tozlar

- Alveollere ulaşan tozlar

1.1.1.1. Solunabilir Tozlar

Solunabilir tozlara maruz kalındığı zaman solunum sistemini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu tozlar ağız ve burun yoluyla alınan havada asılı kalan tüm parçacıkların kütesidir. Bu tozların %50'sinin aerodinamik çapı 80-100 um'nin altında kalır ve alveollere kadar ulaşır (TSE, 1996).

1.1.1.2. Trokal Tozlar

Trokal tozlar alt solunum yollarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bakımdan bu tozlar akciğere kadar ulaşabilen tozlardır. Trokal tozların %50'sinin aerodinamik çapı 10 um'nin altında kalır ve buradan da alveollere kadar ulaşabilen tozlardır (TSE, 1996).

1.1.1.3. Alveollere Ulaşan Tozlar

Alveollere ulaşan tozların %50'sinin aerodinamik çapı 4 um 'nin altında kalan maruz olduğunda alveollere ulaşabilen tozlardır (TSE, 1996).

1.1.2. Tozların Sınıflandırılması

Tozlar biyolojik etkileri bakımından altı grupta incelenmektedir (Erol, 2007).

- Fibrojenik tozlar

- Toksik tozlar

- Kanserojen tozlar

- Radyoaktif tozlar

- Alerji yapan tozlar

- İnerit tozlar

1.1.2.1. Fibrojenik Tozlar

Bu tozlar pnömokonyozların oluşmasına neden olabilen tozlardır. Silikoz ve asbestoz gibi pnömokonyozların meydana gelmesiyle kuvars, kristobalit ve tridimit tozları silikozu oluşturmaktadır (Baysal, 1979).

1.1.2.2. Toksik Tozlar

Bu tozlar çeşitli organlar üzerinde geçici veya kalıcı zehirli bir etki bırakmaktadır. Bunlara örnek verecek olursak; berilyum, arsenik, kurşun, radyum, toryum, vanadyum, krom, nikel, civa, kadmiyum ve gümüş tozlarıdır (Gebedek, 1998).

1.1.2.3. Kanserojen Tozlar

Bu tozlar insanlarda kansere yol açabilen tozlardır. Bu tozlara örnek verecek olursak; asbest, arsenik, berilyum, kromatlar, nikel gibi tozlardır (Erol, 2007).

1.1.2.4. Radyoaktif Tozlar

Radyoaktif maddeler vücutta iyonize ışınlar yayarlar. Bu ışınlar hücre ve dokularda hasara yol açarlar. Bu hasar da insanlarda genetik bozukluğa neden olmaktadır. Bu tozlara örnek verecek olursak; uranyum, toryum, seryum ve zirkon bileşikleri ve radyum tozlarıdır (Erol, 2007).

1.1.2.5. Alerji Yapan Tozlar

Bu tozlar solunum yollarında çeşitli spazmlara neden olmaktadır. Oluşan bu spazmlar da astım benzeri hastalıklara yol açar. Deri ile temas etme durumunda ise alerjik rahatsızlıklar meydana gelmektedir. Bu tozlara örnek verecek olursak; pamuk, şeker kamışı, kuş tüyü, keten gibi tozlardır (Erol, 2007).

1.1.2.6. İnerit Tozlar

Bu tozlar vücutta herhangi bir reaksiyona girmeden lenfatiklerle vücut dışına taşınır. Fakat bu tozlar gereğinden fazla olduğundan tıkanıklığa neden olmaktadır. Bu tozlara örnek olarak baryum tozunu verebiliriz (Gebedek, Karaali 1998).

1.1.3. Pnömkonyoz ve Oluşumu

Tozun neden olduğu meslek hastalıkları 'Pnömkonyoz' adı altında adlandırılmaktadır. Akciğerde toz birikmesi sonucu doku reaksiyonu sonucu oluşan hastalığa pnömkonyoz denir. Pnömkonyoz hastalıkları içerisinde insan sağlığı için en tehlikeli olanı silikozdur. Akciğerde biriken bu tozlar fibrozis (tepkisel bağ dokusu) oluşumuna neden olmaktadır. Akciğer alveolleri ile etrafındaki damarların görevini yapmasını önleyip iltihabın birikmesine neden olurlar. Zamanla ufak bağ dokuları ortaya çıkar. Ortaya çıkan bu dokular nodüllere dönüşür. Bu nodüllerin parçalanmasıyla akciğerde büyük yıpranmalar oluşur (Didari, 1983).

Pnömkonyozu neden olan tozlar *organik ve inorganik* tozlar olmak üzere ikiye ayrılır.

Organik tozlar; Bu tozlar akciğerde depolanmayan tozlardır. Herhangi bir fibrojenik etki de göstermeyen bu tozlar, bir tür alerjik mekanizma yolu ile solunum yollarında spazma neden olmaktadır.

İnorganik tozlar; Bu tozlar akciğerde depolanan tozlardır. Bunlar arasında fibrojenik potansiyeli olanlar fibrozise yol açar ve akciğer hastalığına neden olur.

- Demir, kömür, kum (Silis) asbest, çimento gibi tozlar inorganik tozlardır.

- Pamuk tozu, şeker kamışı tozu, mantar sporu, kümes hayvanı tüyü gibi organik yapıda olan tozlardır.

1.2. Meslek Hastalıkları Kavramı ve Tanımı

Meslek hastalıkları, en genel tanımı ile çalışma ortamında olan faktörlerin etkisi sonucu oluşan rahatsızlıkların ortak adıdır (Berk, Önal ve Güven, 2007). Başka bir tanıma göre ise; meslek hastalıkları, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleridir (506 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu Mad.11B). Meslek hastalıkları belirli bir meslekteki koşulların zamanla tekrarlayıcı ve devamlı etkileri sonucu oluşan hastalıklardır (Akbulut, 1994). Diğer bir tanıma göre ise meslek hastalığı çalışma ortamında bulunan, insan sağlığına zararı olan fiziksel, kimyasal ve çevresel etkenlerin sonucu meydana gelen hastalıktır (Yeşilleyen, 1995). Bu bilgidenden de anlaşılacağı gibi meslek hastalıklarında hastalık etkeni insan vücudunda değil, yaptığı iş sonucunda oluşan etkenlerden olduğu anlaşılmaktadır. Meslek hastalıkları; kimyasal etkene bağlı hastalıklar, fiziksel etkenlere bağlı hastalıklar, mesleki enfeksiyonlar, mesleki akciğer hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, mesleki kas iskelet sistemi hastalıkları, mesleki kanserler ve psikososyal faktörlere bağlı hastalıklar olmak üzere sekiz gruba ayrılır ve pnömokonyozlar mesleki akciğer hastalıkları grubuna dahildir. İşe bağlı yaşanan tükenmişlik sendromu ise meslek hastalıklarının psikososyal faktörlere bağlı hastalıklar grubuna girmektedir (Özer, 2013).

1.2.1. Meslek Hastalıkları Kavramının Özellikleri

Meslek hastalıkları kendine özgü bir klinik tablo oluşturur. Meslek hastalıklarının tespit edilebilmesi için çalışana bilinçli bir şekilde ve yeterli bir bilgi düzeyi ile yaklaşılmalıdır. Hastalığın deneysel olarak incelenebilmesi gerekmektedir (Akbulut, 1994). Meslek hastalığı tanısı konulabilmesi için nesnel ve kesin ölçütlerin olması gerekmektedir. Toksik maddelerin

bunların parçalanma ürünleri ve her türlü ayrışmalarını değerlendirecek düzeyde donanımlı laboratuvarla kurulması gerekmektedir (Etiler, 2011).

Meydana gelen bir olayın meslek hastalığı sayılabilmesi için;

Sigortalının olması, hastalığın yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının fiziksel veya ruhsal bir zarara uğraması, hastalığın 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alıp ve gerekli süre zarfında meydana gelmesi, hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi özelliklerinin bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

1.2.2. Meslek Hastalığının Tespiti

Meslek hastalığının tespiti konusu 3 şekilde incelenir:

- Sigortalının yaptığı işten dolayı meslek hastalığına yakalanması
- İşgörenin çalıştığı işten ayrılma sebebinin meslek hastalığı olması ve işgörenin çalıştığı işten kaynaklı bu durumu yaşaması.

Böyle bir durumda sigortalının hastalıklarına ait hekim raporu ve diğer belgelerle doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumu’na müracaat etmesi gerekmektedir. Hastalığın üzerinden belli bir sürenin geçmemiş olması gerekir. Bu süre ‘‘Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nde belirtilmiştir. Bu sürenin geçmiş olması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu veya Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’nun onayı ile hastalığın sayılması mümkün kılınacaktır.

- Hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı konusunda meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularının raporlanıp belgelenmesi gerekmektedir.

- Meslek hastalığına yakalandığını anlayan işgören veya işveren bu durumu üç iş günü içerisinde Sosyal Sigorta Kurumuna bildirmelidir.

- Hangi durumların hastalık sayılıp sayılmayacağı belirlenir ve Sosyal Sigorta Yüksek Kurulunca kara bağlanır

1.2.3. Meslek Hastalığının Bildirimi ve Bildirim Süresi

Pnömkonyoz olasılığı her işçiye göre değişmektedir. Burada en önemli faktörler; işçinin yaşı, beden gücü ve beslenmesidir. Pnömkonyozlu işçinin beden gücü, talimata göre çalışma yeri uygun değilse bir yazı ile Bölüm Emniyet Mühendisliğine, o işgörenin yerinin değişmesi gerektiği bildirilmelidir. Eğer on beş güne kadar işçinin çalıştığı yerler değiştirilmezse tozla mücadele mühendisliğine bildirilir. Meslek hastalığının bildirim ve gerekli kuruma bildirimini verilmesi süresi kanununun 14.maddesinde düzenlenmiştir:

Meslek hastalığının kanununun 4. Maddesine göre işgörenin meslek hastalığına yakalanması durumunda işverenleri tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirmesi gerekmektedir. Bu bildirim ‘iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu’ ile yapılmalıdır. İş kazası bölümünde ‘iş kazası ve meslek hastalığı bildirim Formu’nun kuruma verilme usulü, iş günü ve mücbir sebepler için açıklanan detaylar meslek hastalığı için de geçerli olacaktır. Meslek hastalığının yazıyla bildirilmesinde işverenin imzasının bulunması, sigortalının adı soyadı, sicil numarası, doğum tarihi, iş bilgileri, iş yeri adresi, işverenin adı soyadı, unvanı, şirket merkezi ve adres bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

1.2.4. Meslek Hastalığının Geç Bildirilmesi veya Bildirilmemesi

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, meslek hastalığı bildirim sorumluluğunu yerine getirmeyen ya da yazılı olarak bildirilen noktaları kasıtlı olarak eksik bildiren işverene ya da

sigortalıya, meslek hastalığı için ödenmesi gereken masrafları yerine getirecektir. Kuruma yapılan meslek hastalığı bildirimlerinde, meslek hastalığının süresi içinde bildirilip bildirilmediği araştırılıp tespit edilmelidir.

1.2.5. Meslek Hastalıkları Listesi

1.2.5.1. Kimyasal Maddelerle Olan Meslek Hastalıkları

İşyeri ortam faktörleri olarak en çok karşılaşılan etkenler kimyasal maddelerdir. Çeşitli işlerde kullanılan kimyasal maddelerin sayısı binlerle ifade edilecek kadar çoktur. Bu maddelerin hepsi insan sağlığı bakımından sakıncalı etki göstermemekle birlikte, oldukça çok sayıda kimyasal maddeye bağlı meslek hastalığı da görülmektedir. Sık olarak karşılaşılan örnekleri arasında kurşun, civa gibi ağır metallerle meydana gelen zehirlenmeler, karbonmonoksit, hidrojen siyanür, kükürt dioksit gibi zehirli gazların yol açtığı hastalıklar, benzen, toluen, hekzan, trikloretilen vb. solventlerin neden olduğu sağlık sorunları, asit ve alkali maddeler, pestisidler, kanserojen maddelerin neden olduğu hastalıklar vs. sayılabilir. Bu maddelerin bazıları öldürücü olabilen zehirlenme tablolarına yol açabilir, bazıları sinir sistemi belirtileri ve davranış bozuklukları ile seyredebilir (Akbulut, 1994).

1.2.5.2. Mesleki Ders Hastalıkları

Çalışma sırasında sağlığa uygun olmayan duruş ve çalışma şekilleri, ağırlık kaldırma ve taşıma, hızlı çalışma temposu gibi faktörler de bazı sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Akbulut, 1994).

1.2.5.3. Pnömokonyozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları

Tozların yol açtığı çeşitli solunum hastalıkları vardır. Bazı tozlar deri ve mukozalarda tahriş edici etki yapar, bazıları akciğerlerde depolanır, fibrotik reaksiyona neden olarak kronik

solunum sistemi hastalıklarına yol açar, bazıları ise kanser gelişmesine neden olur. Kömür, tahta, ağaç, tahıl, mineraller, metaller, cevherler, maden ocaklarından çıkarılan taşlar gibi maddelerin elde edilmesi, taşınması doldurulma ve boşaltılması, torbaların delinmesi, parçaların taşlanması, püskürtülmesi ve bunlara benzer pek çok işler sonucu toz husule gelmektedir (Akbulut, 1994).

- Madensel tozlarla oluşan pnömokonyozlar:

-- Silikoz (serbest sisil oksit içeren tozlarla oluşur)

-- Mikst toz pnömokonyozu-kömür işçisi pnömokonyozu (serbest silis içeren)

-- Kömür tozları ve birden fazla metal tozu karışımı ile olur

-- Asbestoz, talkoz, mika pnömokonyozu (silikat tozlar ile oluşurlar)

-- Berilloz (berilyum tozları)

-- Baritoz, sideroz, alimünoz gibi daha hafif seyreden pnömokonyozlar

- Bitkisel tozlarla oluşan pnömokonyozlar:

-- Bisinoz (pamuk, keten tozları ile olur)

-- Bagassozis (şeker kamışı tozu ile oluşur)

-- Alerjik astım (çeşitli bitkisel tozlar)

Kömür madenlerinde çalışan sigortalıların tutundukları, ‘‘Pnömokonyoz’’ ve ‘‘Antrekozis’’ mermer ocakları veya kot taşlama işyerlerinde çalışanların tutundukları ‘‘Silikoz’’ tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları ‘‘Tabakoz’’ hastalıklar, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarından olduğu gibi, sıtma savaş işlerinde çalışan sigortalıların, bataklıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları ‘‘Sıtma’’ hastalığı veya hayvanlarla ilgili işte çalışanların yakalandıkları ‘‘Şarbon’’ hastalığında, işin yürütüm şartları yüzünden meydana gelen meslek hastalıkları sayılmaktadır.

1.2.5.4. Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar

Bu grupta başlıca sağlık personeli ile tarım ve hayvancılık işlerinde çalışanlarda görülen ve mikro organizmaların neden olduğu hastalıklar bulunur. Bu grupta yer alan hastalıkların bazıları hem insanlarda hem de hayvanlarda görülebilir. Tüberküloz, şarbon, brusellozis, parazit hastalıkları biyolojik nedenli meslek hastalıklarının en çok bilinen örnekleridir (Akbulut, 1994). Meslek hastalıkları:

- Barsak kurtları
- Tropik hastalıkları
- Hayvanlardan insanlara bulaşanlar
- Mesleği gereği bulaşıcı hastalıklarla özellikle teması olanlar

1.2.5.5. Fizik Etkenlerle Olan Meslek Hastalıkları

Bu grupta işyeri ortamında bulunan başlıca fiziksel etkenlere bağlı olarak gelişebilecek meslek hastalıkları yer alır. Sık örnekleri olarak gürültüye bağlı işitme kaybı, sıcak ve soğuk ortamda çalışanlarda görülen meslek hastalıkları, iyonizan ve non-iyonizan radyasyonun etkilerine bağlı hastalıklar, yüksek ve düşük basıncın neden olduğu sağlık sorunları, titreşim etkisi ve tekrarlayan (repetitive) işlemler nedeniyle meydana gelen hastalıklar vs. sayılabilir.

1.3. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı

Tükenme kavramı Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Tükenmişlik olgusu, sosyal bir problem olarak ortaya çıkmıştır. Greene'nin 1961 yılında yayınlanan "Bir Tükenmişlik Olayı" adlı romanında, bir mimar ruhsal açıdan çöküntüye uğradığı için işini bırakıp Afrika ormanlarına kaçmaktadır (Yıldırım ve İçerli, 2010). Bu noktada bireyin öfke duygusu ve işi ile ilgili yaşadığı olumsuzluklar bir tükenmişlik örneği olmuştur.

Tükenmişlik, hem birey hem de örgütler açısından önemli ölçüde tehdit eden önemli bir sosyal problemdir. Tükenmişlik, bireysel yaşantılara bağlıdır. Bu yüzden bireysel yaşantının bağlı olduğu tutumsal ve duygusal bir tepkidir (Tümkiye, 2000). Cherniss'e göre tükenmişlik işten kaynaklanan problemlere bir tepki olarak geliştirilmiştir.

Günümüzde iş hayatındaki sıkıntılar zorluklar ve yaşanan problemler bu kavramın gelişimi için oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İş yerinde kişinin tutarsız davranışlar geliştirmesi, örgüt içindeki arkadaşlarıyla uyum problemleri yaşaması, yöneticisine olan kızgınlığı ve işindeki başarısızlığı gibi tepkileri oluşturmaktadır. Yani aslında tükenmişlik, kişinin kendisine koyduğu hedefleri elde edemeyip hayal kırıklığı yaşamasıdır. İşte birey bu durumda tükenir, yorulur ve ne yapacağını bilemeyecek şekilde karamsarlaşır. Birey işi ile yaşadığı bu olumsuzlukları işine yansıtarak başarısız hale gelir.

Freudenberger, tükenmişliği insanın enerjisinin gücünün yok olması yıpranması ve bunlar sonucunda başarısız olması diye tanımlamaktadır. Burada yaşanan şey işle ilgili ya da ilişkilerden kaynaklanan bir durumdur. Maslach'a göre tükenmişlik "işinden dolayı yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer bireylerle çalışmak durumunda olan insanlarda oluşan çaresizlik, bitkinlik, yorgunluk ve umutsuzluk duygularının işe yansımadır (Maslach ve Jackson, 1981). İşe yansıyan bu olumsuzluklar insanların çalışmalarından haz ve zevk almamalarına neden olmaktadır. Maslach ve Jackson tükenmişlik ile ilgili üç boyutu incelemişleridir.

Tükenmişlik iş hayatının kalitesini düşüren bir durumdur. Bu yüzden çalışanların sağlığını ve işe olan verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişliğin birden fazla nedeni vardır: stres, fiziksel yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk gibi..

Tükenmişlik stresli bir dönemden sonra işe olan fiziksel ve ruhsal enerjinin azalması ile kendini ortaya çıkaran önemli bir olgudur. Bu nedenle fiziksel hastalıkları da beraberinde getirmektedir.

1976 yılında Maslach tarafından tükenmişliğe ilişkin bir ölçek geliştirilmiştir. Maslach'a göre tükenmişlik, iş yerindeki ruhsal çöküntüye neden olan durumlara karşı ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur. Yani ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişidir. Tükenmişliğe neden olan en önemli durumlardan biri ise iş ve çalışan arasındaki uyumsuzluktur (Dalğar, Tekşen, 2014).

1.3.1. Tükenmişlik Kavramının Boyutları

Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır (Yıldırım, 2010).

1.3.1.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, tükenmişliğin ilk ve ana evresini oluşturur. Duygusal tükenme, tükenmişliğin bireysel ruhsal çöküntü durumudur. Bu anlamda birey duygusal ve fiziksel anlamda yetersizdir. İnsanlar burada kendilerini işlerine veremezler ve sürekli engel bir durum yaşarlar (Maslach ve Jackson, 1981). Örneğin yöneticisiyle problem yaşayan bir çalışan ya da yöneticisiyle arasında gerginlik yaşayan bir çalışan, iş ortamında gergin ve stresli olacaktır. Bu yüzden ertesi gün işe gitmek istemeyecektir. Bununla beraber yaşadığı stresli duruma bir çözüm getiremeyecek kadar kendilerini güçsüz ve zayıf hissederler (Kaçmaz, 2005). Kişinin duygusal kaynakları tükendikçe, kendine işine ve başkalarına olan yararının olamayacağını düşünür ve kendini tükenmiş hisseder.

Duygusal tükenmeyi yaşayan bireyler, kendilerini başka insanların sorunlarını çözmede yetersiz görürler. Çünkü başkalarının duygularına karşı soğuk ve duyarsızdırlar.

1.3.1.2. Duyarsızlaşma

Çalışanların hizmet verdikleri kişilerin duygularını hesaba katmadan onları sadece bir eşya gibi görmesi ve onlara alaycı bir şekilde davranmasıdır (Yıldırım ve İçerli, 2010). Yani burada insanlar işlerine yönelik ve yöneticilerine yönelik soğuk ve anlamsız bir duruş sergilemektedirler. Örneğin iş yerinde çalışan bir kişiye bir sorumluluk verildiği zaman ya da yapması gereken bir görev verildiği zaman, kişi buna kayıtsız kalır ve umursamaz bir tavırla o görevi yerine getirmemeyi amaç edinirler. Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu incelemektedir. İşe karşı davranışı olumlu hale getirmeyi, negatif ve katı olan tutumu değiştirmeyi amaç edinir (Maslach, 1987).

1.3.1.3. Kişisel Başarının Azalması

Bireyin kendi üzerindeki olumsuz değerlendirmeleri sonucu edinmiş olduğu mutsuzluk ve başarısızlık hissidir. Örneğin çalışan birey işinden memnun olmadığı için verimli olamaz ve hizmette yetersiz kalır (Yıldırım ve İçerli, 2010). Tükenmişliğin bu boyutunda birey insanlarla olan çalışmalarını ilişkilerini başarısız bulur. Bu da bireyi daha büyük bir çöküntüye sürükleyerek çaresizliğe hatta depresyona sürükler. Başarısızlık ve yetersizlik hissi bireyin mesleğinde umutsuz olmasına neden olur. Birey insanlardan uzaklaşmaya başlar, başkalarıyla başa çıkamaz ve kendine olan güvenini kaybeder.

1.3.2. Tükenmişlik Modelleri.

1.3.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik kavramına önemli katkıları olan araştırmacılardan biri de Cary Cherniss, 1980 yılında bununla ilgili bir model geliştirmiştir. Cherniss bu modelde tükenmişliğin iş ile ilgili ruhsal çöküntü durumuna neden olan kaynaklara tepki olarak ortaya çıkan bir durum olduğunu ileri sürmüştür. Bununla beraber tükenmişlik kişinin işine olan bağlılığını azaltır.

Ayrıca tükenmişlik, bireyin yaşadığı sıkıntılardan dolayı dışarıya vermiş olduğu bir tepkidir. Birey stresle baş edebilmek için en başta stresin kaynağını ortadan kaldırması gerekmektedir. Eğer bu konuda başarılı olamaz ise stres ile başa çıkabileceği yollar aramalıdır. Çünkü ancak bu yolla kendini rahatlamış hissedecektir (Yıldırım, 1996).

1.3.2.2. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Bu kurama göre tükenmişlik, kronikleşmiş bir strestir. Stresin üç temel özelliği mevcuttur (Aksoy, 2007).

- Fizyolojik Boyut

- Duygusal-Bilişsel Boyut

- Davranışsal Boyut

Sosyal çevre ve bireysel özellikler tükenmişlik üzerinde oldukça etkilidir. Stresin oluşumunda bireyin beceri ve yetenekleri yetersiz kalabilir. Yani birey ile iş çevresi arasında bir uyumsuzluk oluşabilir. İkincisi strese yol açan birçok durum bireyi stresle karşı karşıya bırakabilir. Üçüncüsü strese verilen üç tepki bu aşamayı içermektedir. Dördüncüsü ise stresin bütün sonuçlarını kapsamaktadır.

Tükenmişlik gerekli hizmetin bozulmasına yol açtığı gibi bu hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz anlamda etkilemektedir (Kaçmaz, 2005).

1.3.2.3. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik, her basamakta oluşabilen çatışmaların çözülememesi ve bitirilmemiş iş olarak kalmasıdır. Suran ve Sheridan'ın bu modelinde temel aldığı özellikler gözlem ve tecrübelerdir. Bu modelde erken ve orta yetişkinlik döneminde gelişimsel anlamda birbirine

benzeyen dört farklı basamak incelenmiştir. Bu basamaklar tükenmişliğin oluşumunu etkileyen yaşam tarzını belirtmektedir. Basamaklar şu şekildedir (Aksoy, 2007);

1.Basamak: Kimlik Rol Karmaşası: Bu basamak lise son sınıfta ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel kimlik ve roller belirgin bir şekilde oluşmaktadır.

2.Basamak: Yeterlilik, Yetersizlik: Bu basamakta kişinin işindeki yeterlilik duygusunu belirtmesi, kişinin profesyonel kimlik sürecini tamamlamasına yardımcı olmaktadır.

3.Basamak: Verimlilik, Durgunluk: Kişi burada özgürleşerek mesleki sürece adım atmaktadır. Bu süreç otuzlu yaşında başlayarak sonuna kadar devam etmektedir.

4.Basamak: Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Bireyin kendini ve seçimlerini sorguladığı bir dönemdir. Otuzlu yaşlardan kırklı yaşlara kadar sürer.

1.3.2.4. Edelwich Tükenmişlik Modeli

Edelwich tükenmişliğin dört aşamadan oluştuğunu açıklamıştır. Bu aşamalar (Kaçmaz, 2005):

- *Şevk ve Coşku Evresi:* Bu evrede kişinin mesleği ön plandadır. Bireyin işine adapta olma çabasıdır. Bu yüzden enerjisini yükseltme ve gergin çalışma ortamlarına kendini hazırlama evresindedir.

- *Durağanlaşma Evresi:* Bu evrede kişinin enerjisinde bir azalma söz konusudur. Eskisi kadar işine karşı umudu yoktur. İşinde kendisini rahatsız eden şeyleri sorgulamaya başlamaktadır.

- *Engelleme Evresi:* Kişi burada yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Bununla beraber çalışma ortamındaki sistemin ve olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunun anlaşıldığı bir evredir.

- *Umursamazlık Evresi*: Bu evrede büyük bir umutsuzluk çaresizlik yaşanmaktadır. Birey mesleğini sadece ekonomik ihtiyacı için sürdürmektedir. İşinden hiçbir zevk almayarak mutsuz bir şekilde çalışmaktadır.

1.3.2.5. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişliği işten dolayı bireyde oluşan ve strese karşı geliştirilen kronik bir hassasiyet durumudur (Maslach, 2003). Maslach başka bir çalışmasında ise tükenmişliği çalışanların sürekli karşılaştıkları duygusal tükenme olarak tanımlamıştır. Maslach ve Jackson tükenmişliği yukarıda da belirttiğim gibi; duygusal tükenme, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır (Yıldırım, 2010).

Maslach tükenmişlik olgusunu üç etmenli bileşke olarak kavramsallaştırmış ve üç şekilde ifade etmiştir;

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi
- İş ve hizmetten soğuma
- Ruhsal yorgunluk

1.3.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenme belirtisi genellikle çok başarılı yoğun ve istikrarlı çalışan ve üzerine düşenin daha fazlasını yapan kişilerde görülür. Tükenmişlik ile ilgili belirtiler literatürde şu şekilde sıralanmıştır (Izgar, 2001).

1.3.3.1. Duygusal Belirtileri

Bu belirtiler motivasyonda eksiklik, kişinin kendini değersiz hissetmesi, çevresindekilere karşı aşırı şüpheli davranması, her konuda kaygı duyması, çevresindekilere karşı aşırı şüpheli

davranması, huzursuzluk yaşaması, kendini her şeyden soyutlanmış hissetmesi aniden öfke patlamaları yaşaması, işinde ve yaşamında doyumsuzluk yaşaması, dikkat bozuklukları, kendini çaresiz hissetmesi, bilişsel becerilerde sıkıntı yaşamasıdır (Arı ve Bal, 2008).

1.3.3.2. Davranışsal Belirtiler

Ani tepkiler vermek, eleştiriye karşı aşırı hassasiyet oluşması, sinirli ve agrasif durumlar sergilemesi, ikili ilişkilerde ve sosyal ilişkilerde sabırsız tavırlar sergilemesi, işe olan ilgisinin azalması, işe sürekli gecikme, işten soğuma, iş doyumsuzluğu, alkol eğiliminde bulunma, tütün kullanmada artış, özgüvende artış, saygısızlık, çevresel faktörlerde duyarsızlaşma, arkadaş aile ilişkilerinde bozulma, izolasyon, uzaklaşma, içe kapanma, sürekli sıkıntı yaşama, unutkanlık, hareketsiz tutumlar, yansıtma, çaresizlik, kolayca duygulanma, konsantrasyonda güçlük çekme, başarısızlık hissi gibi belirtilerdir (Arı ve Bal, 2008).

1.3.3.3. Bedensel Belirtiler

Sürekli yorgunluk hissi, bitkinlik, hareketlerde azalma, baş ağrısı, uykusuzluk, nefes darlığı, kilo kaybı, vücudun uyuşması, kolesterol, mide sorunları, kalp rahatsızlığı, soğuk algınlığı, canlılıkta azalma gibi belirtilerdir Aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar gibi belirtilerdir (Arı ve Bal, 2008).

1.3.4. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Tükenmişlik birbirinden farklı birçok etkenin bir araya gelmesiyle oluşan bir kavramdır. Bireyler yaşadıkları karşılaştıkları sorunlar nedeniyle tükenmektedirler.

1.3.4.1. Örgütsel Faktörler

İş yükü: Aşırı iş yükü, işi bitirmeye çalışmak bireyin iş için yetersiz olduğunu gösterir. Buradan hareketle yetersiz olan iş yükü de bireyde stres yaratır (Izgar, 2001). Tükenmişlik risk düzeyinin yüksek olduğu bütün işlerin ortak noktası aşırı iş yüküdür (Maslach 1982).

Kontrol: İşin özelliklerinin saptanıp çalışma koşullarının ve o işi yapma şeklinin belirlenmesi ile ilgilidir. Kontrolün olumsuz özelliği ise çalışan birey tarafından istenmeyen bir durum olmasıdır. Aşırı kontrol kişiyi olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Çünkü çalışanlar kendilerine olan güvenin eksikliğini farkına varıp kendilerini yetersiz hissederler. Tükenmişliğin oluşmaması için çalışan bireyler ve yöneticiler arasında dengeli bir kontrol sisteminin oluşması gerekmektedir. Yoksa tükenmişlik kaçınılmazdır.

Çalışanların yaptıkları iş üzerinde aşırı kontrol olması, tükenmişlikle beraber alaycı davranışları da beraberinde getirmektedir (Uğurluoğlu, 2002).

Ödüller: Birey yaptığı iş sonucunda örgüte olan katkılarından dolayı hem maddi anlamda hem de sözlü olarak sosyal açıdan takdir edilirse birey yönetim tarafından fark edildiğini anlayacaktır (Sürvegil, 2006).

Aidiyet : Burada sosyal çevre oldukça önemlidir. Bireyler sosyal çevresiyle iş birliği içerisine girip olumlu kazanımlar elde ederler (Sürvegil, 2006).

Adalet: Bireyler için adalet algısı bireyin performansını oldukça etkilemektedir. Adalet algısının düşük olması, bireyin performansını azaltır. Bunun sonucunda yeterince iş birliği yapamaz. Bu da onun tükenmişliği yaşamasına neden olur (Budak ve Sürvegil, 2006).

1.3.4.2. Bireysel Faktörler

Kişilik Özellikleri: A tipi kişilik yapısında olan bireyler mükemmeliyetçi oldukları için sosyal destekten uzaklaşmış bireylerdir. Bu bireyler stresle iç içe olurlar ve hiçbir desteği kabul etmezler. Oluşan bu stresle birlikte tükenmişlik yaşamaktadırlar (Sılığ, 2003).

Yaş: Genç yaştakilerin ileri yaştakilere göre tükenmişliği daha fazla oranda yaşadıkları belirtilmiştir. Genç çalışanların beklenti düzeylerinin yaşlılara oranla daha fazla olması, çalışanları hayal kırıklığına uğratmaktadır (Sılığ, 2003).

Eğitim düzeyi: Eğitim arttıkça tükenmişlik yaşayan insanların savaşıma başarısı artmaktadır. Bunun tam tersini ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur. Bu araştırmalar eğitim arttıkça tükenmişliğin artacağını belirtmiştir. Çünkü bireyler eğitim düzeylerine göre her şeyi fazlasıyla hak ettiklerini düşünerek stres yaşarlar. Bununla beraber de tükenmişlik yadsınamaz hale gelir (Özdemir, 2001).

Cinsiyet: Aynı meslekte iş gören kadın ve erkekler tükenmişliği farklı şekilde yaşarlar. Yapılan araştırmalara göre kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşarlar (Sürgevil, 2005). Duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissini ise kadınlara oranla erkeklerin daha fazla yaşadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkeklerin kişisel özellikleri, çalışma ortamları ve özel hayattaki rolleri bu araştırmaları açıklamaktadır (Ardınç ve Polatçı, 2008).

Örmen (1992) çalışmasında kadınların toplumsal önyargılarından dolayı evdeki sorumluluklarının erkeklere oranla daha fazla olduğunu ileri sürmüştür. Bu bakımdan da kadınların erkeklere oranla tükenmişlik duygusunu daha yoğun yaşadığını saptamıştır.

Medeni durum: Medeni durum ile tükenmişlik düzeyini incelediğimizde, bekar bireylerin evli bireylere oranla daha yüksek oranda tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Burada bireyin ailesinden aldığı desteğin ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır (Çimen, 2000).

Çocuk sayısı: Araştırmalara göre çocuksuz olanların çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek oranda tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür (Çiper, 2006).

Stres: Stres kavramı bireyin çeşitli çevresel faktörlere karşı göstermiş olduğu genel bir tepkidir (Özkalp, 1986). Yapılan bütün işlerde karmaşıklık zorluk ve fazla iş yükü mevcuttur. Stres çalışanların verimlilik, performans ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. İş yerinden kaynaklanmakta olan stres kavramı, hem işin yapısıyla ilgili hem de fiziksel şartlarla ilgilidir. Bu bakımdan stresin her türlü özelliği çalışanların performansını etkilediği gibi iş kazalarına çatışmalara ve yabancılaşmaya da neden olmaktadır (Erkan, 1995).

Öz yeterlilik: Öz yeterlilik bireyin belli bir alanda beklenen bir ya da bir dizi davranışı gerçekleştirmek için ihtiyaç duyacağı kabiliyete ne ölçüde sahip olduğuna ilişkin inancıdır (Özerkan, 2007). Bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerileri etkin biçimde kullanabilmeleri için öncelikle ilgi alanlarında kendilerine güven duymaları gerekmektedir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışanlar bilgilerine yeteneklerine ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda kendilerine fazlasıyla güven duyarlar. Böylece kendilerinden beklenen performansı daha çabuk gösterirler.

Bireylerin iş yükü-kontrol düzeyi tükenmişlik seviyelerini belirlemektedir. İş yükü, çalışma hızını belirleyen işin yoğunluğunu ölçen ve güç kullanılması gerektiğini amaç edinirken, iş kontrolü, iş görenin işi ile ilgili sahip olduğu yeteneğini iş ortamında kullanabilmesini amaçlar. Kontrol düzeyi ne kadar yüksek olursa bireyin yaşayacağı tükenmişlik de o kadar az olur (Demiral ve diğerleri, 2007).

1.3.5. Tükenmişliğin Dönemleri

1.3.5.1. Coşku dönemi

Bireyin enerjisinin artması, ulaşılması zor seviyedeki mesleki beklentiler coşku döneminde görülmektedir. Burada meslek her şeyden önce gelir. Birey bu dönemde ailesine ve sosyal çevresine zaman ayırmamasına rağmen uyumlu bir tavır sergilemektedir (Dizyürek, Ünlüoğlu, 1992).

1.3.5.2. Durgunluk dönemi

Birey bu dönemde oldukça umutsuzdur. Mesleğini icra ederken yaşadığı zorluklardan, daha önce umursamadığı durumlardan artık rahatsız olmaya başlamaktadır. İşine engel olan şeyleri sorgulamaya başlar. Bunları sorgulanırken de büyük bir umutsuzluk yaşar (Dizyürek, Ünlüoğlu, 1992).

1.3.5.3. Engelleme Dönemi

Birey bu dönemde insanlara yardım etmek istemektedir. İnsanlara bazı şeyleri öğretirken, bazı şeyleri değiştirmenin ve olumsuz durumları ortadan kaldırmanın ne kadar zor olduğunu anlamıştır. Bu noktada birey ya başa çıkma yollarına başvurur ya da kendini geri çekerek olumsuzluklardan uzak durmaya çalışır (Dizyürek, Ünlüoğlu, 1992).

1.3.5.4. İlgisizleşme Evresi

Birey bu evrede duygusal kopmalar yaşamaktadır. Büyük bir inançsızlık ve mutsuzluk gözlenmektedir. Birey mesleğini sadece ekonomik amaçlar için yapmaktadır. Onun için sadece ekonomik amaç önemlidir. Birey yaptığı işten doyum almamaktadır. Böylece iş yaşamında kendini gösteremez hale gelir (Dizyürek, Ünlüoğlu, 1992).

1.3.6. Tükenmişliğin Neden Olduğu Sonuçlar

Tükenmişlik yapılan araştırmalara göre bireylerde çok ciddi sorunlara yol açmıştır. Verimliliğin düşmesine, aile sorunlarına, ruhsal hastalıklara, alkol sigara madde kullanımına gibi birçok olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Gittikçe artan bir şekilde iş ve sosyal yaşamı aile yaşamını önemli ölçüde etkileyen tükenmişlik, çalışan bireylerin performansını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte hizmeti alanların ve verenlerin memnuniyeti de azalmaktadır. Bu bakımdan çalışma ortamı hazırlanırken tükenmişliği önleyici ve tükenmişlik ile başa çıkma yollarını geliştirmek için devlete, yöneticilere çalışanlara önemli görevler düşmektedir.

1.3.6.1. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişliği önlemek için öncelikle tükenmişliğin ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Bireyin kendi üzerinde yaşadığı bu durumu erken fark etmesi onu çözüm yoluna sevk edecektir. Böylece birey karşılaştığı ve karşılaşacağı sorunları önceden görüp ve önlem alacaktır. Burada yapılması gereken durum bireyin iş dışındaki sosyal aktivitesini attırmaktır. Sosyal ilişkileri zengin olan kişiler, tükenmişliğe karşı daha donanımlıdır. Örneğin aile bireyleri ile vakit geçirmek, sosyal destek anlamında tükenmişliği önleyen bir durumdur. Çünkü her bireyin konuşmaya, paylaşmaya, gerginliğinin sebebini anlatmaya ve çözüm yolları bulmaya ihtiyacı vardır (Kaçmaz, 2005).

Tükenmeyi önlemek ve bununla başa çıkma yolları işyerlerinde bireysel ve örgütsel düzeyde ele alınmalıdır. Burada olması gereken şey bazı etmenlerin tespit edilerek azaltılması ve bunlara müdahale edilmesidir. Bu yöntemler ikiye ayrılır.

Bireysel: Düşünce sisteminin geliştirilip düzenlenmesi, bazı inançların ortadan kaldırılması, olumsuz düşüncelerin yeniden yapılandırılması, işe başlamadan önce sorumlulukların

belirtilmesi, iş ilgili gerekli bilgilerin verilmesi, iş yükünün belirlenip söylenmesi gibi bilgilerin oluşturulmasıdır. Herhangi bir sorun olduğunda gerektiğinde yardım istenmesi, gerektiğinde uyku saatlerinin düzenlenmesi, özel hayatta işin yansıtılmaması ve işten sonra sosyal aktivitelerde bulunulması, özel aile yaşantısına zaman ayrılması, monotonluğun azaltılmasıdır (Dizyürek, Ünlüoğlu, 1992).

Örgütsel: Görev ve yetkilerin açık ve anlaşılır olması, işe yeni başlayanlara bazı hizmetlerin verilmesi, iş ile çalışan arasındaki uyumun oluşturulması, işe uygun personelin seçilmesi, düzenli bir şekilde toplantı düzenleyerek önerilerin ve sorunların tartışılması, sorunların çözümlenmesi için bireysel baş etme becerilerinin kazandırılmasına yönelik eğitim programlarının oluşturulması, yönetici ile çalışan arasında bir bağın oluşturulması ve çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Böylece adaletli bir yönetim anlayışı oluşarak tükenmenin önlemleri alınmış olur (Şahin, 1998).

1.4. İş Doyumu Tanımı ve Önemi

İş doyum kavramı, 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmıştır. Daha sonraki yıllarda ise bu konu önem kazanmaya başlamıştır. Çalışma yaşamı, çalışanlara deneyimler kazandırmaktadır. Çalışanların bu deneyimleri sonucunda kişinin işe yönelik zihinsel ve duygusal bir tutumu oluşmaktadır (Eğinli, 2009). Örneğin işe yönelik olumsuz deneyimler sonucu işinden ayrılan ve memnun olmayan mutsuz çalışan bireyler ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber amaç aslında çalışanların yaptıkları işten ve işe ilişkin koşullarından memnun olmaları ve bu işten doyum almalarıdır.

İş doyumunu genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden duyduğu mutluluğunu ve doyumunu açıklamaktadır. Eğer birey işinde mutlu ise doyumunu yüksek demektir. Locke (1976) iş doyumunu bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir (Eğinli, 2009). Yani işin özellikleri ile bireyin

kendinde bulduğu özelliklerin bütüncül bir uyum içerisinde olmasındır. Bu uyum gerçekleşirken bireyin mesleği ile olan memnuniyeti hem mutlu olmasını hem de işine karşı bir duygusal doyum elde etmesini sağlar. Barutçugil iş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu "olarak açıklamıştır (Eğimli, 2009).

Locke ve Henne ise, iş doyumunu “bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur." biçiminde tanımlamıştır (Eğimli, 2000). Birey burada aslında kendi egosunu tatmin etme yoluna da girmektedir. Yani çalışanın kendi ihtiyaçları, istekleri ve bununla beraber elde etmiş olduğu şeyleri ya da elde edeceği her durumu kendi kendini doyurma yolu olarak da görmektedir. İşte değer yargıları ya da deneyimler bütün bu bir şeyi elde etmek ile yakından ilişkidir.

1.4.1. İş Doyumunu Açıklayan Kuram ve Modeller

İş tatmininin bir davranış olarak, davranışı da içine alan motivasyondan farklı olmasına rağmen, sistemli bir şekilde incelenmesi, ilk defa motivasyon kuramları sayesinde olmuştur (Toker, 2007).

1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İnsan ihtiyaçlarını ilk kez ele alan bilim insanı Amerikalı Abraham H. Maslowdur. Abraham Malow insanların davranışlarını belirleyen temel ihtiyaçların neler olduğunu 1943 yılında yazdığı makalesinde belirtmiştir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı aslında bir motivasyon kuramıdır (Özer, Topaloğlu, 2008). Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi en temel gereksinimden başlayarak en üste doğru aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

a) Fizyolojik Gereksinimler

Maslow fizyolojik ihtiyaçları, fizyolojik dürtüler olarak da ele almaktadır. Açlık, cinsellik, susuzluk gibi önemli ihtiyaçlar olarak belirtilmektedir. Maslow bu ihtiyaçların hiyerarşideki en temel ve içgüdüsel ihtiyaçlar olduğunu düşünmektedir. Çünkü bu fizyolojik ihtiyaçlar giderilmedikçe diğerk tüm ihtiyaçlar ikincil seviyede kalmaktadır. Bu ihtiyaçlar doyurulmaz ise, fizyolojik ihtiyaçlar bireyi baskı altına alır ve bireyi bu ihtiyacını tatmin etmeye yöneltir. Bu bakımdan insan ihtiyaçlarını doyurmaktan başka bir şey isteyemez hale gelir ihtiyaç doyurulduğunda ise insan için bu dürtüsel bir özelliğı kalmamaktadır (Özer, Topaloğlu, 2008).

b) Güvenlik Gereksinimi

Maslowa göre güvenlik gereksinimi, kendini koruma, güven duyma, korkudan kaçınma, istikrar, düzen gibi birçok faktör sayılabilir. Güvenlik ihtiyacı fizyolojik ihtiyaçlar gibi doyurulmadığında insana hükmeder ve bireyin tüm benliğini kullanarak insanı güvenlik arayışı içine alan bir mekanizma haline getirir. Maslow toplumun düzeni ve insanın sahip olduğu güvence için bu ihtiyacın aktif olmadığını belirtmiştir. Bunun aktif olabilmesi için doğal afetler, savaş, hastalık gibi koşulların ortaya çıkması gerektiğini ileri sürmüştür. Güvenlik ihtiyaçlarına örnek olarak; daimi çalışılan bir iş, sağlık sigortası, güvenilir komşuluklar ve barınma sayılabilir (Özer, Topaloğlu, 2008).

c) Ait Olma ve Sevme Gereksinimi

Yukarıda belirtmiş olduğumuz ihtiyaç çeşitlerinin tatmin edilmesi durumunda ait olma ve sevme ihtiyaçlarının ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Böyle bir durumu yaşayan insan bir arkadaş, sevgili ya da çocuğak karşı olan yokluk durumunu daha yoğun bir şekilde yaşayacaktır (Özer, Topaloğlu, 2008).

d) Saygınlık Gereksinimi

İnsanlar toplumda kalıcı ve saygın kalabilmek için başkalarının takdirine ihtiyaç duyarlar. Bu ihtiyaçlar iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi güç, başarı, ustalık, yetenek, karşısındakine güven sağlama gibi ifade edilirken ikincisi, diğer insanlardan gelen saygıdır. Ün, statü, şan, şöhret ve saygınlıktır (Özer, Topaloğlu, 2008).

e) Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi

İnsanlar kendileriyle barışık olmak istiyorlarsa, kendilerine uygun olan şeyleri yapmalıdırlar. Bu ihtiyaçların doyurulması için temel şart budur. İnsanlar kendilerine uygun olan şeyi yapmıyorlarsa kendilerini gerçekleştirme ihtiyacını doyuramazlar. Her insan kendi doğasında neyi iyi yapıyor ise onunla uğraşmalı ve onu gerçekleştirmelidir. Bu da insanlar için değişkenlik göstermektedir. Her insan farklı alanlarda iyidir ve farklı alanlarda kendini gerçekleştirmek ister. Örneğin bir kişi anne olmak konusunda iyiye, diğer bir kişi resim yapma konusunda iyi olabilir ve kendini bu alanda gerçekleştirmek isteyebilir. Maslow kendini gerçekleştirme ihtiyacının diğer ihtiyaçlara göre farklı olduğunu belirtmiştir. Bu ihtiyacın doyuma ulaşamadığını belirterek, sağlıklı bireyin ilk dört ihtiyacını zaten gidereceğini ve asıl güdülediği ihtiyacının kendini gerçekleştirmek olduğunu ileri sürmüştür. Maslow kendini gerçekleştirmenin kişiliğin gelişmesi için uğraşan olgunlaşmaya çalışan ve kendini ifade etmek için kendini gerçekleştirmeye çalışan çalışkan kimseler olduğunu da özellikle vurgulamıştır (Özer, Topaloğlu, 2008).

1.4.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Teorisi

Frederic Herzberg motivasyon kuramının gelişimine önemli katkıları olan bilim adamlarından biridir. Herzberg bu kuramında, iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişki üzerinde durmuştur. İşin kendisi ile ilgili faktörlerin; iş tatmini ve artan verimlilik üzerinde pozitif etkileri

olduğunu savunmuştur (Gökçe, Şahin ve Bulduklı, 2002). Herzberg de Maslow ve Alderfer gibi motivasyonun temelinde ihtiyaçların olduğunu belirtmiştir. Çift etmen kuramı 1950-1960 yılları arasında geliştirilmiştir.

Herzberg ve arkadaşları mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grupla görüşerek çalışmalarında kendilerini en çok motive oldukları zamanı ve hiç motive olmadıkları zamanı belirtmelerini istemiştir. Alınan cevaplara göre iki boyut tespit edilmiştir. Bunlar motivasyonel faktörler ve hijyen faktörlerdir.

Motivasyonel Faktörler; Başarı, tanıma, takdir edilme, yapılan işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin gerçekleşmesi durumunda bireylerin çalışma ve istek duygusu artmaktadır. Hijyen faktörler; işletme politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret düzeyi, özel yaşamdaki mutluluk düzeyi, alt-üst ilişkiler gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin gerçekleşmesi durumunda iş tatmini gerçekleşir ve birey çalışmaya motive olur. Motivasyonel faktörler, bireyi mutlu kılan işyerine bağlayan, çalışmaya özendirilen ve doyum sağlayan unsurlardır.

Hijyen Faktörleri: Bireyin işten ayrılmasına tatminsizliğine yol açabilecek unsurlardır. Bu iki boyut da işyerindeki çalışanları farklı boyutta etkilemektedirler (Özer, Topaloğlu, 2008).

1.4.1.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'ın geliştirdiği eşitlik kuramı, ilk olarak bir motivasyon kuramıdır, fakat iş doyumunu ve doyumsuzluğuyla alakalı önemli noktalara değinmektedir. Bu kurama göre, bireyin iş performansı ve doyum alma düzeyinin iş yeri ortamıyla ilgili olarak düşündüğü eşitlik veya eşitsizliklerle alakalıdır. Adams'a göre, iş doyumunu bireyin düşündüğü girdi-çıkıtı tutarlılığına göre belirlenmektedir. Kişi burada kendisinin gösterdiği çaba karşısında elde ettiği sonucu, aynı iş yerinde başkalarının gösterdiği çaba ve elde ettiği sonuç ile karşılaştırmaktadır (Toker,

2007). Yani bireyin iş performansı ve doyum alma düzeyi, iş yeri ortamıyla ilgili olarak düşündüğü eşitlik veya eşitsizliklerle alakalıdır (Toker, 2007).

Ödülün çalışan bireyleri sürekli güdüleyen teşvik eden bir kavram olması oldukça önemlidir. Bireyin iş ortamındaki tutum ve davranışları, iş ile ilgili başarısı ve en önemlisi iş doyumunu, çalıştığı ortamda algılamış olduğu eşitliğe bağlıdır. Adams'a göre birey kendini diğer çalışanlarla kıyaslar. Kendisinin sarf ettiği çaba ve almış olduğu ödül ile başkasının sarf ettiği çaba ve almış olduğu ödülü kıyaslar. Eğer bunun sonucunda birey adaletsizliğin olduğunu sezerse bunu ortadan kaldırmak için çabalar. Eğer tam tersi bir durum sezerse yani eşitliğin ve dengenin sağlandığına inanırsa işte o zaman huzurlu olur (Dağdeviren, Gözen, 2007).

1.4.1.4. David Mc. Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı

Bu kuramın temel özelliği başarı ihtiyacından doğmasıdır. Bu ihtiyacı ilk ortaya atan isim Henry A. Murnaydır. Henry A. Murnay, bu kavramları insan davranışlarının nedeni olarak açıklamıştır. Mc. Clelland'ın gereksinim yaklaşımı davranışı şekillendirmede, kişilerarası ilişkilerde, akademik başarıda, hayat tarzının seçiminde ve iş performansı üzerinde oldukça etkili bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimini içermektedir. Başarı gereksinimi, zorlukların üstesinden gelme, gücü kullanma, zor olan şeyleri hızlı ve iyi bir şekilde yapmak için duyulan arzu eğilimidir (Sagie ve Elizur, 1999). Güç gereksinimi, başkalarını etkileme araçlarını denetleme yoluyla kişinin doyuma ulaşma eğilimidir (Mc Clelland ve Burnham, 1976). Yakın ilişki gereksinimi, sosyal anlamda ilişkilerini sürdüren, sevilmeyi benimsemeyi tercih eden ve iletişim içerisinde bulunmaya tercih etme eğilimindedir. David Mc. Clelland bu üç ihtiyaçtan en önemli olarak başarı üzerinde durmuştur. Bu kavramın davranışı şekillendirdiğini, iş performansını olumlu bir şekilde etkilediğini, akademik başarıda önemli olduğunu ve kişilerarası ilişkilerde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmiştir (Özer, Topaloğlu, 2008).

1.4.1.5. Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Vroom'un beklenti kuramı bireyin tutumuyla ilgili bir kuramdır. Bireyin kendi gereksinimini karşılayabilmesi için tutumun önemi oldukça büyüktür. Bu teori kişinin yaptığı davranışı karşısında kendisi için ödül olarak algıladığı bir sonuç sağlaması, yani umduğunu elde etmesi sonucunda aynı davranışı tekrarlamaıyla ilgilidir. Kuramın kavramları aşağıdaki gibidir:

Bekleyiş; Kişinin seçtiği bir hareket veya faaliyet çeşidinin kendisini birincil olarak bir sonuç veya hedefe ulaştırma ihtimali ile ilgili algısal ya da objektif olmayan umusudur.

Motivasyon (Sonuç); Kişinin yapmaya başladığı faaliyeti başarıyla sonuçlandırdığı zaman ulaşmayı algıladığı bir hedeftir.

Araçsallık; Kişinin birincil olarak sonuca yani hedefe ulaşmasının, kendisini istenen ikincil bir sonuca yani hedefe vardırma ihtimaliyle ilgili algısal umududur.

İstek Ya da İhtiyaç Şiddeti (Valens); kişinin belli bir sonuç için duyduğu gereksinim veya arzunun şiddetidir (Tor, 2011).

Beklenti teorisi, insanın çabası, insanın verimliliği ve yüksek verimliliğiyle ilişkili olarak ortaya çıkacak sonuçların ne kadar arzulandığı ile ilgili bir durumdur. Bekleyiş teorisi insanların hedefleri ile iş yerindeki tutumları arasındaki ilişkiyi anlattığından, bu teoride insanların eğitilmesi, işletmeyle alakalı engellerin varlığının önlenmesi, gereken güvenin ve ödüllerin verilmesi konusunda üzerine düşen işleri icra etmesi gerekir. Böylece insanların motivasyonuna katkısı olacaktır (Tor, 2011).

Beklenti kuramına göre birey yaptığı davranış sonucunda neyi ne şekilde tercih etmesi gerektiğini ve bunun için göstereceği çabanın bilincindedir (Özer, Topaloğlu, 2008).

1.4.1.6. Alderfer'in ERG Kuramı

Bu kuram Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını desteklemek için ortaya çıkmıştır. Clayton Alderfer'in Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımını basitleştirerek geliştirdiği ve modern durumlara uyarladığı motivasyon yaklaşımıdır. Birbirinden farklı gereksinimlerin

paralel olarak faaliyet gösterebileceğini iddia etmektedir. Alderfer bu kuramda kişilerin, hem varoluş hem de büyüme gereksinimlerinin paralel olarak tatmin için güdülenebileceğini anlatmaktadır (Tor, 2011). Bu yaklaşım, varlığını sürdürme, ilişkilerde bulunma ve geliştirme ihtiyaçları üzerine kurulmuştur.

Bu kuramın Malow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramından farkı, çalışanların ihtiyaçlarına göre bir uyarılma olmasıdır. Alderfer bu kuramında ihtiyaçları; varoluş, ilişki kurma ve gelişme olarak üç sınıfa ayırmıştır (Tor, 2011).

1.4.1.7. Skinner'ın Davranışı Koşullandırma Kuramı

Skinner'a göre insanların davranışlarının üç nedeni vardır.

- Davranışların organizma açısından tarihi yaşamsal değeri
- Organizmanın geçmişteki davranışı
- Mevcut dışsal uyarıcılar.

Skinner'a göre insanlar geleceği düşünmeden hareket ederler. Ama ona göre geçmiş tecrübeler her zaman insanın davranışlarını belirler. Bu yüzden Skinner zihinsel açıklamaları kabul etmez. Çünkü zihinsel yaklaşımlar davranışın nasıl kontrol edileceğini açıklayamaz. Organizmanın zihin süreçlerinin gözlenmesi ve zihinde oluşan faaliyetlerin tahmin edilmesi imkansızdır. Skinner'a göre bilinçli farkındalık da gözlenemez. Bu yüzden bu tip şeyler bilimsel olarak incelenemez. Fiziksel uyarılara karşı verilen gözlenebilir yanıtlar incelenebilir.

Skinner'a göre iki tür koşullanma vardır.

- Klasik koşullanma
- Edimsel koşullanma

Skinner, bir davranışın pekiştirilmediği durumda silinebilir olduğunu belirtmiştir. Çünkü bilginin silinmesi ona göre bir süreçtir. Olumlu davranışlar, olumlu ve olumsuz pekiştirmele

pekiştirilir. Olumlu davranış ödüllendirilmeli, davranış sadece gözlemlenmeli ve ceza az kullanılmalıdır (Özer, Topaloğlu, 2008).

Süreç kuramları genel anlamda Vroom ve Porter-Lawler'in Beklenti Kuramları, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Saptama Kuramı, Pawlov ve Skinner'ın Koşullanma Kuramı, Heider ve Kelley'in Nedensellik Yükleme kuramını kapsamaktadır.

1.4.1.8. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Porter ile Lawler'in kuramı belirli yöneticilerin işleriyle ilgili tutum ve davranışlarını, işlerini nasıl başarıya ulaştırdıklarını inceleyen bir kuramdır. Bu kuramın özüne baktığımız zaman beklentiden doğduğunu anlayabiliriz. Fakat bu kuramda Vroom'un kuramında olmayan başka değişkenler mevcuttur. Bu kuramda ayrı ayrı ele alınan birkaç değişken bir araya getirilerek aralarındaki ilişki incelenmiştir. Bu da kuramın en önemli ayrıntılarından biridir (Onaran, 1981).

Bu kuramın diğer önemli bir özelliği de çalışanın göstermiş olduğu performans sonucunda almış olduğu ödüldür (Bölükbaşı, Yıldıztan, 2009).

1.4.1.9. Edwin Locke'un Bireysel Amaçlar ve İş Başarma Kuramı

Edwin Locke tarafından ortaya atılan bu kuram insanların çevresini algılayıp yorumlamasıyla ilgili bir kuramdır. İnsanlar sosyal çevreden edindikleri düşüncelerini kendi değer yargılarına göre algılayıp yorumlayıp değerlendirirler. Bireyler sosyal çevreden edindikleri bilgilerini farklı zamanlarda farklı şekillerde yorumlarlar. Neyin yanlış neyin doğru olduğunu kendi değer yargılarına göre yorumlarlar. Böylece bireyler kendilerine bir takım hedefler çizerler. Bu hedefler doğrultusunda edinmiş oldukları davranışlarını bu hedeflere göre yöneltirler (Onaran, 1981). Bu kurama göre bireylerin amaçları, onların motivasyonlarını da belirlemektedir. Bu yüzden yüksek hedefler belirleyen bireyler, düşük hedefler belirleyen bireylere oranla daha yüksek performans gösterir ve daha çok motive olurlar.

Bireyin kendisi için koymuş olduğu hedefler onun davranışını yönlendirmektedir. Burada bireyin hedef ve niyeti oldukça önemlidir. Çünkü bireyin bir işi başarması hedefi ve niyetiyle yakından ilişkilidir. Hedef ne kadar belirgin ise işi başarmak da o kadar kolay olacaktır. Buradan da hedefe ulaşmanın gözlenebilir ve ölçülebilir olduğunu anlamaktayız. Belirli bir hedefin çalışan tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Daha sonra bu hedeflerin amacını saptayarak işi başarma yoluna daha kolay ulaşılacaktır (Onaran, 1981).

1.4.1.10. İş Özellikleri Modeli

Hackman ve Oldham tarafından ortaya atılan ve beş temel faktör üzerine kurulan bir kuramdır. Beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirimdir.

Bu faktörler insanda üç farklı psikolojik duruma neden olmaktadır. Bu psikolojik durumdan sonra çalışanların iş doyumunu ve dürtüsellüğünde birçok önemli durum meydana gelmektedir. Yetenek gerektiren işlerde bireyde, bütün görevlerin bir bütünlük içerisinde önemli olduğu bir duygu oluşmaktadır. Bu esnada bireye aslında bir özerklik tanınır ve bu tanınan özerklik sayesinde bireyde sorumluluk duygusu oluşur. Aynı şekilde bireyin yaptığı iş sonucunda bilgi sahibi olabilmesi için geribildirim yoluyla da çalışan aydınlatılabilir (Toker, 2007).

1.4.1.11. Cornell Modeli

Bu model Smith Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre iş tatmini, çalışanın iş ile ilgili duygularını ve gerekirse işe karşı oluşturduğu tepkileri içerir. Bazı araştırmacılara göre edinilen bu bilgilere göre bunun sebebi bireyin yaptığı işle ilgili beklentileri, almış olduğu karşılık ile tecrübesi arasındaki farklılıkların oluşmasıdır.

Smith ve arkadaşları cornel modeli çalışmalarının temelini oluşturan ve referans çerçevesi kavramını ortaya atan ilk araştırmacılarıdır. Referans çerçevesi, bireyin deneyimleri beklentileri ve bunlar karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. Referans çerçevesiyle iş doyumunun ölçülmesinde iş tanımlama ölçeğini de geliştirmişlerdir. Bu ölçek de önemli

olarak görülen özellikler de işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşlarıdır (Toker, 2007).

1.4.2. İş Doyumuna Neden Olan Değişkenler

1.4.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet iş tatmini açısından önemli kavramlardan biridir. Çalışan bireylerin cinsiyetleri, yaptıkları işe karşı olan tutumlarını belirlemektedir. Oluşan bu tutumla beraber cinsiyetlerde iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar görülmektedir (Eğinli, 1987). Centres ve Bugetal' göre kadınların iş doyumunu erkeklere oranla daha fazladır. Çünkü kadınlar erkeklere oranla daha sosyaldır ve sosyal faaliyetlerde erkeklerden daha çok bulunurlar. Böylece erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla kendilerini işlerinde gösterip amaçlarına ulaşması, işe verdikleri önemi arttırıyor ve böylece iş doyumunda da bir artış meydana geliyor (Eğinli, 1987).

1.4.2.2. Yaş

Yaş durumu çalışma hayatını etkileyen bireysel faktörlerden biridir. Çalışanları genç, orta ve yaşlı olarak sınıflandıracak olursak, genç olan birey işe yeni başlamanın sıkıntılarını yaşayarak işle ilgili büyük beklenti içerisinde girecektir. Doğal olarak kendi becerisine ve eğitim düzeyine uygun bir çalışma isteği oluşacaktır. Bu yüzden iş yerindeki ortama uyum sağlamları yaşlı çalışanlara göre daha geç olacaktır (Dağdeviren, Gözen, 2007). Yapılan araştırmalara göre yaş ile iş doyumunu arasında pozitif düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. İnsanlar yaşlandıkça doyumları artmaktadır. Genç çalışanların terfi etme ve diğer işlere ilişkin aşırı isteklerinin olması, doyumsuz olma ihtimallerini arttıracaktır (Çalışkan, 2005).

Yaş ile beraber davranış ve düşüncelerde de farklılıklar görülmektedir. Mottaz, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceldiğinde; yaşı küçük olanın içsel motivasyona önem verdiğini, yaşı büyük olanın ise dışsal motivasyona önem verdiğini gözlemlemiştir. Bu yüzden yaşı

büyük olanlara göre yaşı küçük olanların iş değiştirme potansiyelinin daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. İnsanlar yaşlandıkça doyumları artmaktadır. Yapılan araştırmalara göre genç çalışanların terfi etme ve diğer işlere ilişkin aşırı isteklerinin olması, doyumsuz olma ihtimallerini arttırmaktadır (Çalışkan, 2005).

1.4.2.3. Kişilik

Kişilik örgüt içerisinde vazgeçilmez unsurlardan biridir. Çalışanın örgüt içerisindeki davranışları kişiliğinin özelliklerini yansıtmaktadır. Çalışan, örgüte girdiğinden itibaren kişiliğini de beraberinde getirmiştir. Kişiliğe bağlı olarak belli değer yargıları kültür ve inançlar vardır. Her bireyin kendine özgü bir iş anlayışı mevcuttur. Bazı çalışanlar işlerinde bağımsız olmayı tercih ederler, bazıları ise yöneticilerinin istekleri doğrultusunda çalışmayı yeğlerler. Yapılan araştırmalara göre sınırlı yeteneğe sahip olanların ve insan ilişkileri yetersiz olanların iş tatminin düşük olduğu görülmüştür (Dağdeviren, Gözen, 2007). Kendine inanan öz benlik saygısı olan çalışanların iş tatmini diğerlerine oranla daha yüksektir. İş doyum düzeyine etki eden kişisel özellikleri şöyle sıralayabiliriz; cinsiyet, yaş, aynı işte çalışma süresi, zeka, kişilik, eğitim seviyesi ve sosyo kültürel çevredir (Çalışkan, 2005). Tüm bu özelliklere rağmen yapılan bir metaanaliz sonucu kişiliğin, iş tatminini elde etmede dolaylı bir etkisinin olduğu ve asıl etkisinin iş şartları olduğu saptanmıştır (Dağdeviren, Gözen 2007).

1.4.2.4. Eğitim

Eğitim iş tatminin en önemli faktörlerinden biridir. Eğitim seviyesi, çalışanların toplumu eğitim ihtiyacını karşılayan eğitim kurumlarından nasıl ve ne şekilde yararlandığını ifade eder. Eğitim seviyesi yalnızca çalışanların bilgilerini değil, dünyaya olan algılama biçimlerini de değiştirmektedir.

İş görenlerin eğitim seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara baktığımız zaman, eğitim seviyeleri yüksek çalışanların, genel iş tatminlerinin daha az eğitim görmüş çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine başka bir araştırmaya göre

eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların ücret beklentilerinin daha yüksek olduğu grlmştir. Bu yüzden de beklentilerinin karşılanmadığı durumda iş tatminsizliğine düştükleri saptanmıştır. Bunun tam tersini düşünecek olursak eğer eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların daha çok ücret almaları ve ödül ile değerlendirilmeleri onları iş tatminini yükseltecektir (Dağdeviren, Gözen 2007).

1.4.2.5. Zeka

Zeka seviyesi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan araştırmalara göre zeka seviyesi çalışanların işe karşı davranışlarını etkilemektedir. Daha fazla yetenek gerektiren işlerde zeka seviyesi yüksek olan çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu grlmştir. Bununla beraber rutin işlerde ise zeka seviyesinin yüksek olduğu çalışanların, iş tatmininin düşük olduğu görülmektedir (Dağdeviren, Gözen, 2007).

1.4.2.6. Statü

Statü bireye başkaları tarafından atfedilen değerlerden oluşmaktadır. Gerçek bir statüye sahip olan birey örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarından ya da iş dışındaki çevresi tarafından saygı görür. Mesleki seviye yükseldikçe iş tatmini de yükselmektedir. Meslek seviyesi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu çalışmalarda gözlemlenmiştir. Toplumsal açıdan yüksek statülü işlerde daha yüksek iş doyumunu gözlemlenmiştir. Uzmanlık gerektiren işlerde iş doyumunun yüksek, özelliği olmayan mesleklerde ise iş doyumunun düzeyinin düşük olduğu grlmştir (alışkan, 2005).

Örgüt içerisindeki statünün kazanılmasında yöneticinin tutum ve davranışları, örneğin diğer çalışanlarla bunu paylaşması, statünün karşılığında vereceği ödüller ve başarisının kutlanması oldukça önemlidir (Dağdeviren, Gözen 2007).

1.4.2.7. Sosyo Kültürel evre

Çalışanların yaptıkları iş, topluma vermiş oldukları hizmet, onun toplumdaki yeri ve konumu olarak da algılanmaktadır. Mesleklere atfedilen değer seviyesi toplumdan topluma, kişiden

kişiyeye değişmektedir. Her toplumun kendine has kültürel sosyal ekonomik yapısı vardır. Bununla beraber iş doyumunun kaynaklandığı özellikler de toplumdan topluma değişmektedir (Dağdeviren, Gözen, 2007).

1.4.2.8. Tecrübe

Tecrübe, iş doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanların meslek hayatındaki süresi arttıkça işe özgü duyulan iş tatmini de artmaktadır. Bunun nedenlerinden biri de kişinin kendisinin iş ortamına rahatça ayak uydurabilmesidir. Yapılan araştırmalara göre yeni işe başlayan bireylerin iş ile ilgili beklentileri eski çalışanlara göre daha yüksektir. İşte bu noktada çalışanlar beklentilerinin karşılığını alamadıkları durumunda iş tatmini yaşayacaklardır. Böylece eski çalışanların yeni çalışanlara göre iş tatmini daha yüksek olacaktır (Dağdeviren, Gözen 2007).

1.4.2.9. İşin Niteliği Meslek ve Çalışma Koşulları

Her işin niteliği ve çalışma koşulları ve çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler işin niteliği anlamında çevreden kabul gören ve çalışma koşulları rahat olan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları, doyum ve doyumsuzluk sebeplerinin başında gelmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının sağlığı etkileyecek şekilde çok soğuk ya da çok sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel anlamdan rahatlık hem de işi iyi bir şekilde yapmak anlamında oldukça önemlidir. Çalışanların çoğu bu önemli noktalara dikkat etmekle beraber temiz, modern, yeterli araç ve gerecin olduğu örgütlerde çalışmak ister (Tor, 2011).

1.4.2.10. Ücret

Ücret örgütsel faktörlerin en önemli özelliklerinden biridir. Ücretin örgüt içerisinde birçok yöneticinin güdülenmesini sağlayan en önemli araç olduğu bilinmektedir. Basit bir şekilde tanımlayacak olursak ücret, çalışan bireylerin yaptıkları iş sonucunda elde ettikleri maddi gelirdir. Ücretle ilgili olarak ele alınması gereken en önemli sorun ücretin adil bir biçimde

ödenmesidir. Ücret, işletmeler için bir maliyet olarak görülse de, çalışan için önemli bir faktördür (Dağdeviren, Gözen, 2007). Bazı insanlar özellikle de ekonomik güçlük çekenler için ücret iş, iş arkadaşları, denetim gibi diğer etmenlerden daha önemli hale gelebilir. Ücretle alakalı düşüncelerin doğmasında geçim kaynakları ve hayat kriterleri etkili olmuştur. Buna paralel olarak, diğerlerinin kazançları da önemli bir faktördür. Ücret ne kadar güdüleyici özellik taşırsa iş tatmini ve işe bağlılık da o kadar artacaktır (Tor, 2011).

1.4.2.11. Örgüt Büyüklüğü

İşletme büyüklüğünün işletmeye karşı davranış değişkenleri üzerindeki etkisi genellikle olumludan çok olumsuzdur. İşletmeyle ilgili etkinliklerin artması “Behemot Sendromu” olarak nitelendirebileceğimiz birbirini takip eden birbirleriyle alakalı belirti ve problemler doğurur. Daha büyük işletmeler çalışan doyumunu azaltırken, doyumsuzluk çalışanların işe gelmeyişlerini arttırma eğilimini yaratır. Daha büyük işletmeler çalışanların birbirleriyle ve işletmeyle uyumlaştırma işini zorlaştırır, işe karşı engellemeler artar ve etkin çalışma gücü azalır. Bu bağlamda örgüt yönetiminde yeni iş stresörleri gelişirken, örgüt içerisinde bazı problemler doğar. Görüldüğü gibi çalışanların iş doyumunu, örgütün büyüklüğü bakımından önem teşkil etmektedir. Büyük bir örgüt çalışanların iş doyumunu tatminsizliğine yol açmaktadır. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışan bireylerde devamsızlık gittikçe artmaya başlamıştır. Çalışanların yaptığı bu devamsızlıklar işe karşı olan ilgi ve alakayı gittikçe azaltmaktadır. Bunun sonucunda da uyumsuzlıklardan kaynaklanan durumlar artar ve bununla beraber verimlilik azalır (Tor, 2011).

1.4.2.12. Yönetime Katılma

Yönetici, iş doyumunu sağlayıp sağlayamamasında önemli bir faktördür. Yöneticinin ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş doyumunu arttırmaktadır. Bu da bize yöneticinin yönetim tarzının iş doyumunu ile ilgili etkisinin ne kadar önemli olduğunu anlatmaktadır. Çalışanları yönetime dahil etmede, onların yaptıkları işten doyum sağlamamalarını sağlamak

gibi gereken enerjilerini iş yerinde ortaya koymalarını sağlamak gibi düzenlemeler yapılmalıdır. (Tor, 2011).

1.4.2.13. Yükselme Olanakları

İşte kademe atlama, bireysel gelişim, daha çok inisiyatif sahibi olma ve yüksek sosyal statü olanağını beraberinde getirir. Yükselme kararlarının dürüst ve adilce yapıldığını düşünen kişiler büyük bir olasılıkla daha çok doyum sağlayacaklardır (Çalışkan, 2005).

1.4.2.14. Denetim Biçimi

Denetim şeklinin iş doyumuna pozitif veya negatif yönde etki ettiği görülmektedir. Sıkı bir denetim şeklinin çalışanların çok fazla kontrol denetlenmesinin kişisel esnekliği azalttığı, bu tür patron işçi ilişkisinin olumsuz davranış doğurduğu yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Ayrıca yönetici ile pozitif yönde ilişki varsa doyum düzeyinin daha üst seviyede olması beklenmektedir (Çalışkan, 2005).

1.4.2.15. Çalışma ve Sosyal İmkanlar

Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma bireylerin iş yeri ortamını etkileyen faktörlerdir. Vardiyalı çalışma, çalışanlar için iş tatminini olumsuz anlamda etkilemektedir. Çalışan birey gece çalışmayı zorunlu kılan vardiyalı çalışma esnasında uykusuz kalır. Bu yüzden çalışan, hem bedensel yönden hem de sosyal yönden bireyleri olumsuz anlamda etkilemektedir. Bireyin vardiyalı çalışma esnasında uykusuzluk sorunu yaşaması iş performansını etkilemektedir. Bununla beraber iş hataları ve iş kazaları meydana gelmektedir. Tüm bunların sonucunda da sağlık sorunu, aile ilişkilerinin bozulması ve toplumsal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Çalışanların dinlenme aralarının olması gerekir. Çalışma saatlerinin iş tatminini arttırmaya yönelik uygulamaların olması gerekir. Tüm bu uygulamaların iyileştirmeye yönelik olması ve iş yükünün azaltılmaya çalışılması gerekmektedir (Çalışkan, 2005).

1.4.2.16. İletişim

İletişim bilgi paylaşımını sağlayan en önemli kavramlardan biridir. İletişim insanlar arasındaki bilgi ve fikir alışverişini meydana getiren temel unsurlardan biridir. Bir bilginin bir kimseden diğerine geçme sürecinin oluşabilmesi için kişilerarası ilişkinin kurulması gerekmektedir. Bu da ancak iletişim ile mümkündür (Dağdeviren, Gözen, 2007).

İletişim yoluyla örgütte çalışanlar, örgütün onlardan beklentilerini işlerini yaparken neye dikkat edilmesi gerektiğini, örgütteki çalışanların onlar hakkında neler düşündüklerini öğrenme fırsatı bulacaklardır. Burada aslında bir bilgi iletilmesinden söz edilmektedir. Bu bilgi iletimin gerçekleşmemesi durumunda iletişim yokluğu oluşmaktadır. İletişim yokluğu durumunda örgüt içerisinde bir belirsizlik oluşmaktadır. Bu yüzden bazı olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınacaktır. Bunlar: stres, iş tatminsizliği örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsek bağlılık, işten ayrılma, devamsızlık, verimlilikte düşüş gibi olumsuz durumlar meydana gelmektedir. Bunun önlemini almak için iletişim kanalının açık olması gerekmektedir (Bozkurt, 2008).

1.4.2.17. Stres

Stres insanlar için kaçınılması zor bir durumdur. Çalışanın içinde bulunduğu sosyal ortam, ailevi ilişkiler, işin kendisi, örgütün yapısı, üstler, astlar, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı, kararsızlık, hedefine ulaşamama, işyerindeki aydınlatmalar, sıcaklık gibi birçok faktör, çalışan için stres sebeplerindedir. Stresin olumsuz özelliklerinin yanı sıra olumlu katkıları da vardır. Bunlar; başarılı olmak, ödül kazanmak, okul bitirmek, mezuniyet gibi nedenler de strese neden olabiliyor.

Genel anlamda inceleyecek olursak stres, insanın ulaşmak istediği hedefler ve bu alanda yaşadığı olumsuz durumlarla ilgili bir kavramdır. Yaşadığımız olumsuz durumlar hedeflerimizi gerçekleştirmemizi engelliyor. Üstelik hedeflerimiz doğrultusunda alacağımız başarı, yükselmemizi, sorumluluğumuzun artacağını ve daha yüksek bir ücret almamızı

sağlayacaktır. Strese mağruz kalan bireyler fiziksel ve psikolojik olarak etkiledikleri için bazı tepkiler gösterirler. Bu tepkilerin arasında en belirgin olan yorgun olmak, kızgın olmak, çevresindekilere saldırmak gibi.. (Dağdeviren, Gözen, 2007).

1.4.2.18. İş Gücü Devri ve Devamsızlık

İş doyumunu her zaman iş gücü devri ile ilişki içerisinde. Bu bakımdan iş doyumunu düşük olan çalışanların, işlerini bırakma olasılığını oldukça yüksektir. İş doyumunun düşük olması verimliliği azaltmayla beraber çalışanın işinden soğuyarak işine gitmemesine neden olmaktadır. Böylece devamsızlık durumu da artış göstermektedir (Dağdeviren, Gözen, 2007).

1.5. Yaşam Doyumu Tanımı ve Önemi

Yaşam doyumunu ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. Öncelikle yaşam doyumunu açıklayabilmemiz için yaşam ve doyum kavramını açıklamamız gerekir. Yaşam, işte ve iş dışında bireyin geçirdiği zamandır. Birey yaşamının belli bir zamanını belli bir ücret karşılığında iş yerinde geçirir. Birey iş dışındaki zamanlarında ise kişisel ihtiyaçlarını giderdiği, ailesi ve sevdikleriyle geçirdiği zamanlardır. Doyum ise insanların beklenti, gereksinim, istek ve arzularının karşılanması anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Yaşam doyumunu, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir. Yani hayata karşı genel tutumudur (Özdevecioğlu, 2003). Bir başka tanımda yaşam doyumunu, genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Telman, Ünsal 2004). Diğer bir yaklaşıma göre, yaşam doyumunu, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder (Dikmen 1995).

Yaşam doyumunu, kişinin işinde ve iş dışında gerçekleştirmiş olduğu yaşama göstermiş olduğu bir tutumdur. Aslında bu tanım genel bir tanımdır. Çünkü yaşam zaten her şeyi kapsayacak kadar geniş bir tanımdır. Burada aslında yaşanmakta olan bir yaşamın ne kadar doyum sağlayıcı olduğu kanıtlanmaya çalışılır (Dikmen, 1995).

Yaşam doyumu ile ilgili tanımlar üç şekilde gruplanabilir;

Birincisi; iyi olmak, erdemli olmak üzerine dayandırılmıştır. Buradan da arzu edilen bir kavram yani mutluluk üzerinde durulmuştur. Mutluluk burada bireyin arzu edip sahip olduğu ve yaşamına anlam katan bir kavramdır.

İkincisi; İnsanların yaşamını değerlendirirken almış olduğu iyi olma kavramı yaşam doyumu olarak açıklanmıştır. Shin ve Johnsan (1978) mutluluğu, kişinin kendi seçtiği kritere göre yaşam kalitesinin global bir değerlendirilmesi olarak tanımlamıştır. Mutluluk kişilerin istekleri ve amaçları sonucunda ortaya çıkan doyumun bütünleşmesidir.

Üçüncüsü; Gündelik yaşam içerisinde bireyin olumlu duygusunun olumsuz duyguya bağlı olması durumu anlatılmaktadır. Mutlu birey burada olumlu duyguya daha ağırlık verir ve hoş duygular yaşar (Yetim, 1995).

1.5.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Değişkenler

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralamaktadır; (Yetim, 1991). Yaş, cinsiyet, çalışma ve iş, eğitim, evlilik ve aile.

Yaş: İlk aşamada yapılan araştırmalara göre gençlerin yaşlılara oranla daha mutlu olduğu görülmüştür. Buna rağmen son yıllarda yapılan çalışmalar ise mutluluk ile yaş arasında bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Yapılan bir metaanaliz çalışmasına göre yaş ile yaşam doyumu arasında bir ilişkinin olmadığı kanıtlanmıştır (Yetim, 1991).

Cinsiyet: Kadınlar erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirimlerine rağmen kendi yaşamlarından daha fazla haz duyarlar. Yapılan diğer çalışmalarda ise cinsiyetler arasında doyum farklılığı oldukça düşüktür (Yetim, 1991).

Çalışma ve İş: Campbell ve arkadaşları (1976) işsiz grubun en mutsuz grup olduğunu, bu durumun da duygu durumunu oldukça etkilediğini saptamışlardır.

Eğitim: Yapılan araştırmalar eğitim ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir etkinin olmadığı ortaya koyulurken, bazı araştırmalar kadınlarda eğitimin daha olumlu etkilere sahip olduğunu vurgulamışlardır (Yetim, 1991)

Evlilik ve Aile: Araştırmalara göre evlilik ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir etki yoktur (Yetim, 1991).

1.5.2. Yaşam Doyumu İle İlgili Kuramlar

Yapılan araştırmalara göre bazı kuramsal gelişmelerin olmasına rağmen gerektiği kadar ilerleme kaydedilmemiştir. Kuram ile araştırma arasındaki ilişkiye önem verilerek bazı kuramlar ortaya çıkmıştır (Yetim, 1991)

- Ereksel kuramlar

- Aktivite kuramları

- Tavandan -tabana ve tabandan- tavana kuramları

- Bağ kuramları

- Yargı kuramları

1.5.2.1. Ereksel Kuramlar

Bu kuram, mutlulukta son durumları önemli bulurlar. Ereksel kuramlar, mutluluğun amacına ulaştığı zaman elde edildiği görüşünü savunur. Kişinin isteklerinin doyurulması onu mutluluğa ulaştırmaktadır. Bu kuramların için bazı kuramlar mevcuttur: (Yetim, 1991)

Alternatif ereksel kuramlar, öğrenilmiş yaşantı sonucu olan ihtiyaçlar üzerinde durmuşlardır. İhtiyaçlar doyurulduğu sürece mutluluğa ulaşılabilir olacaktır.

Amaç kuramları ise kişinin farkında olduğu istekleri üzerinde durmaktadırlar. Mutluluk, kişinin amacına ulaştığı zaman gerçekleşmektedir. İhtiyaçların mutluluk ile ilişki içerisinde olduğu birçok kuram tarafından kabul edilmektedir (Yetim, 1991).

1.5.2.2. Aktivite Kuramları

Bu kuram mutluluğun insan aktivitesinin bir ürünü olduğunu belirtmektedir. Aristoteles, ilk aktivite kuramcılarında biridir. Ona göre mutluluk, erdemli aktivitelerden oluşmaktadır. Kişinin beceri düzeyi yeterli ise aktivitelerde başarılı olacaktır. Bu başarı da onu mutluluğa ulaştıracaktır. Burada yapılan davranışın kolay ya da zor olması beklenmez. Aksine yapılan aktivite bireyin beceri ve yeteneğine uygun bir davranış olmalıdır ki mutluluk ile sonuçlansın (Yetim, 2001).

1.5.2.3. Tavandan- Tabana ve Tabandan- Tavana Kuramları

Bu kuram oldukça popüler bir kuramdır. Tabandan- Tavana da, kişi anlık haz ve acılarının bir değerlendirilmesini yaparak kendini mutlu veya mutsuz olarak görür.

Mutluluk, mutlu anların bütünüdür. Tavandan-Tabana da ise mutluluk, kişinin olaylara tepki göstermesini etkilemektedir. Burada mutluluk kişinin tutumlarından ibarettir (Yetim, 2001).

1.5.2.4. Bağ Kuramı

Bu kuram mutluluğu insan belleğiyle açıklamaya çalışmıştır. Bireyin yaşadığı iyi olaylar eğer belleğe atfedilmişse birey daha fazla mutlu olacaktır. Yapılan araştırmalara göre mutlu kişiler, birbirleriyle olan ilişkilerinde olumlu bir ağ oluştururken mutsuz kişiler, birbirleriyle sınırlı

bir ağ oluşturmaktadırlar. Bununla beraber olumlu zengin bir ağa sahip olan birey olaylara daha ılımlı tepkiler vermektedir (Yetim, 1991).

1.5.2.5. Yargı Kuramı

Yargı kuramları ne tür olayların olumlu veya olumsuz olduğunu belirlemektedir. Bununla beraber olayların ortaya çıkarmış olduğu duygunun ölçümünü de yapmaktadır. Burada bir standart olma söz konusudur. Kişi karşılaşma standardı olarak kendinden alt seviyedeki birini seçmişse eğer aşağı seviyede bir karşılaştırmada bulunur. Eğer kişi kendini diğerlerinden daha iyi görüyorsa bu kişi doyumludur ve mutludur.

Yargı kuramlarında bir diğer önemli nota ise kişinin gerçek koşulları ile hedefleri arasındaki uyumsuzluklardır. Bu kurama göre büyük hedefler mutluluğu tehdit ederler. Kişinin hedefleri, yaşantılarında ve amaçlarında ortaya çıkmaktadır (Yetim, 2001).

1.6. Araştırmanın Amacı

Bu kısımda tezin amacı, araştırmanın problem cümlesi ve hipotezler yer alacaktır.

“Pömokonyoz tanısı alan ve tanı almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanların tükenmişlik düzeyi, iş doyumu ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir fark mıdır” sorusu araştırmamızın problem cümlesini oluşturmaktadır.

H1: Pnömokonyoz tanısı alan mavi yakalı çalışanların tükenmişlik düzeyi tanı almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanlara oranla daha yüksektir.

H2: Pnömokonyoz tanısı alan mavi yakalı çalışanların iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyi tanı almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanlara oranla daha düşüktür.

1.7. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada, Türkiye’de pnömokonyoz tanısı alan ve almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanların tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri karşılaştırılarak sağlıklı koşullarda çalışmanın önemi vurgulanacaktır. Araştırmamız kuramsal çerçevenin kısa bir özeti gibi olacaktır. Tükenmişlik düzeyi, iş doyumu ve yaşam doyumunu birbirine bağlayacak şekilde yazılacak ve sonrasında da pnömokonyoz hastalığıyla bağlanarak tezin sonucunda ne beklendiğine değinilecektir.

Çalışanların meslek hastalığı geçirdiği zaman tükenmişlik düzeylerinin arttığı, iş doyumu ve yaşam doyum düzeylerinin düştüğü gözlemlenmektedir. Böyle bir durumda çalışanlar ümitsizliğe, çaresizliğe kapılırlar. Kişi, hastalığının sebebini mesleği olarak gördüğü için işinden aldığı haz düşer. İşindeki motivasyonu gittikçe azalır. İşindeki motivasyonu azaldığından dolayı verimliliği de azalmaktadır. Tüm bunlara ek olarak kişi günün en çok saatini iş yerinde harcadığından yaşam doyum seviyesi de düşer. Bu araştırmamda hem tükenmişlik düzeyinin hem iş doyumunun hem de yaşam doyumunun incelenmesiyle beraber çalışanların meslek hastalıklarından sonra ve önce edindikleri durum araştırılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul il sınırları içinde faaliyet gösteren Meslek Hastalıkları Hastanesindeki pnömokonyoz tanısı almış ve tanı almamış sağlıklı mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır.

2.1.1. Demografik, Sağlık Durumu ve Kişisel Mesleki Farklılıklara İlişkin Özellikler

Tablo 0.1. Demografik Özellikler

		Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	60	100
	Kadın	0	0
Yaş	15 – 20 Yaş arası	2	3,3
	21 – 25 Yaş arası	7	11,7
	26 – 30 Yaş arası	13	21,7
	31 – 35 Yaş arası	20	33,3
	36 – 40 Yaş arası	5	8,3
	41 – 45 Yaş Arası	11	18,3
	46 ve üzeri	2	3,3
Medeni Durum	Bekar	14	23,3
	Dul	2	3,3
	Evli	42	70,0
	Nişanlı	2	3,3

Araştırmaya katılanların 60'ı (%100,0) Erkek, 0'ı (%0,0) Kadındır. 2'si (%3,3) 15 – 20 yaş arası, 7'si (%11,7) 21 – 25 yaş arası, 13'ü (%21,7) 26 – 30 yaş arası, 20'si (%33,3) 31 – 35 yaş arası, 5'i (%8,3) 36 – 40 yaş arası, 11'i (%18,3) 41 – 45 yaş arası ve 2'si (%3,3) 46 yaş ve

üzeri yaş grubundadır. 14'ü (%23,3) bekar, 2'si (%3,3) dul, 42'si (%70,0) evli ve 2'si (%3,3) nişanlıdır.

Tablo 0.2. Pnömkonyoz Tanısı Alıp Almama Durumu

		Frekans	Yüzde(%)
Tanı alıp almama Durumu	Hayır	30	50
	Evet	30	50

Araştırmaya katılanların 30'u (%50,0) pnömkonyoz tanısı almayan sağlıklı, 30'u (%50,0) ise pnömkonyoz tanısı alan sağlıklı mavi yakalı işçilerdir.

Tablo 0.3. Kişisel Mesleki Farklılıklar

		Frekans	Yüzde(%)
Öğrenim Durumu	İlköğretim	28	46,7
	Ortaöğretim	18	30,0
	Lise ve üzeri	14	23,3
İş Hayatında Çalışma Süresi (Yıl)	0 – 5 Yıl arası	19	31,7
	6 – 10 Yıl arası	19	31,7
	11 – 15 Yıl arası	14	23,3
	16 – 20 Yıl arası	5	8,3
	21 Yıl ve üzeri	3	5,0
Maaş Aralığı	501 – 1000 TL arası	24	40,0
	1001 – 1500 TL arası	26	43,3
	1501 – 2000 TL arası	6	10,0
	2001 TL ve üzeri	4	6,7

Araştırmaya katılanların 28'i (%46,7) ilköğretim, 18'i (%30,0) ortaöğretim ve 14'ü (%23,3) lise veya daha yüksek eğitim kurumu mezunudur. 19'u (%31,7) 0 – 5 senedir, 19'u (%31,7) 6 -10 senedir, 14'ü (%23,3) 11 – 15 senedir, 5'i (%8,3) 16 - 20 senedir ve 3'ü (%5,0) 21 senedir veya daha çok iş hayatında bulunmuşlardır. 24'ü (%40,0) 0 -5 senedir, 24'ü (%40,0) 6 – 10 senedir, 7'si (%11,7) 11 – 15 senedir, 3'ü (%5,0) 16 – 20 senedir ve 2'si (%3,3) 21 senedir veya daha çok yıldır aynı iş yerinde çalışmışlardır. Yaptıkları işten dolayı; 24'ü (%40,0) 501

– 1000 TL arası, 26'sı (%43,3) 1001 – 1500 TL arası, 6'sı (%10,0) 1501 – 2000 TL arası ve 4'ü (%6,7) 2001 TL ve üzerinde para kazanmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için kullanılacak olan Kişisel Bilgi Formu, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (The Burn Out Inventory Short Version), Spector İş Doyum Ölçeği ve Diener Yaşam Doyumu Ölçeği'dir. Araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişinin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş hayatındaki çalışma süresi ve aylık gelir ile ilgili bilgiler sorulmuştur.

2.2.2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (The Burn Out Inventory Short Version)

Ölçek insanların öğrenme çalışmalarına yönelik benimsedikleri başarı yönelimlerini belirleme amaçlı geliştirilen ve kişinin kendisi hakkında bilgi vermesi esasına dayalı olan bir ölçme aracıdır. Ölçek 10 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 70'tir. Yükselen puanlar yüksek düzeyde tükenmişliğe işaret etmektedir. Betimleyici faktör analizinde maddelerin toplam varyansın %64.8'ini açıklayan 3 faktörde toplandığını ancak aracın tek boyutlu olarak değerlendirilebileceği saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeği (21 maddelik) toplam puanları ile bunlar arasından Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu için seçilen 10 maddenin toplam puanları arasında yüksek bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = .89$). Tükenmişlik ölçeği (21 maddelik) toplam puanı ile geriye kalan 11 maddenin toplam puanı arasında daha düşük bir ilişki bulunmuştur ($r = .46$). Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı farklı çalışmalarda .88 ile .92 arasında değişmektedir. 3 ay arayla yapılan uygulamada test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .74 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin deneme formu bu çalışmadaki birinci araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Yapılan çeviri öncelikle İngilizce Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda görev yapan bir öğretim üyesi tarafınca kontrol edilmiş ve uygun olduğu saptanmıştır. Çevrilen denemelik form uzman görüşü alınmak üzere İngilizce ve Türkçe karşılıklarıyla İlköğretim ve Eğitim Bilimleri Bölümleri'nde bulunan 15 akademisyene verilmiştir. Uzmanlardan alınan geri bildirimlere göre düzenlenen form, görünüş geçerliğini incelemek amacıyla 20 kişilik küçük bir öğrenci grubuna uygulanmıştır. 233 öğretmen adayı üzerinde yapılan çalışmadan elde edilen verilere uygulanan betimleyici faktör analizi sonucunda KMO örneklem uygunluk katsayısı .91, Barlett testi X^2 değeri 1308.33 olarak bulunmuştur. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (The Burn Out Inventory Short Version) ile yaşam doyumu ($r = -.48$) arasında negatif, depresyon ($r = .73$), anksiyete ($r = .70$) ve stres ($r = .70$) ile arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. 50 öğrenciye dört hafta arayla yapılan uygulamada ölçeğin test-tekrar test güvenirliği .70 olarak hesaplanmıştır. Düzeltilmiş madde – toplam korelasyonları .47 ile .81 arasında değişmektedir (Akın, 2012).

2.2.3. Spector'un İş Doyumu Ölçeği

Ölçek 36 sorudan oluşmaktadır, 1'den 6'ya kadar (hiç katılmıyorum - tamamen katılıyorum) puanlaması kullanılmıştır. Likert tipi ölçektir. Bu ölçek, 9 alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar: ücret, prim, süpervizyon, disiplin, ödül, iş arkadaşları, şans eseri ödül, sosyal yardım işin doğası ve iletişimdir. Her alt ölçek 4 sorudan oluşur. Bu ölçekteki maddeler 1'den (1 = Hiç katılmıyorum) 6'ya (6 = Tamamen katılıyorum) kadar olan cevaplamalardan oluşmaktadır. Bazı maddeler negatif yöndeyken bazı maddeler ise pozitif yöndedir. Bu ölçekte geçerlilik çalışmaları için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır ve KMO 0,91 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmasında da Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları 0,63 ile 0,88 arasında değişmektedir (Yelboğa, 2009).

2.2.4. Diener'in Yaşam Doyum Ölçeği

Diener vd. (1985), tarafından geliştirilen Yaşam Doyum Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Global yaşam doyumunu ölçen ölçek beş maddeden oluşmakta ve her madde yedi seçeneğe göre değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları sonucunda; test-tekrar test güvenirliği $r=.85$, madde-test korelasyonları ise 0,71 ile .80 arasında hesaplanmıştır. Yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla, Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yılında geliştirilen YDÖ – The Satisfaction with Life Scale (SWLS) kullanılmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği, bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, likert tarzı 7 dereceli (1: kesinlikle katılmıyorum – 7: Kesinlikle katılıyorum) 5 maddeden oluşmaktadır. Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenirliğini $\text{Alpha} = .87$ olarak, ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak bulmuşlardır. Ölçek Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenirliği ($\text{Alpha} = .86$) ve test-tekrar test güvenirliği .73 olarak bulunmuştur. Yaşam doyumunu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise 5'tir. Ölçekten alınan puanın düşük olması yaşam doyumunun düşük olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Yetim, 1991).

2.3. İşlem

Anket çalışması öncesi İstanbul ilinde bulunan Meslek Hastalıkları Hastanesi tespit edilerek araştırmanın uygulanacağı kurumlarla irtibata geçilecek, araştırmanın amacı belirtilerek gerekli izinler alındıktan sonra uygulamaya başlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu, Tükenmişlik Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği resmi ve özel kurumda çalışan mavi yakalı çalışanlara dağıtılarak dikkatli okumaları, en uygun ve doğru şekilde cevaplandırmaları istenmiştir. Bununla beraber araştırma sırasında meslek hastalıkları hastanesine gelen

pnömokonyoz tanısı almış hastalar ile almayan sağlıklı hastalara seans sırasında ölçekler elden verilecek olup doldurmaları istenmiştir.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 16.0 istatistik paket programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken betimleyici istatistiksel yöntemleri (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart Hata Payı) kullanıldı.

Demografik değişkenler ile ölçeklere ait alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelenirken; niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örneklemeler (independent samples) t – testi kullanıldı. İki'den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek Yönlü (One – Way) ANOVA testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Bonferroni, Scheffe, Tukey ve Dunnett's C testleri kullanıldı.

Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplandı.

Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirildi.

2.4.1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Tablo 0.4. Tükenmişlik Düzeyi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Tükenmişlik Düzeyi	0,974	10
Yorgunluk	0,753	1
Hayal Kırıklığı	0,747	1
Umutsuzluk	0,742	1
Çaresizlik	0,739	2
Üzüntü	0,741	1
Fiziki Hastalık	0,740	1
Değersizlik Hissi	0,740	1
Uyku Sorunu	0,737	1
Bıkkınlık	0,742	1

Tükenmişlik Düzeyi ölçeği genel güvenilirlik düzeyi 0,974 olarak bulunmuştur. Yorgunluk boyutu güvenilirlik düzeyi 0,753; Hayal kırıklığı boyutu güvenilirlik düzeyi 0,747; Umutsuzluk boyutu güvenilirlik düzeyi 0,742; Çaresizlik boyutu güvenilirlik düzeyi 0,739; Üzüntü boyutu güvenilirlik düzeyi 0,741; Fiziki hastalık boyutu güvenilirlik düzeyi 0,740; Değersizlik hissi boyutu güvenilirlik düzeyi 0,740; Uyku sorunu boyutu güvenilirlik düzeyi 0,737 ve Bıkkınlık boyutu güvenilirlik düzeyi 0,742 bulunmuştur.

Tablo 0.5. Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yaşam Memnuniyeti	0,910	5
İdeale Yakınlık	0,786	1
Mükemmellik	0,782	1
Memnuniyet	0,774	1
İstekleri Gerçekleştirme	0,783	1
Değişim İsteği	0,786	1

Yaşam Memnuniyeti ölçeği genel güvenilirlik düzeyi 0,910 olarak bulunmuştur. İdeale yakınlık boyutu güvenilirlik düzeyi 0,786; Mükemmellik boyutu güvenilirlik düzeyi 0,782;

Memnuniyet düzeyi güvenilirlik düzeyi; 0,774; İstekleri gerçekleştirme güvenilirlik düzeyi 0,783 ve Değişim isteği güvenilirlik düzeyi 0,786 olarak bulunmuştur.

Tablo 0.6. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Doyumu	0,962	36
Ücret	0,772	4
Prim	0,777	4
Süpervizyon	0,767	4
Sosyal Yardım	0,769	4
Şans Eseri Ödül	0,772	4
Disiplin	0,772	4
İş Arkadaşları	0,776	4
İşin Doğası	0,766	4
İletişim	0,771	4

İş doyumu ölçeği genel güvenilirlik düzeyi 0,962 olarak bulunmuştur. Ücret boyutu güvenilirlik düzeyi 0,772; Prim boyutu güvenilirlik düzeyi 0,777; Süpervizyon boyutu güvenilirlik düzeyi 0,767; Sosyal yardım güvenilirlik düzeyi 0,769; Şans eseri ödül boyutu güvenilirlik düzeyi 0,772; Disiplin boyutu güvenilirlik düzeyi 0,772; İş arkadaşları boyutu güvenilirlik düzeyi 0,776; İşin doğası boyutu güvenilirlik düzeyi 0,766 ve İletişim boyutu güvenilirlik düzeyi 0,771 olarak bulunmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. Tükenmişlik Düzeyi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 0.1. Tükenmişlik Düzeyi

	N	Ort.	S.s	Min	Max
Yorgunluk	60	5,3000	1,63955	1,00	7,00
Hayal Kırıklığı	60	4,5667	2,09411	1,00	7,00
Umutsuzluk	60	4,5333	2,23582	1,00	7,00
Çaresizlik	60	4,0000	2,28481	1,00	7,00
Üzüntü	60	4,2000	2,28332	1,00	7,00
Fiziksel Hastalık	60	3,9833	2,45289	1,00	7,00
Değersizlik	59	3,8475	2,39837	1,00	7,00
Uyku Bozukluğu	60	3,9500	2,54735	1,00	7,00
Bıkkınlık	60	4,3833	2,31496	1,00	7,00

Yorgunluk hissi Aritmetik Ortalaması 5,30; Standart Sapması 1,63; Hayal kırıklığı hissi Aritmetik Ortalaması 4,56; Standart Sapması 2,09; Umutsuzluk hissi Aritmetik Ortalaması 4,53; Standart Sapması 2,23; Çaresizlik hissi Aritmetik Ortalaması 4,00; Standart Sapması 2,28; Üzüntü hissi Aritmetik Ortalaması 4,20; Standart Sapması 2,28; Fiziksel Rahatsızlık hissi Aritmetik Ortalaması 3,98; Standart Sapması 2,45; Değersizlik hissi Aritmetik Ortalaması 3,84; Standart Sapması 2,39; Uyku bozukluğu hissi Aritmetik Ortalaması 3,95; Standart Sapması 2,54 ve Bıkkınlık hissi Aritmetik Ortalaması 4,38; Standart Sapması 2,31 olarak hesaplanmıştır.

Tükenmişlik düzeyinin cinsiyete göre dağılımına bakılmamıştır çünkü katılımcıların 60'ı (% 100) erkektir.

Tablo 0.2. Tükenmişlik Düzeyinin Pnömokonyoz Tanısı Alıp Almadığına Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	t	p
Yorgunluk	Sağlıksız	30	6,6333	0,85029	10,915	0,000
	Sağlıklı	30	3,9667	1,03335		
Hayal Kırıklığı	Sağlıksız	30	6,1000	1,37339	8,339	0,000
	Sağlıklı	30	3,0333	1,47352		
Umutsuzluk	Sağlıksız	30	6,3000	1,29055	10,044	0,000
	Sağlıklı	30	2,7667	1,43078		
Çaresizlik	Sağlıksız	30	5,9167	1,40248	12,082	0,000
	Sağlıklı	30	2,0833	1,02624		
Üzüntü	Sağlıksız	30	6,1000	1,24152	11,750	0,000
	Sağlıklı	30	2,3000	1,26355		
Fiziksel Hastalık	Sağlıksız	30	6,1333	1,04166	14,395	0,000
	Sağlıklı	30	1,8333	1,26173		
Değersizlik	Sağlıksız	30	5,8333	1,44039	12,151	0,000
	Sağlıklı	29	1,7931	1,08164		
Uyku Bozukluğu	Sağlıksız	30	6,0667	1,61743	11,693	0,000
	Sağlıklı	30	1,8333	1,14721		
Bıkkınlık	Sağlıksız	30	6,3667	1,21721	13,067	0,000
	Sağlıklı	30	2,4000	1,13259		

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin yorgunluk hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=10,915$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin hayal kırıklığı hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=8,339$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin umutsuzluk hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama

durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=10,044$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin çaresizlik hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=12,082$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin üzüntü hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=11,750$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin fiziksel hastalık hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=14,395$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin değersizlik hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=12,151$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı olmayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin uyku bozukluğu hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=11,693; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı olmayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin bıkkınlık hissi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=13,067; p=0,000<0,05).

Tablo 0.3. Tükenmişlik Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	P
Yorgunluk	15 - 20 Yaş	2	5,5000	0,70711	2,495	0,034
	21 - 25 Yaş	7	3,8571	0,37796		
	26 - 30 Yaş	13	5,0769	1,60528		
	31 - 35 Yaş	20	5,0500	1,82021		
	36 - 40 Yaş	5	6,2000	1,30384		
	41 - 45 Yaş	11	6,1818	1,47093		
	46 ve üzeri	2	7,0000	0,00000		
Hayal Kırıklığı	15 - 20 Yaş	2	4,0000	4,24264	4,023	0,002
	21 - 25 Yaş	7	2,2857	0,95119		
	26 - 30 Yaş	13	4,1538	1,77229		
	31 - 35 Yaş	20	4,5500	2,06410		
	36 - 40 Yaş	5	6,4000	0,89443		
	41 - 45 Yaş	11	6,0000	1,41421		
	46 ve üzeri	2	3,5000	3,53553		
Umutsuzluk	15 - 20 Yaş	2	2,0000	1,41421	2,592	0,028
	21 - 25 Yaş	7	2,8571	1,06904		
	26 - 30 Yaş	13	4,0769	2,56455		
	31 - 35 Yaş	20	4,5500	2,18789		
	36 - 40 Yaş	5	5,8000	1,09545		
	41 - 45 Yaş	11	6,0000	1,78885		
	46 ve üzeri	2	4,5000	3,53553		
Çaresizlik	15 - 20 Yaş	2	2,0000	1,41421	2,717	0,022
	21 - 25 Yaş	7	2,0714	0,83808		
	26 - 30 Yaş	13	3,5000	2,45798		
	31 - 35 Yaş	20	4,0000	2,40613		

Üzüntü	36 - 40 Yaş	5	5,2000	1,89077	3,151	0,010
	41 - 45 Yaş	11	5,5909	1,49697		
	46 ve üzeri	2	4,2500	3,18198		
	15 - 20 Yaş	2	1,0000	0,00000		
	21 - 25 Yaş	7	2,5714	1,61835		
	26 - 30 Yaş	13	3,7692	2,45472		
	31 - 35 Yaş	20	4,0500	2,21181		
Fiziksel Hastalık	36 - 40 Yaş	5	5,6000	2,60768	4,238	0,001
	41 - 45 Yaş	11	5,6364	1,28629		
	46 ve üzeri	2	6,0000	1,41421		
	15 - 20 Yaş	2	1,0000	0,00000		
	21 - 25 Yaş	7	2,2857	1,60357		
	26 - 30 Yaş	13	3,3846	2,25605		
	31 - 35 Yaş	20	3,5500	2,41650		
Değersizlik	36 - 40 Yaş	5	6,4000	1,34164	2,426	0,038
	41 - 45 Yaş	11	5,5455	2,11488		
	46 ve üzeri	2	6,5000	0,70711		
	15 - 20 Yaş	2	1,0000	0,00000		
	21 - 25 Yaş	7	1,8571	1,06904		
	26 - 30 Yaş	12	3,8333	2,36771		
	31 - 35 Yaş	20	3,8000	2,44088		
Uyku Bozukluğu	36 - 40 Yaş	5	5,2000	2,16795	3,143	0,010
	41 - 45 Yaş	11	5,1818	2,18258		
	46 ve üzeri	2	3,5000	3,53553		
	15 - 20 Yaş	2	1,0000	0,00000		
	21 - 25 Yaş	7	1,8571	1,21499		
	26 - 30 Yaş	13	3,4615	2,60177		
	31 - 35 Yaş	20	3,9500	2,60516		
Bıkkınlık	36 - 40 Yaş	5	5,4000	2,50998	3,296	0,008
	41 - 45 Yaş	11	5,8182	1,60114		
	46 ve üzeri	2	3,5000	3,53553		
	15 - 20 Yaş	2	1,5000	0,70711		
	21 - 25 Yaş	7	2,4286	1,27242		
	26 - 30 Yaş	13	4,0769	2,25320		
	31 - 35 Yaş	20	4,2500	2,38140		
	36 - 40 Yaş	5	5,6000	2,07364		
	41 - 45 Yaş	11	5,7273	1,84883		
	46 ve üzeri	2	7,0000	0,00000		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yorgunluk hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,495$; $p=0,034<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 46 yaş ve üzeri katılımcıların

yorgunluk hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 21 – 25 yaş arası katılımcıların yorgunluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin hayal kırıklığı hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,023$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 36 - 40 yaş arası katılımcıların hayal kırıklığı hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 21 – 25 yaş arası katılımcıların hayal kırıklığı hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin umutsuzluk hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,592$; $p=0,028<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 41 – 45 yaş arası katılımcıların umutsuzluk hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 15 – 20 yaş arası katılımcıların umutsuzluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin çaresizlik hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,717$; $p=0,022<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 41 – 45 yaş arası katılımcıların çaresizlik hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 15 – 20 yaş arası katılımcıların çaresizlik hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin üzüntü hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,151$; $p=0,010<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 46 yaş ve üzeri katılımcıların üzüntü hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 15 – 20 yaş arası katılımcıların üzüntü hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin fiziksel hastalık hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,238$; $p=0,001<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 36 – 40 yaş arası ve 46 yaş ve üzeri katılımcıların fiziksel hastalık hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 15 – 20 yaş arası katılımcıların fiziksel hastalık hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin değersizlik hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,426$; $p=0,038<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 36 – 40 yaş arası katılımcıların değersizlik hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 15 – 20 yaş arası katılımcıların değersizlik hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin uyku bozukluğu hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark

istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,143$; $p=0,010<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 36 – 40 yaş arası katılımcıların uyku bozukluğu hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 15 – 20 yaş arası katılımcıların uyku bozukluğu hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin bıkkınlık hissi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,296$; $p=0,008<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 46 yaş ve üzeri katılımcıların bıkkınlık hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 15 – 20 yaş arası katılımcıların yorgunluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Tablo 0.4. Tükenmişlik Düzeyinin Eğitim Düzeyi Durumuna Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
Yorgunluk	İlköğretim	28	5,8929	1,47421	3,786	0,029
	Ortaöğretim	18	4,7222	1,84089		
	Lise ve üzeri	14	4,8571	1,35062		
Hayal Kırıklığı	İlköğretim	28	5,3571	1,87012	4,167	0,020
	Ortaöğretim	18	3,9444	2,28736		
	Lise ve üzeri	14	3,7857	1,80506		
Umutsuzluk	İlköğretim	28	5,3929	2,02465	6,005	0,004
	Ortaöğretim	18	4,3333	2,40098		
	Lise ve üzeri	14	3,0714	1,63915		
Çaresizlik	İlköğretim	28	5,0000	2,04124	6,913	0,002
	Ortaöğretim	18	3,5556	2,42468		
	Lise ve üzeri	14	2,5714	1,65084		
Üzüntü	İlköğretim	28	5,2143	1,81265	9,472	0,000
	Ortaöğretim	18	4,0556	2,46080		
	Lise ve üzeri	14	2,3571	1,73680		
Fiziksel Hastalık	İlköğretim	28	4,9286	2,24316	7,310	0,001
	Ortaöğretim	18	3,9444	2,46080		
	Lise ve üzeri	14	2,1429	1,83375		
Değersizlik	İlköğretim	28	4,8214	2,14396	8,118	0,001
	Ortaöğretim	18	3,7222	2,51596		
	Lise ve üzeri	13	1,9231	1,49786		
Uyku Bozukluğu	İlköğretim	28	4,8571	2,41468	4,922	0,011
	Ortaöğretim	18	3,7222	2,73981		
	Lise ve üzeri	14	2,4286	1,78516		
Bıkkınlık	İlköğretim	28	5,4643	1,79469	8,391	0,001
	Ortaöğretim	18	3,9444	2,46080		
	Lise ve üzeri	14	2,7857	2,04483		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yorgunluk hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,786$; $p=0,029<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının yorgunluk hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; ortaöğretim mezunlarının yorgunluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin hayal kırıklığı hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,167$; $p=0,020<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının hayal kırıklığı hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların hayal kırıklığı hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin umutsuzluk hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,005$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının umutsuzluk hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların umutsuzluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin çaresizlik hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,913$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının çaresizlik hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların çaresizlik hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin üzüntü hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=9,472$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının üzüntü hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların üzüntü hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin fiziksel hastalık hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,310$; $p=0,001<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının fiziksel hastalık hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların fiziksel hastalık hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin değersizlik hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,118$; $p=0,001<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının değersizlik hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların değersizlik hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin uyku bozukluğu hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,922$; $p=0,011<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının uyku bozukluğu hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların uyku bozukluğu hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin bıkkınlık hissi puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,391$; $p=0,001<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ilköğretim mezunlarının bıkkınlık hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların yorgunluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Tablo 0.5. Tükenmişlik Düzeyinin İş Hayatında Bulunma Yılına Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
Yorgunluk	0 - 5 Yıl Arası	19	4,9474	1,74718	1,550	0,201
	6 - 10 Yıl Arası	19	6,0000	1,56347		
	11 - 15 Yıl Arası	14	4,8571	1,46009		
	16 - 20 Yıl Arası	5	5,6000	1,34164		
	21 Yıl ve Üzeri	3	4,6667	2,08167		
Hayal Kırıklığı	0 - 5 Yıl Arası	19	4,2632	2,28138	1,566	0,196
	6 - 10 Yıl Arası	19	5,3684	1,94966		
	11 - 15 Yıl Arası	14	4,5000	1,91150		
	16 - 20 Yıl Arası	5	4,0000	2,12132		
	21 Yıl ve Üzeri	3	2,6667	1,52753		
Umutsuzluk	0 - 5 Yıl Arası	19	3,7895	2,43992	1,806	0,141
	6 - 10 Yıl Arası	19	5,5789	1,95266		
	11 - 15 Yıl Arası	14	4,4286	1,86936		
	16 - 20 Yıl Arası	5	4,2000	2,38747		
	21 Yıl ve Üzeri	3	3,6667	2,88675		
Çaresizlik	0 - 5 Yıl Arası	19	3,5789	2,47354	2,356	0,065
	6 - 10 Yıl Arası	19	5,1316	1,93536		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,3929	2,14994		
	16 - 20 Yıl Arası	5	4,2000	2,51496		
	21 Yıl ve Üzeri	3	2,0000	0,00000		
Üzüntü	0 - 5 Yıl Arası	19	3,7368	2,49092	1,812	0,140
	6 - 10 Yıl Arası	19	5,2632	1,99561		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,3571	2,13423		
	16 - 20 Yıl Arası	5	4,4000	2,60768		
	21 Yıl ve Üzeri	3	4,0000	1,00000		
Fiziksel Hastalık	0 - 5 Yıl Arası	19	3,3684	2,47679	2,091	0,094
	6 - 10 Yıl Arası	19	5,2632	2,13026		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,3571	2,27384		
	16 - 20 Yıl Arası	5	3,8000	2,94958		
	21 Yıl ve Üzeri	3	3,0000	2,64575		
Değersizlik	0 - 5 Yıl Arası	19	3,4737	2,61127	3,310	0,017
	6 - 10 Yıl Arası	18	5,2778	1,84089		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,1429	2,07020		
	16 - 20 Yıl Arası	5	3,6000	2,79285		
	21 Yıl ve Üzeri	3	1,3333	0,57735		
Uyku Bozukluğu	0 - 5 Yıl Arası	19	3,3684	2,69177	2,821	0,034
	6 - 10 Yıl Arası	19	5,4737	2,29416		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,1429	2,14322		
	16 - 20 Yıl Arası	5	3,2000	2,58844		
	21 Yıl ve Üzeri	3	3,0000	1,73205		
Bıkkınlık	0 - 5 Yıl Arası	19	4,0000	2,33333	2,238	0,077
	6 - 10 Yıl Arası	19	5,5789	2,03622		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,4286	2,13809		
	16 - 20 Yıl Arası	5	4,4000	2,30217		
	21 Yıl ve Üzeri	3	3,6667	3,05505		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yorgunluk hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,550; p=0,201>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin hayal kırıklığı hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,566; p=0,196>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin umutsuzluk hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,806; p=0,141>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin çaresizlik hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=2,356; p=0,065>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin üzüntü hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,812$; $p=0,140>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin fiziksel hastalık hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,091$; $p=0,094>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin değersizlik hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,310$; $p=0,017<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 6 – 10 yıldır çalışma hayatında bulunan katılımcıların değersizlik hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 21 yıl ve daha üstünde çalışma hayatında bulunan katılımcıların değersizlik hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin uyku bozukluğu hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,821$; $p=0,034<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 6 – 10 yıldır çalışma hayatında bulunan katılımcıların uyku bozukluğu hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 21 yıl ve daha üstünde çalışma hayatında bulunan katılımcıların uyku bozukluğu hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin bıkkınlık hissi puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (F=2,238; p=0,077>0,05).

Tablo 0.6. Tükenmişlik Düzeyinin Aylık Gelire Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
Yorgunluk	501 - 1000 TL Arası	24	5,8333	1,46456	2,912	0,042
	1001 - 1500 TL Arası	26	5,2692	1,73338		
	1501 - 2000 TL Arası	6	4,0000	0,63246		
	2001 TL ve üzeri	4	4,2500	1,89297		
Hayal Kırıklığı	501 - 1000 TL Arası	24	5,2083	2,04257	3,292	0,027
	1001 - 1500 TL Arası	26	4,6154	2,06062		
	1501 - 2000 TL Arası	6	3,1667	1,60208		
	2001 TL ve üzeri	4	2,5000	1,29099		
Umutsuzluk	501 - 1000 TL Arası	24	5,2500	2,15184	2,853	0,045
	1001 - 1500 TL Arası	26	4,5000	2,19545		
	1501 - 2000 TL Arası	6	2,8333	1,16905		
	2001 TL ve üzeri	4	3,0000	2,70801		
Çaresizlik	501 - 1000 TL Arası	24	4,6875	2,29751	3,344	0,025
	1001 - 1500 TL Arası	26	4,0769	2,27461		
	1501 - 2000 TL Arası	6	2,4167	1,39344		
	2001 TL ve üzeri	4	1,7500	0,50000		
Üzüntü	501 - 1000 TL Arası	24	5,0000	2,18692	3,468	0,022
	1001 - 1500 TL Arası	26	4,1154	2,30351		
	1501 - 2000 TL Arası	6	2,0000	1,26491		
	2001 TL ve üzeri	4	3,2500	1,70783		
Fiziksel Hastalık	501 - 1000 TL Arası	24	4,4583	2,39527	1,247	0,301
	1001 - 1500 TL Arası	26	4,0385	2,59970		
	1501 - 2000 TL Arası	6	2,8333	1,72240		
	2001 TL ve üzeri	4	2,5000	2,38048		
Değersizlik	501 - 1000 TL Arası	24	4,5417	2,41335	3,705	0,017
	1001 - 1500 TL Arası	25	4,0000	2,34521		
	1501 - 2000 TL Arası	6	2,1667	1,47196		
	2001 TL ve üzeri	4	1,2500	0,50000		
Uyku Bozukluğu	501 - 1000 TL Arası	24	4,7500	2,64164	2,593	0,062
	1001 - 1500 TL Arası	26	3,8846	2,53499		
	1501 - 2000 TL Arası	6	2,0000	1,09545		
	2001 TL ve üzeri	4	2,5000	1,73205		
Bıkkınlık	501 - 1000 TL Arası	24	5,0417	2,31214	2,460	0,072
	1001 - 1500 TL Arası	26	4,3846	2,24636		
	1501 - 2000 TL Arası	6	2,5000	1,37840		
	2001 TL ve üzeri	4	3,2500	2,62996		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yorgunluk hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,912$; $p=0,042<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 501 – 1000 TL arası alan katılımcıların yorgunluk hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 1501 – 2000 TL arası alan katılımcıların yorgunluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin hayal kırıklığı hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,292$; $p=0,027<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 501 – 1000 TL arası alan katılımcıların hayal kırıklığı hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 2001 TL ve üzeri alan katılımcıların hayal kırıklığı hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin umutsuzluk hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,853$; $p=0,045<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 501 – 1000 TL arası alan katılımcıların umutsuzluk hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 1501 – 2000 TL arası alan katılımcıların umutsuzluk hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin çaresizlik hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek

yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,344$; $p=0,025<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 501 – 1000 TL arası alan katılımcıların çaresizlik hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 2001 TL ve üzeri alan katılımcıların çaresizlik hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin üzüntü hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,468$; $p=0,022<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 501 – 1000 TL arası alan katılımcıların üzüntü hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 1501 – 2000 TL alan katılımcıların üzüntü hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin fiziksel hastalık hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,247$; $p=0,301>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin değersizlik hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,705$; $p=0,017<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 501 – 1000 TL alan katılımcıların değersizlik hissi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 2001 TL ve üzeri katılımcıların değersizlik hissi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin uyku bozukluğu hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,593$; $p=0,062>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin bıkkınlık hissi puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,460$; $p=0,072>0,05$).

3.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 0.7. İş Doyumu

	N	Ort.	S.s	Min	Max
Ücret	60	11,1500	4,74368	4,00	21,00
Prim	60	10,9500	4,80616	4,00	22,00
Süpervizyon	60	11,8000	5,04824	4,00	23,00
Sosyal Yardım	60	12,1333	5,19278	4,00	24,00
Şans Eseri Ödül	60	11,5667	4,69174	4,00	24,00
Disiplin	60	11,7333	4,64271	6,00	21,00
İş Arkadaşları	60	11,6833	4,18833	5,00	21,00
İşin Doğası	60	12,3333	5,42332	4,00	24,00
İletişim	60	11,4333	4,96212	4,00	22,00

Ücretten sağlanan tatminin Aritmetik Ortalaması 11,15; Standart Sapması 4,74; Primden sağlanan tatminin Aritmetik Ortalaması 10,95; Standart Sapması 4,80; Süpervizör desteğinden sağlanan tatminin Aritmetik Ortalaması 11,80; Standart Sapması 5,04; Sosyal yardımlardan dolayı tatmin olmanın Aritmetik Ortalaması 12,13; Standart Sapması 5,19; Şans eseri alınan ödülünden dolayı tatmin olmanın Aritmetik Ortalaması 11,56; Standart Sapması 4,69; Disiplin açısından olunan tatminin Aritmetik Ortalaması 11,73; Standart Sapması 4,64; İş arkadaşları desteğinden sağlanan tatminin Aritmetik Ortalaması 11,68; Standart Sapması 4,18; İşin doğasından sağlanan tatminin Aritmetik Ortalaması 12,33; Standart Sapması 5,42 ve

İletişimden sağlanan tatminin Aritmetik Ortalaması 11,43; Standart Sapması 4,96 olarak hesaplanmıştır.

İş tatmin düzeyinin cinsiyete göre dağılımı analiz edilmemiştir çünkü katılımcıların 60'ı (%100) erkektir.

Tablo 0.8. İş Doyum Düzeyinin Pnömokonyoz Tanısı Alıp Almama Durumuna Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	t	p
Ücret	Sağlıksız	30	7,8000	2,07448	-7,726	0,000
	Sağlıklı	30	14,5000	4,27301		
Prim	Sağlıksız	30	7,4333	2,37346	-8,326	0,000
	Sağlıklı	30	14,4667	3,97174		
Süpervizyon	Sağlıksız	30	7,6000	2,12700	-11,743	0,000
	Sağlıklı	30	16,0000	3,29053		
Sosyal Yardım	Sağlıksız	30	8,0000	2,11725	-10,250	0,000
	Sağlıklı	30	16,2667	3,87684		
Şans Eseri Ödül	Sağlıksız	30	7,9000	2,20266	-9,751	0,000
	Sağlıklı	30	15,2333	3,48082		
Disiplin	Sağlıksız	30	7,8667	1,38298	-11,784	0,000
	Sağlıklı	30	15,6000	3,31766		
İş Arkadaşları	Sağlıksız	30	8,1333	1,85199	-12,541	0,000
	Sağlıklı	30	15,2333	2,48698		
İşin Doğası	Sağlıksız	30	8,1333	2,93297	-9,523	0,000
	Sağlıklı	30	16,5333	3,83930		
İletişim	Sağlıksız	30	7,8000	2,34006	-8,339	0,000
	Sağlıklı	30	15,0667	4,16002		

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin aldıkları ücretten duydukları doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=7,726$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin aldıkları primden dolayı duyulan doyum puan ortalamalarının

tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=8,326$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin süpervizör desteğinden sağlanan doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=11,743$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin aldıkları sosyal yardımlardan dolayı duyulan doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=10,250$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin aldıkları şans eseri ödüllerden dolayı duyulan doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=9,751$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin iş yerinde sağlanan disiplinden dolayı doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=11,784$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin iş arkadaşı desteğinden duydukları doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=12,541$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin işin doğasından dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=9,523$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin iş yerindeki iletişimden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=8,339$; $p=0,000<0,05$).

Tablo 0.9. İş Doymu Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
Ücret	15 - 20 Yaş	2	18,0000	2,82843	2,502	0,033
	21 - 25 Yaş	7	14,1429	5,58058		
	26 - 30 Yaş	13	9,6154	3,37980		
	31 - 35 Yaş	20	12,1000	3,80996		
	36 - 40 Yaş	5	9,4000	4,92950		
	41 - 45 Yaş	11	9,8182	5,74140		
	46 ve üzeri	2	6,0000	0,00000		
Prim	15 - 20 Yaş	2	15,5000	6,36396	3,203	0,009
	21 - 25 Yaş	7	16,1429	5,04739		
	26 - 30 Yaş	13	10,4615	4,37065		
	31 - 35 Yaş	20	11,2500	3,98517		
	36 - 40 Yaş	5	9,6000	6,76757		
	41 - 45 Yaş	11	8,2727	2,96954		
	46 ve üzeri	2	6,5000	2,12132		
Süpervizyon	15 - 20 Yaş	2	17,0000	4,24264	2,515	0,032
	21 - 25 Yaş	7	16,2857	1,97605		
	26 - 30 Yaş	13	11,6923	4,73259		
	31 - 35 Yaş	20	12,1000	4,95134		
	36 - 40 Yaş	5	9,6000	6,34823		
	41 - 45 Yaş	11	9,5455	4,78254		
	46 ve üzeri	2	6,5000	2,12132		
Sosyal Yardım	15 - 20 Yaş	2	17,0000	4,24264	2,598	0,028
	21 - 25 Yaş	7	16,5714	4,35343		
	26 - 30 Yaş	13	11,3846	4,80518		
	31 - 35 Yaş	20	13,1500	5,49904		
	36 - 40 Yaş	5	9,2000	4,43847		
	41 - 45 Yaş	11	9,4545	4,08323		
	46 ve üzeri	2	8,5000	0,70711		
Şans Eseri Ödül	15 - 20 Yaş	2	16,5000	0,70711	2,258	0,052
	21 - 25 Yaş	7	14,1429	4,05909		
	26 - 30 Yaş	13	10,5385	4,13552		
	31 - 35 Yaş	20	13,0000	4,96302		
	36 - 40 Yaş	5	10,4000	4,77493		
	41 - 45 Yaş	11	8,6364	4,10543		
	46 ve üzeri	2	9,0000	1,41421		
Disiplin	15 - 20 Yaş	2	17,0000	0,00000	2,963	0,014
	21 - 25 Yaş	7	15,8571	3,89138		
	26 - 30 Yaş	13	10,6923	3,70551		
	31 - 35 Yaş	20	12,5500	4,22368		
	36 - 40 Yaş	5	8,8000	5,21536		
	41 - 45 Yaş	11	10,0909	4,96899		
	46 ve üzeri	2	7,0000	1,41421		
İş Arkadaşları	15 - 20 Yaş	2	15,5000	2,12132	2,503	0,033
	21 - 25 Yaş	7	15,5714	2,63674		
	26 - 30 Yaş	13	11,6923	3,98716		
	31 - 35 Yaş	20	11,8500	4,18361		

İşin Doğası	36 - 40 Yaş	5	10,8000	5,97495		
	41 - 45 Yaş	11	9,1818	2,99393		
	46 ve üzeri	2	8,5000	2,12132		
	15 - 20 Yaş	2	17,0000	4,24264		
	21 - 25 Yaş	7	16,5714	3,77964		
	26 - 30 Yaş	13	11,5385	4,52061		
	31 - 35 Yaş	20	13,7000	5,19210	2,581	0,029
İletişim	36 - 40 Yaş	5	9,4000	6,69328		
	41 - 45 Yaş	11	9,3636	5,33428		
	46 ve üzeri	2	8,0000	4,24264		
	15 - 20 Yaş	2	11,5000	3,53553		
	21 - 25 Yaş	7	15,8571	4,67007		
	26 - 30 Yaş	13	10,9231	3,72965		
	31 - 35 Yaş	20	12,7500	4,85446	2,581	0,029
	36 - 40 Yaş	5	8,8000	6,37966		
	41 - 45 Yaş	11	8,9091	4,45992		
	46 ve üzeri	2	6,5000	2,12132		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları ücretten duydukları doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,502$; $p=0,033<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 15 – 20 yaş arası katılımcıların aldıkları ücretten duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 36 - 40 yaş arası katılımcıların aldıkları ücretten dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,203$; $p=0,009<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 -25 yaş arası katılımcıların aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan

ortalamları en yüksek çıkarken; 46 ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin süpervizör desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,515$; $p=0,032<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 15 – 20 yaş arası katılımcıların süpervizör desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların süpervizör desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları sosyal yardımın sağladığı doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,598$; $p=0,028<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 15 – 20 yaş arası katılımcıların aldıkları sosyal yardımın sağladığı doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların sosyal yardımın sağladığı doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları şans eseri ödülünden duydukları doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,258$; $p=0,052>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin disiplinden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,963$; $p=0,014<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 15 – 20 yaş arası katılımcıların sağlanan disiplinden dolayı puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların sağlanan disiplinden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş arkadaşlarından aldıkları destekten dolayı duyulan doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,503$; $p=0,033<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 31 – 35 yaş arası katılımcıların iş arkadaşlarından alınan destekten dolayı duyulan doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 yaş ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların iş arkadaşlarından alınan destekten dolayı duyulan doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin işin doğasından dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,581$; $p=0,029<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 15 – 20 yaş arası katılımcıların işin doğasından dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 yaş ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların işin doğasından dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş yerindeki iletişimden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=2,581; p=0,029<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 – 25 arası katılımcıların iletişimden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 yaş ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların iletişimden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Tablo 0.10. İş Doyum Düzeyinin Eğitim Düzeyi Durumuna Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
Ücret	İlköğretim	28	9,9643	4,61465	2,010	0,143
	Ortaöğretim	18	11,6111	4,61633		
	Lise ve üzeri	14	12,9286	4,82724		
Prim	İlköğretim	28	9,0714	3,79013	5,127	0,009
	Ortaöğretim	18	13,3333	5,70861		
	Lise ve üzeri	14	11,6429	4,04983		
Süpervizyon	İlköğretim	28	10,3571	5,44477	2,420	0,098
	Ortaöğretim	18	12,6111	4,72962		
	Lise ve üzeri	14	13,6429	3,97312		
Sosyal Yardım	İlköğretim	28	10,6786	5,15719	4,075	0,022
	Ortaöğretim	18	11,9444	5,57803		
	Lise ve üzeri	14	15,2857	3,33809		
Şans Eseri Ödül	İlköğretim	28	10,3571	4,80134	3,283	0,045
	Ortaöğretim	18	11,4444	4,98494		
	Lise ve üzeri	14	14,1429	3,03460		
Disiplin	İlköğretim	28	10,2143	4,38311	3,178	0,049
	Ortaöğretim	18	12,6667	4,94678		
	Lise ve üzeri	14	13,5714	4,01371		
İş Arkadaşları	İlköğretim	28	10,7143	3,90496	2,047	0,139
	Ortaöğretim	18	11,8333	4,93785		
	Lise ve üzeri	14	13,4286	3,27495		
İşin Doğası	İlköğretim	28	10,9286	5,36745	1,845	0,167
	Ortaöğretim	18	13,7778	5,46169		
	Lise ve üzeri	14	13,2857	5,15048		
İletişim	İlköğretim	28	10,2857	4,90546	1,437	0,246
	Ortaöğretim	18	12,5556	4,97313		
	Lise ve üzeri	14	12,2857	4,90570		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları ücretten sağladıkları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,010$; $p=0,143>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,127$; $p=0,009<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda ortaöğretim mezunlarının aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; ilköğretim mezunlarının aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin süpervizör desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır. ($F=2,420$; $p=0,098>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları sosyal yardımlardan dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,075$; $p=0,022<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda lise ve daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan

katılımcıların aldıkları sosyal yardımlardan dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; ilköğretim mezunlarını aldıkları sosyal yardımlardan dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin şans eseri aldıkları ödüllerden duydukları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,283$; $p=0,045<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda lise ve daha üzeri eğitim kurumundan mezun olan katılımcıların şans eseri aldıkları ödüllerden duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; ilköğretim mezunlarının şans eseri aldıkları ödüllerden duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş yerinde sağlanan disiplinin sağladığı doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,178$; $p=0,049<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda lise ve daha üzeri eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların disiplinin sağladığı doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; ilköğretimden mezunlarının disiplinin sağladığı doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş arkadaşı desteğinden duydukları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda

grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,047$; $p=0,139>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin işin doğasından dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,845$; $p=0,167>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş yerindeki iletişimden duydukları doyum puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,437$; $p=0,246>0,05$).

Tablo 0.11. İş Doyum Düzeyinin İş Hayatında Bulunma Yılına Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
Ücret	0 - 5 Yıl Arası	19	12,0000	5,04425		
	6 - 10 Yıl Arası	19	9,4737	2,81599		
	11 - 15 Yıl Arası	14	11,0714	4,68162	1,160	0,338
	16 - 20 Yıl Arası	5	13,0000	7,51665		
	21 Yıl ve Üzeri	3	13,6667	7,50555		
Prim	0 - 5 Yıl Arası	19	12,9474	4,57619		
	6 - 10 Yıl Arası	19	8,7895	4,13090		
	11 - 15 Yıl Arası	14	10,5000	4,95751	2,208	0,080
	16 - 20 Yıl Arası	5	13,0000	5,24404		
	21 Yıl ve Üzeri	3	10,6667	5,50757		
Süpervizyon	0 - 5 Yıl Arası	19	13,1579	4,63397		
	6 - 10 Yıl Arası	19	9,7368	4,61690		
	11 - 15 Yıl Arası	14	12,3571	5,31481	1,251	0,300
	16 - 20 Yıl Arası	5	12,8000	6,22093		
	21 Yıl ve Üzeri	3	12,0000	6,55744		
Sosyal Yardım	0 - 5 Yıl Arası	19	13,0000	5,25991		
	6 - 10 Yıl Arası	19	9,7368	4,34412		
	11 - 15 Yıl Arası	14	13,0000	5,68399	1,646	0,176
	16 - 20 Yıl Arası	5	14,4000	5,59464		
	21 Yıl ve Üzeri	3	14,0000	4,35890		
Şans Eseri Ödül	0 - 5 Yıl Arası	19	13,1053	4,33198		
	6 - 10 Yıl Arası	19	8,5789	2,93098		
	11 - 15 Yıl Arası	14	12,5714	5,99634	3,301	0,017
	16 - 20 Yıl Arası	5	13,2000	4,20714		
	21 Yıl ve Üzeri	3	13,3333	2,88675		
Disiplin	0 - 5 Yıl Arası	19	12,3684	4,46232		
	6 - 10 Yıl Arası	19	9,9474	3,70396		
	11 - 15 Yıl Arası	14	12,7857	5,08661	1,054	0,388
	16 - 20 Yıl Arası	5	12,8000	6,22093		
	21 Yıl ve Üzeri	3	12,3333	6,50641		
İş Arkadaşı	0 - 5 Yıl Arası	19	13,0000	4,43471		
	6 - 10 Yıl Arası	19	9,3158	3,28384		
	11 - 15 Yıl Arası	14	12,3571	4,32537	2,548	0,049
	16 - 20 Yıl Arası	5	13,4000	4,27785		
	21 Yıl ve Üzeri	3	12,3333	2,08167		
İşin Doğası	0 - 5 Yıl Arası	19	13,7368	5,23707		
	6 - 10 Yıl Arası	19	10,2105	3,96623		
	11 - 15 Yıl Arası	14	12,3571	6,41641	1,256	0,298
	16 - 20 Yıl Arası	5	14,0000	6,16441		
	21 Yıl ve Üzeri	3	14,0000	7,93725		
İletişim	0 - 5 Yıl Arası	19	12,4211	5,03671		
	6 - 10 Yıl Arası	19	9,6842	4,25640		
	11 - 15 Yıl Arası	14	12,2857	5,06008	1,389	0,250
	16 - 20 Yıl Arası	5	13,6000	6,69328		
	21 Yıl ve Üzeri	3	8,6667	3,51188		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları ücretten dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,160$; $p=0,338>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,208$; $p=0,080>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin süpervizörlerinden aldıkları destekten dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,251$; $p=0,300>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları sosyal yardımlardan dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,646$; $p=0,176>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları şans eseri ödülünden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı

bulunmuştur ($F=3,301$; $p=0,017<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 yıl veya daha fazla süredir çalışanların aldıkları şans eseri ödüllerden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 6 – 10 yıl arası çalışanların şans eseri ödüllerden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş yerinde sağlanan disiplinden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,054$; $p=0,388>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş arkadaşı desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,548$; $p=0,049<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 16 – 20 yıldır çalışma hayatında bulunan katılımcıların iş arkadaşı desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 6 -10 yıldır çalışma hayatında bulunan katılımcıların iş arkadaşı desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin işin doğasından dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,256$; $p=0,298>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş yerindeki iletişimden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının çalışma hayatında bulunma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,389; p=0,250>0,05).

Tablo 0.12. İş Doyumu Düzeyinin Aylık Gelire Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
Ücret	501 - 1000 TL Arası	24	10,9167	4,80866	1,514	0,221
	1001 - 1500 TL Arası	26	10,3462	4,18514		
	1501 - 2000 TL Arası	6	14,6667	5,08593		
	2001 TL ve üzeri	4	12,5000	6,55744		
Prim	501 - 1000 TL Arası	24	10,7083	5,44122	0,892	0,451
	1001 - 1500 TL Arası	26	10,3846	3,96057		
	1501 - 2000 TL Arası	6	13,8333	5,52871		
	2001 TL ve üzeri	4	11,7500	4,99166		
Süpervizyon	501 - 1000 TL Arası	24	11,2083	5,48499	1,231	0,307
	1001 - 1500 TL Arası	26	11,5769	4,72587		
	1501 - 2000 TL Arası	6	15,5000	3,67423		
	2001 TL ve üzeri	4	11,2500	5,56028		
Sosyal Yardım	501 - 1000 TL Arası	24	11,6250	5,82209	1,045	0,380
	1001 - 1500 TL Arası	26	11,8846	4,76929		
	1501 - 2000 TL Arası	6	15,6667	3,01109		
	2001 TL ve üzeri	4	11,5000	6,13732		
Şans Eseri Ödül	501 - 1000 TL Arası	24	10,8333	5,00145	2,219	0,096
	1001 - 1500 TL Arası	26	11,1154	4,43916		
	1501 - 2000 TL Arası	6	16,0000	3,52136		
	2001 TL ve üzeri	4	12,2500	3,20156		
Disiplin	501 - 1000 TL Arası	24	11,2083	4,68094	3,470	0,022
	1001 - 1500 TL Arası	26	10,7692	3,98304		
	1501 - 2000 TL Arası	6	16,8333	3,76386		
	2001 TL ve üzeri	4	13,5000	5,80230		
İş Arkadaşları	501 - 1000 TL Arası	24	10,5417	4,13867	1,753	0,167
	1001 - 1500 TL Arası	26	11,9231	4,25133		
	1501 - 2000 TL Arası	6	14,6667	4,27395		
	2001 TL ve üzeri	4	12,5000	1,73205		
İşin Doğası	501 - 1000 TL Arası	24	11,8333	5,96123	1,267	0,295
	1001 - 1500 TL Arası	26	11,6538	4,49838		
	1501 - 2000 TL Arası	6	15,8333	5,87934		
	2001 TL ve üzeri	4	14,5000	6,55744		
İletişim	501 - 1000 TL Arası	24	10,5833	5,10683	3,820	0,015
	1001 - 1500 TL Arası	26	10,9231	4,22301		
	1501 - 2000 TL Arası	6	17,5000	4,08656		
	2001 TL ve üzeri	4	10,7500	5,05800		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları ücretten dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,514; p=0,221>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları primden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=0,892; p=0,451>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin süpervizör desteğinden dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,231; p=0,307>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları sosyal yardımdan dolayı duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,045; p=0,380>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları şans eseri ödüllerden duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda

grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,219$; $p=0,096>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin sağlanan disiplinden duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,470$; $p=0,022>0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 1501 – 2000 TL alan katılımcıların sağlanan disiplinden duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 501 – 1000 TL alan katılımcıların sağlanan disiplinden duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iş arkadaşı desteğinden duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,753$; $p=0,167>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin işin doğasından duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,267$; $p=0,295>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin iletişimden duydukları doyum puan ortalamalarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,820$; $p=0,015<0,05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 1501 – 2000 TL alan katılımcıların iletişimden duydukları doyum puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 501 – 2001 TL alan katılımcıların iletişimden duydukları doyum puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

3.3. Yaşam Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 0.13. Yaşam Doyumu

	N	Ort.	S.s	Min	Max
İdeale Yakınlık	60	2,1333	1,22774	1,00	5,00
Mükemmellik	60	2,2500	1,24363	1,00	5,00
Memnuniyet	60	2,5167	1,34658	1,00	5,00
İstekleri	60	2,5667	1,22636	1,00	5,00
Gerçekleştirme					
Değişim İsteği	60	2,4833	1,33393	1,00	5,00

İdeale yakın olma hissi Aritmetik Ortalaması 2,13; Standart Sapması 1,22; Mükemmel olma hissi Aritmetik Ortalaması 2,25; Standart Sapması 1,24; Memnun olma hissi Aritmetik Ortalaması 2,51; Standart Sapması 1,34; İstekleri gerçek kılabilme hissi Aritmetik Ortalaması 2,56; Standart Sapması 1,22 ve Değişime istekli olma hissi Aritmetik Ortalaması 2,48; Standart Sapması 2,48; olarak hesaplanmıştır.

Yaşam memnuniyeti düzeyinin cinsiyete göre dağılımına bakılmamıştır çünkü katılımcıların 60'ı (%100) erkektir.

Tablo 0.14. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Pnömokonyoz Tanısı Alıp Almama

Durumuna Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	t	p
İdeale Yakınlık	Sağlıksız	30	1,3667	0,85029	-6,174	0,000
	Sağlıklı	30	2,9000	1,06188		
Mükemmellik	Sağlıksız	30	1,3667	0,76489	-7,817	0,000
	Sağlıklı	30	3,1333	0,97320		
Memnuniyet	Sağlıksız	30	1,4667	0,93710	-9,693	0,000
	Sağlıklı	30	3,5667	0,72793		
İstekleri	Sağlıksız	30	1,6667	0,88409	-8,381	0,000
Gerçekleştirme	Sağlıklı	30	3,4667	0,77608		
Değişim	Sağlıksız	30	1,4333	0,50401	-9,940	0,000
İstememe	Sağlıklı	30	3,5333	1,04166		

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin yaşamlarının ideale yakın olma derecesi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=6,174$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin yaşamlarının mükemmel olma derecesi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=7,817$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin yaşamlarından memnun olma derecesi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=9,693$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin yaşamlarında isteklerini gerçekleştirebilme algı puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=8,381$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin değişime istekli olmama derecesi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=9,940$; $p=0,000<0,05$).

Tablo 0.15. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Yaşa Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	p
İdeale Yakınlık	15 - 20 Yaş	2	2,5000	0,70711	1,121	0,363
	21 - 25 Yaş	7	2,1429	1,06904		
	26 - 30 Yaş	13	2,3077	1,31559		
	31 - 35 Yaş	20	2,4500	1,23438		
	36 - 40 Yaş	5	1,2000	0,44721		
	41 - 45 Yaş	11	1,6364	1,43337		
	46 ve üzeri	2	2,5000	0,70711		
Mükemmellik	15 - 20 Yaş	2	2,5000	0,70711	1,059	0,399
	21 - 25 Yaş	7	2,7143	0,95119		
	26 - 30 Yaş	13	2,3846	1,12090		
	31 - 35 Yaş	20	2,4500	1,31689		
	36 - 40 Yaş	5	2,2000	1,64317		
	41 - 45 Yaş	11	1,4545	1,21356		
	46 ve üzeri	2	2,0000	1,41421		
Memnuniyet	15 - 20 Yaş	2	3,5000	0,70711	2,047	0,075
	21 - 25 Yaş	7	3,4286	0,53452		
	26 - 30 Yaş	13	2,7692	1,53590		
	31 - 35 Yaş	20	2,5500	1,31689		
	36 - 40 Yaş	5	1,6000	0,89443		
	41 - 45 Yaş	11	1,7273	1,42063		
	46 ve üzeri	2	3,0000	0,00000		
İstekleri Gerçekleştirme	15 - 20 Yaş	2	3,5000	0,70711	2,519	0,032
	21 - 25 Yaş	7	3,7143	0,48795		
	26 - 30 Yaş	13	2,5385	1,26592		
	31 - 35 Yaş	20	2,6500	1,13671		
	36 - 40 Yaş	5	2,4000	0,89443		
	41 - 45 Yaş	11	1,8182	1,40130		
	46 ve üzeri	2	1,5000	0,70711		
Değişim İstememe	15 - 20 Yaş	2	2,5000	0,70711	2,511	0,033
	21 - 25 Yaş	7	3,8571	1,06904		
	26 - 30 Yaş	13	2,4615	0,96742		
	31 - 35 Yaş	20	2,6500	1,46089		
	36 - 40 Yaş	5	1,6000	0,89443		
	41 - 45 Yaş	11	1,9091	1,37510		
	46 ve üzeri	2	1,5000	0,70711		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları yaşamlarının ideale yakın olma derecesi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,121; p=0,363>0,05).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarının mükemmel olma derecesi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,059$; $p=0,339>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarından memnun olma dereceleri puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,047$; $p=0,075>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında isteklerini gerçekteştirebildiklerini düşünme derecesi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,519$; $p=0,032<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 – 25 yaş arası katılımcıların isteklerini gerçekteştirebildiklerini düşünme derecesi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların isteklerini gerçekteştirebildiklerini düşünme derecesi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında değişiklik istememe derecesi puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,511$; $p=0,033<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi

sonucunda 21 – 25 yaş arası katılımcıların yaşamlarında değişiklik istememe derecesi puan ortalamaları en yüksek çıkarken; 46 ve daha ileri yaşlarda olan katılımcıların sağlanan yaşamlarında değişiklik isteme derecesi puan ortalamaları en düşük çıkmıştır.

Tablo 0.16. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	P
İdeale Yakınlık	İlköğretim	28	1,8929	1,22744	3,447	0,039
	Ortaöğretim	18	1,9444	1,16175		
	Lise ve üzeri	14	2,8571	1,09945		
Mükemmellik	İlköğretim	28	1,8571	1,17739	4,403	0,017
	Ortaöğretim	18	2,2778	1,17851		
	Lise ve üzeri	14	3,0000	1,17670		
Memnuniyet	İlköğretim	28	1,9643	1,31887	7,480	0,001
	Ortaöğretim	18	2,6111	1,19503		
	Lise ve üzeri	14	3,5000	1,01905		
İstekleri Gerçekleştirme	İlköğretim	28	2,0000	1,08866	7,302	0,002
	Ortaöğretim	18	2,8889	1,32349		
Değişim İstememe	Lise ve üzeri	14	3,2857	0,82542	3,499	0,037
	İlköğretim	28	2,0357	1,23175		
	Ortaöğretim	18	2,7222	1,40610		
	Lise ve üzeri	14	3,0714	1,20667		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları yaşamlarının ideale yakın olma derecesi puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,447$; $p=0,039<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda lise veya daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların yaşamlarının ideale yakın olma derecesi en yüksekken; ilköğretim mezunlarının en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarının mükemmel olma derecesi puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda

grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,403$; $p=0,017>0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda lise veya daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların yaşamlarının mükemmel olma derecesi en yüksekken; ilköğretim mezunlarının en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarından memnun olma dereceleri puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,480$; $p=0,001>0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda lise veya daha üstü eğitim kurumundan mezun olan katılımcıların yaşamlarından memnun olma derecesi en yüksekken; ilköğretim mezunlarının en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında isteklerini gerçekleştirebildiklerini düşünme derecesi puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,302$; $p=0,002<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda lise veya daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcılar en yüksek oranda isteklerini gerçekleştirebildiklerini düşünürken; ilköğretim mezunları en düşük oranda bunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında değişiklik istememe derecesi puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,499$; $p=0,037<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi

sonucunda lise veya daha üstü eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların yaşamlarında değişiklik istememe dereceleri en yüksekken ilköğretim mezunlarının en düşüktür.

Tablo 0.17. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin İş Hayatında Bulunma Süresine Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	P
İdeale Yakınlık	0 - 5 Yıl Arası	19	2,1053	1,14962	3,276	0,018
	6 - 10 Yıl Arası	19	1,5263	0,90483		
	11 - 15 Yıl Arası	14	2,5714	1,39859		
	16 - 20 Yıl Arası	5	2,4000	1,14018		
	21 Yıl ve Üzeri	3	3,6667	1,15470		
Mükemmellik	0 - 5 Yıl Arası	19	2,1053	0,99413	4,257	0,005
	6 - 10 Yıl Arası	19	1,6316	1,11607		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,0000	1,30089		
	16 - 20 Yıl Arası	5	2,2000	1,09545		
	21 Yıl ve Üstü	3	3,6667	1,15470		
Memnuniyet	0 - 5 Yıl Arası	19	2,7895	1,27275	3,126	0,022
	6 - 10 Yıl Arası	19	1,7368	1,19453		
	11 - 15 Yıl Arası	14	2,7143	1,32599		
	16 - 20 Yıl Arası	5	3,2000	1,30384		
	21 Yıl ve Üstü	3	3,6667	1,15470		
İstekleri Gerçekleştirme	0 - 5 Yıl Arası	19	2,6842	1,37649	2,881	0,031
	6 - 10 Yıl Arası	19	1,8947	0,87526		
	11 - 15 Yıl Arası	14	3,0000	0,87706		
	16 - 20 Yıl Arası	5	2,8000	1,64317		
	21 Yıl ve Üstü	3	3,6667	1,52753		
Değişim İstememe	0 - 5 Yıl Arası	19	2,8947	1,48678	1,836	0,135
	6 - 10 Yıl Arası	19	1,9474	0,97032		
	11 - 15 Yıl Arası	14	2,6429	1,39268		
	16 - 20 Yıl Arası	5	2,0000	1,22474		
	21 Yıl ve Üstü	3	3,3333	1,52753		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları yaşamlarının ideale yakın olma derecesi puan ortalamalarının iş hayatında bulunma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,276$; $p=0,018<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 yıl veya daha uzun süre iş hayatında olan

katılımcıların yaşamlarının ideale yakın olma derecesi en yüksekken; 6 – 10 yıl arası iş hayatında bulunanların en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarının mükemmel olma derecesi puan ortalamalarının iş hayatında bulunma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,257$; $p=0,005>0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 yıl veya daha uzun süre iş hayatında olan katılımcıların yaşamlarının mükemmel olma derecesi en yüksekken; 6 – 10 yıl arası iş hayatında bulunanların en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarından memnun olma dereceleri puan ortalamalarının iş hayatında bulunma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,126$; $p=0,022>0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 yıl veya daha uzun süre iş hayatında olan katılımcıların yaşamlarından memnun olma derecesi en yüksekken; 6 – 10 yıl arası iş hayatında bulunanların en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında isteklerini gerçekleştirebildiklerini düşünme derecesi puan ortalamalarının iş hayatında bulunma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,881$; $p=0,031<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 21 yıl veya daha uzun süre iş hayatında olan

katılımcılar en yüksek oranda isteklerini gerçekleştirebildiklerini düşünürken; 6 – 10 yıl arası iş hayatında bulunanların en düşük oranda bunu düşünmektedir.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında değişiklik istememe derecesi puan ortalamalarının iş hayatında bulunma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,836; p=0,135>0,05).

Tablo 0.18. Yaşam Memnuniyeti Düzeyinin Aylık Gelire Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort.	S.s	F	P
İdeale Yakınlık	501 - 1000 TL Arası	24	1,7917	1,14129	6,529	0,001
	1001 - 1500 TL Arası	26	1,9231	0,89098		
	1501 - 2000 TL Arası	6	3,3333	1,63299		
	2001 TL ve üzeri	4	3,7500	0,95743		
Mükemmellik	501 - 1000 TL Arası	24	1,7917	1,02062	5,495	0,002
	1001 - 1500 TL Arası	26	2,1923	1,16685		
	1501 - 2000 TL Arası	6	3,5000	1,37840		
	2001 TL ve üzeri	4	3,5000	1,00000		
Memnuniyet	501 - 1000 TL Arası	24	2,0833	1,24819	2,175	0,101
	1001 - 1500 TL Arası	26	2,6154	1,38786		
	1501 - 2000 TL Arası	6	3,1667	1,32916		
	2001 TL ve üzeri	4	3,5000	1,00000		
İstekleri Gerçekleştirme	501 - 1000 TL Arası	24	2,2083	1,14129	2,419	0,076
	1001 - 1500 TL Arası	26	2,5769	1,27037		
	1501 - 2000 TL Arası	6	3,5000	0,54772		
	2001 TL ve üzeri	4	3,2500	1,50000		
Değişim İstememe	501 - 1000 TL Arası	24	2,3333	1,23945	3,179	0,031
	1001 - 1500 TL Arası	26	2,1923	1,29674		
	1501 - 2000 TL Arası	6	3,6667	1,21106		
	2001 TL ve üzeri	4	3,5000	1,29099		

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin aldıkları yaşamlarının ideale yakın olma derecesi puan ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı

bulunmuştur ($F=6,529$; $p=0,001<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 2001 TL veya daha üstü maaş alan katılımcıların yaşamlarının ideale yakın olma derecesi en yüksekken; 501 – 1000 TL arası maaş alan katılımcıların en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarının mükemmel olma derecesi puan ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,495$; $p=0,002>0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan post – hoc analizi sonucunda 1501 veya daha üstü maaş alan katılımcıların yaşamlarının mükemmel olma derecesi en yüksekken; 501 – 1000 TL arası maaş alan katılımcıların en düşüktür.

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarından memnun olma dereceleri puan ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,175$; $p=0,101>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında isteklerini gerçekleştirebildiklerini düşünme derecesi puan ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,419$; $p=0,076>0,05$).

Araştırmaya katılan mavi yakalı işçilerin yaşamlarında değişiklik istememe derecesi puan ortalamalarının aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü (One – Way) varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=3,179; p=0,031<0,05). 1501 – 2000 TL arası maaş alan katılımcıların yaşamlarında değişiklik istememe dereceleri en yüksekken; 1001 – 1500 TL arası maaş alanlarınki en düşüktür.

3.4. Pnömkonyoz Tanısı Alıp Almama Durumu ile Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler

Tablo 0.19. Pnömkonyoz Tanısı Alıp Almama Durumu ile Tükenmişlik Düzeyi, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiye İlişkin Bağımsız Örneklemeler İçin Yapılan T – Testi

	Pnömkonyoz Tanısı Alıp Almama Durumu	N	Ort.	S.s	t	P
Tükenmişlik Düzeyi	Alan	30	61,3667	10,51922	16,304	0,000
	Almayan	30	24,0333	6,83038		
İş Doyumu	Alan	30	70,5000	11,73486	-15,189	0,000
	Almayan	30	1,3790E2	21,28355		
Yaşam Doyumu	Alan	30	7,3000	3,30256	-12,633	0,000
	Almayan	30	16,6000	2,31338		

Pnömkonyoz tanısı alan katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 61,36; standart sapması 10,51 iken tanı almayan sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 24,03; standart sapmaları 6,83'tür. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (t=16,30; p=0,000<0,05).

Pnömkonyoz tanısı alan katılımcıların iş doyumu düzeyi ortalamaları 70,50; standart sapması 11,73 iken tanı almayan sağlıklı katılımcıların iş doyumu düzeyi ortalamaları 1,3790E2; standart sapması 21,28'dir. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (t=15,18; p=0,000<0,05).

Pnömokonyoz tanısı alan katılımcıların yaşam doyumu düzeyi ortalamaları 7,30; standart sapması 3,30 iken tanı almayan sağlıklı katılımcıların yaşam doyumu düzeyi ortalamaları 16,60; standart sapması 2,31'dir. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($t=12,63$; $p=0,000<0,05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Pnömkonyoz tanısı almış sağlıksız mavi yakalı çalışanlar ile pnömkonyoz tanısı almamış sağlıklı mavi yakalı çalışanların tükenmişlik düzeyi, iş doyumu ve yaşam doyumunun karşılaştırılması amacıyla yapılan çalışmanın sonuçları aşağıda tartışılarak sunulmuştur:

4.1. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkisine Dair Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan çalışanların tükenmişlik düzeyleri Yorgunluk, Hayal Kırıklığı, Umutsuzluk, Çaresizlik, Üzüntü, Fiziksel Hastalık, Değersizlik Hissi, Uyku Sorunu ve Bıkkınlık olmak üzere dokuz boyutta incelenmiştir. Yorgunluk boyutunda; pnömkonyoz tanısı almış sağlıksız katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 6,63 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 3,96 çıkmıştır. Hayal kırıklığı boyutunda; pnömkonyoz tanısı almış sağlıksız katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 6,10 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 3,03 çıkmıştır. Umutsuzluk boyutunda; pnömkonyoz tanısı almış sağlıksız katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamalar 6,30 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik ortalamalar 2,76 çıkmıştır. Çaresizlik boyutunda; pnömkonyoz tanısı almış sağlıksız katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 5,91 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik ortalamaları 2,08 çıkmıştır. Üzüntü boyutunda; pnömkonyoz tanısı almış sağlıksız katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 6,10 çıkarken tanı

almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik ortalamaları 2,30 çıkmıştır. Fiziksel hastalık boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 6,13 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik ortalamaları 1,83 çıkmıştır. Değersizlik boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 5,83 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik ortalamaları 1,79 çıkmıştır. Uyku bozukluğu boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 6,06 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik ortalamaları 1,83 çıkmıştır. Bıkkınlık boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 6,36 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik ortalamaları 2,40 çıkmıştır.

Tükenmişlik düzeyinin yaşa göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların yorgunluk boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 5,50 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 3,85 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 5,07 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 5,05 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 6,20 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 6,18 çıkmıştır. 46 ve üzeri 70,00 çıkmıştır. Hayal kırıklığı boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 4,00 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 2,28 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 4,15 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 4,55 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 6,40 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 6,00 çıkmıştır. 46 ve üzeri 3,50 çıkmıştır. Umutsuzluk boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 2,00 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 2,85 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 4,07 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 4,55 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 5,80 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 6,00 çıkmıştır. 46 ve üzeri 4,50 çıkmıştır. Çaresizlik boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 2,00 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 2,07 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 3,50 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 4,00 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 5,20 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 5,59 çıkmıştır. 46 ve üzeri 4,25 çıkmıştır. Üzüntü boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 1,00 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 2,57 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 3,76 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 4,05 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 5,60 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 5,63 çıkmıştır. 46 ve üzeri 6,00 çıkmıştır.

Fiziksel hastalık boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 1,00 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 2,28 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 3,38 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 3,55 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 6,40 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 5,54 çıkmıştır. 46 ve üzeri 6,50 çıkmıştır. Değersizlik boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 1,00 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 1,85 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 3,83 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 3,80 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 5,20 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 5,18 çıkmıştır. 46 ve üzeri 3,50 çıkmıştır. Uyku bozukluğu boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 1,00 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 1,85 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 3,46 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 3,95 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 5,40 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 5,81 çıkmıştır. 46 ve üzeri 3,50 çıkmıştır. Bıkkınlık boyutuna göre 15-20 yaş arası ortalaması 1,50 çıkmıştır. 21-25 yaş arası ortalaması 2,42 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 4,07 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 4,25 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 5,60 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 5,72 çıkmıştır. 46 ve üzeri 70,00 çıkmıştır.

Tükenmişlik ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Uygulanan t testi sonucuna göre, mavi yakalı çalışanların yorgunluk hissi, hayal kırıklığı, umutsuzluk hissi, çaresizlik hissi, bıkkınlık hissi değerlerinin, pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan bir araştırmaya göre 26-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin, 36-45 yaş grubundaki öğretmenlere, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bunun sebebi olarak, özel kurumlarda çalışan müzik öğretmenlerinin haftalık çalışma saatlerinin çokluğu, özel okullar arasındaki rekabet nedeni ile hazırlanması gereken sosyal faaliyet ve konserlerin yoğunluğu yüzünden mesai dışı ek çalışma saatleri gibi etkenler gösterilebilir. Bununla beraber, işlerinde hiç takdir almamış öğretmenlerin alanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. (Otacıoğlu, 2008).

Tükenmişlik düzeyinin eğitime düzeyine göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların yorgunluk boyutuna göre ilköğretim ortalaması 5,89 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 4,72 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 4,85 çıkmıştır. Hayal kırıklığı boyutuna göre ilköğretim ortalaması 5,35 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 3,94 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 3,78 çıkmıştır. Umutsuzluk boyutuna göre ilköğretim ortalaması 5,39 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 4,33 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 3,07 çıkmıştır. Çaresizlik boyutuna göre ilköğretim ortalaması 5,00 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 3,55 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 2,57 çıkmıştır. Üzüntü boyutuna göre ilköğretim ortalaması 5,21 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 4,05 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 2,35 çıkmıştır. Fiziksel hastalık boyutuna göre ilköğretim ortalaması 4,92. çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 3,94 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 2,14 çıkmıştır. Değersizlik boyutuna göre ilköğretim ortalaması 4,82 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 3,72 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 1,92 çıkmıştır. Uyku bozukluğu boyutuna göre ilköğretim ortalaması 4,85 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 3,72 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 2,42 çıkmıştır. Bıkkınlık boyutuna göre ilköğretim ortalaması 5,46 çıkmıştır. Ortaöğretim ortalaması 3,94 çıkmıştır. Lise ve üzeri ortalaması 2,78 çıkmıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre, eğitim durumu yüksek olan mavi yakalı çalışanların tükenmişliği, eğitim durumu düşük olan mavi yakalı çalışanlara oranla daha düşük olduğu bulunmuştur. Yapılan bir araştırmaya göre polislerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı için tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmadığını göstermektedir. Sonuçlar, duygusal tükenme düzeyinde ise anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Duygusal tükenme alt boyutunda öğrenim durumları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına bakıldığında, polis myo+eğitim durumu yüksek olan polislerin eğitim durumu

düşük olan polislere göre duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Soysal, 2010).

Tükenmişlik düzeyinin iş hayatında bulunma yılına göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların yorgunluk boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 4,94 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 6,00 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 4.85 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 5,60 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 4,66 çıkmıştır. Hayal kırıklığı boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 4,26 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,36 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 4,50 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 4,00 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 2,66 çıkmıştır. Umutsuzluk boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 3,78 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,57 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 4,42 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 4,20 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 3,66 çıkmıştır. Çaresizlik boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 3,57 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,13 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 3,39 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 4,20 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 2,00 çıkmıştır. Üzüntü boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 3.73 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,26 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 3,35 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 4.40 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 4,00 çıkmıştır. Fiziksel hastalık boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 3,36 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,26 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 3,35 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 3,80 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 3,00 çıkmıştır. Değersizlik boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 3.47 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,27 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 3,14 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 3,60 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 1,33 çıkmıştır. Uyku bozukluğu boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 3.36 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,47 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 3,14 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 3,20 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 3,00 çıkmıştır. Bıkkınlık boyutuna göre 0-5 yıl arası ortalaması 4,00 çıkmıştır. 6-10 yıl arası 5,57 çıkmıştır. 11-15 yıl arası ortalaması 3,42 çıkmıştır. 16-20 yıl arası ortalaması 4,40 çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri ortalaması 3,66 çıkmıştır.

İş hayatında bulunma yılına göre sadece değersizlik ve uyku bozukluğu boyutu anlamlı çıkmıştır. Yapılan bir araştırmaya göre ise 0-5 yıl çalışan öğretmenlerin meslekteki tükenmişlikleri, daha tecrübeli öğretmenlere oranla yüksektir. Bu araştırma ile aynı sonuçlara ulaşan bazı araştırmalarda da tükenmişlik, işe yeni başlayanlarda daha fazla görülmektedir Seğmenli (2001). Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile ilgili çalışmasında çalışma süresi 5 yıl olan rehber öğretmenlerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır (Soysal, 2010).

Bir başka araştırmaya göre polislerin çalışma süresi değişkenine göre analiz sonuçlarına bakıldığında, en yüksek aritmetik ortalama, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma 1-10 yıl arası görev yapan polis grubuna ve kişisel başarı 11-20 ve 21 yıl ve daha fazla görev yapan polis grubuna ait olduğu görülmektedir. En az aritmetik ortalama ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma için 21 yıl ve daha fazla görev yapan polis grubuna, kişisel başarı için ise 1-10 yıl görev yapan polis grubuna ait olduğu söylenebilir. Analiz sonuçları, polislerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin meslekte çalışma süreleri değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, Özbek vd.'nin (1993) yaptıkları çalışma ile uyumludur. Kişisel başarı düzeyinde ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda meslekte çalışma süreleri arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına bakıldığında, mesleğinde 11 yıldan daha fazla görev yapan polislerin mesleğinde 1-10 yıl görev yapan polislere göre kişisel başarı düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgu, Ergin'in (1992) çalışması ile de uyumlu bir çalışmadır.

Aslan'a göre (1997) meslekte daha yeni olanlar, daha uzun süredir çalışanlara göre tükenmişliği daha yüksek düzeylerde yaşamaktadır. Bunun sebebi olarak Çam (1989) Edelwich modelini örnek göstermiştir, "Büyük umutlarla mesleğe başlama ve beklenti

düzeyinde umutlarının karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe yol açmaktadır” diye açıklamıştır (Soysal 2010).

Tükenmişlik düzeyinin aylık gelir düzeyine göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların yorgunluk boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 5,83 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 5,26 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 4,00 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 4,25 çıkmıştır. Hayal kırıklığı boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 5.20 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 4,61 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 3,16 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 2.50 çıkmıştır. Umutsuzluk boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 5,25 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 4,50 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 2,83 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 3,00 çıkmıştır. Çaresizlik boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 4,68 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 4,07 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 2,41 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 1,75 çıkmıştır. Fiziksel hastalık boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 4,45 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 4,03 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 2,83 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 2,50 çıkmıştır. Değersizlik boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 4,54 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 4,00 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 2,16 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 1,25 çıkmıştır. Uyku bozukluğu boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 4,75 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 3,88 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 2,00 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 2.50 çıkmıştır. Bıkkınlık boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 5,04 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 4,38 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 2,50 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 3,25 çıkmıştır.

Aylık gelir düzeyi değişkenine göre ise tükenmişlik düzeyi genel olarak, az ücret alan mavi yakalı çalışanların yüksek çıkarken, yüksek ücret alan mavi yakalı çalışanların ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmaya göre için tükenmişlik düzeylerinin mesleğin ücret değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmadığını göstermektedir. Sonuçlar duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinde mesleğin ücret değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında

mesleğin ekonomik açıdan yeterliliği arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına bakıldığında, duygusal tükenme alt boyutunda ve duyarsızlaşma alt boyutunda mesleğin ücreti yeterlidir cevabını veren polislerin ve orta düzeyde yeterlidir cevabını veren polislere göre tükenmişlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu anlamda araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde çalışanların ekonomik durumlarının düzeltilmemesi ve ekonomik durumlarının beklentilerini karşılamaması gibi nedenlerden dolayı tükenmişlik duygusunu daha fazla yaşamalarını sağlayabilmektedir (Soysal, 2010).

4.3. İş Doymu Ölçeğine İlişisine Dair Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan çalışanların iş doymu düzeyleri ücret, prim, süpervizyon, sosyal yardım, şans eseri ödül, disiplin, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim olmak üzere dokuz boyutta incelenmiştir. Ücret boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 7,43 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 14,5 çıkmıştır. Süpervizyon boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 7,60 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 14,4 çıkmıştır. Sosyal yardım boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 8,00 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 16,00 çıkmıştır. Şans eseri ödül boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 7,90 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 15,2 çıkmıştır. Disiplin boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 7,86 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 15,6 çıkmıştır. İş arkadaşları boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 8,13 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 15,2 çıkmıştır.

İşin doğası boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 8,13 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 16,5 çıkmıştır. İletişim boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 7,80 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 15,06 çıkmıştır.

İş doyumunu düzeyinin yaşa göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ücret boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 18,0 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 14,1 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 9.61 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 12,1 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 9.40 çıkmıştır. 41-45 yaş 9.81 çıkmıştır. 46 ve üzeri 6.00 çıkmıştır. Prim boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 15,5 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 16,1 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 10,4 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 11,2 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 9.60 çıkmıştır. 41-45 yaş 8.27 çıkmıştır. 46 ve üzeri 6.50 çıkmıştır. Süpervizyon boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 17,0 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 16,2 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 11,6 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 12,1 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 9,60 çıkmıştır. 41-45 yaş 9,54 çıkmıştır. 46 ve üzeri 6,50 çıkmıştır. Sosyal yardım boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 17,0 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 16,5 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 11,3 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 13,1 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 9.20 çıkmıştır. 41-45 yaş 9,45 çıkmıştır. 46 ve üzeri 8,50 çıkmıştır. Şans eseri ödül boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 16,5 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 14,1 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 10.5 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 13,0 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 10,4 çıkmıştır. 41-45 yaş 8,63 çıkmıştır. 46 ve üzeri 9,00 çıkmıştır. Disiplin boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 17,0 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 15,8 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 10,6 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 12,5 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 8.80 çıkmıştır. 41-45 yaş 10,0 çıkmıştır. 46 ve üzeri 7,00 çıkmıştır. İş arkadaşları boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 15,5 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 15,5 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 11,6 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 11,8 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 10,8 çıkmıştır. 41-45 yaş 9,18 çıkmıştır. 46 ve üzeri 8.50 çıkmıştır. İşin doğası boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 17,0 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 16,5 çıkmıştır.

26-30 yaş arası 11,5 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 13,7 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 9,40 çıkmıştır. 41-45 yaş 9,36 çıkmıştır. 46 ve üzeri 8.00 çıkmıştır. İletişim boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 11,5 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 15,8 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 10,9 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 12,7 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 8,80 çıkmıştır. 41-45 yaş 8,90 çıkmıştır. 46 ve üzeri 6,50 çıkmıştır.

Yaşa göre dağılımda şans eseri ödül boyutu hariç hepsi anlamlı çıkmıştır. Genel olarak Yaş aralığı küçük olan çalışanların aldıkları ücret karşılığında duydukları yaşam doyumunun, yaş aralığı büyük olan mavi yakalı çalışanlara oranla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sevimli, (2005) çalışmasına göre yapılan korelasyon analizinde iş doyumunu ile yaş ve arasında pozitif yönde önemli ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla daha yaşlı olan hekimlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum daha önce yapılan çalışmalarla da ispatlanmıştır (Aslan v.d., 1997; Musal, 1995; Musal, 1992).

İş doyumunu düzeyinin eğitime göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ücret boyutu ortalaması ilköğretim 9,96 çıkmıştır. Ortaöğretim 11,6 çıkmıştır. Lise ve üzeri 12,9 çıkmıştır. Prim boyutu ortalaması ilköğretim 9,07 çıkmıştır. Ortaöğretim 13.03 çıkmıştır. Lise ve üzeri 11,6 çıkmıştır. Süpervizyon boyutu ortalaması ilköğretim 10,3 çıkmıştır. Ortaöğretim 12,6 çıkmıştır. Lise ve üzeri 13,6 çıkmıştır. Sosyal yardım boyutu ortalaması ilköğretim 10,3 çıkmıştır. Ortaöğretim 11,4 çıkmıştır. Lise ve üzeri 14,1 çıkmıştır. Şans eseri ödül boyutu ortalaması ilköğretim 10,3 çıkmıştır. Ortaöğretim 11,4 çıkmıştır. Lise ve üzeri 14,1 çıkmıştır. Disiplin boyutu ortalaması ilköğretim 10,2 çıkmıştır. Ortaöğretim 12,6 çıkmıştır. Lise ve üzeri 13,5 çıkmıştır. İş arkadaşları boyutu ortalaması ilköğretim 10,7 çıkmıştır. Ortaöğretim 11,8 çıkmıştır. Lise ve üzeri 13,4 çıkmıştır. İşin doğası boyutu ortalaması ilköğretim 10,9 çıkmıştır.

Ortaöğretim 13,7 çıkmıştır. Lise ve üzeri 13,2 çıkmıştır. İletişim boyutu ortalaması ilköğretim 10,2 çıkmıştır. Ortaöğretim 12,5 çıkmıştır. Lise ve üzeri 12,2 çıkmıştır.

Eğitim düzeyine göre dağılımda prim, sosyal yardım, şans eseri ödül ve disiplin boyutları anlamlı çıkmıştır. Araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek kişilerin iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Baysal, 1981:193).

İş doyumunu düzeyinin iş hayatında bulunma yılına göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ücret boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 12,0 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 9,47 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 11,0 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 13,0 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 13,6 çıkmıştır. Prim boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 12,9 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 8,78 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 10,5 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 13,0 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 10,6 çıkmıştır. Süpervizyon boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 13,1 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 9,73 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 12,3 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 12,8 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 12,0 çıkmıştır. Sosyal yardım boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 13,0 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 9,73 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 13,0 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 14,4 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 14,0 çıkmıştır. Şans eseri ödül boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 13,1 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 8,57 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 12,5 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 12,2 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 13,3 çıkmıştır. Disiplin boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 12,3 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 9,94 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 12,7 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 12,8 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 12,3 çıkmıştır. İş arkadaşı boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 13,0 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 9,31 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 12,4 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 13,4 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 12,3 çıkmıştır. İşin doğası boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 13,7 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 10,2 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 12,3 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 14,0 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 13,6 çıkmıştır. İletişim boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 12,4 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 9,68 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 12,2 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 13,6 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 8,66 çıkmıştır.

İş hayatında bulunma yılına göre şans eseri ödül ve iş arkadaşı boyutu anlamlı çıkmıştır. Bazı çalışmalar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır (Oshagbemi,2000b). Aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminin daha az çalışanlara oranla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla iş tecrübesinin iş doyumu üzerinde etkili bir faktör olduğu anlaşılmıştır. (Özgen, v.d., 2002:330). Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Ancak bu kişiler zamanla iş hayatının gerçeklerini kavramaktadır. Buldukları görev diliminde yükselme olanaklarının olmadığını, iş arkadaşlarının geçimsiz olduğunu anlayabilmektedir. Kişi tüm bu olumsuz etkenlerden dolayı iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenmektedir (Sevimli, 2005).

İş doyumu düzeyinin aylık gelire göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ücret boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 10,9 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 10,3 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 14,6 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 12,5 çıkmıştır. Prim boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 10,7 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 10,3 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 13,8 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 11,7 çıkmıştır. Süpervizyon boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 11,2 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 11,5 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 15,5 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 11,2 çıkmıştır. Sosyal yardım boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 10,6 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 11,8 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 15,6 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 11,5 çıkmıştır. Şans eseri ödül boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 10,8 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 11,1 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 16,0 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 12,2 çıkmıştır. Disiplin boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 11,2 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 10,7 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 16,8 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 13,5 çıkmıştır. İş arkadaşları boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 10,5 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 11,9 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 14,6 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 12,5 çıkmıştır. İşin doğası boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 11,8 çıkmıştır.

1001 - 1500 TL Arası 11,6 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 15,8 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 12,5 çıkmıştır. İletişim boyutu ortalaması 501 - 1000 TL Arası 10,5 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 10,9 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 17,5 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 10,7 çıkmıştır. Aylık gelire göre dağılımda disiplin ve iletişim boyutu anlamlıdır. Aylık gelir düzeyi düşük olan mavi yakalı çalışanların iş doyumları, aylık gelir düzeyi yüksek olan mavi yakalı çalışanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

İş doyumunun temel faktörlerinden birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla ihtiyaçlarını karşılama derecesine göre belirlemektedir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sisteminin adil ve beklentilerine uygun olmasını ister. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre yeterli ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne kadar yüksekse doyum da o kadar yüksektir (Kolasa, 1969: 455). Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini arttırmakta ve iş doyumunu düşürmektedir (Saal ve Knight, 1988:304).

4.4. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkisine Dair Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam doyumları düzeyleri ideale yakınlık, mükemmellik, memnuniyet, istekleri gerçekleştirme, değişim istememe şeklinde beş boyutta incelenmiştir. İdeale yakınlık boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 1,36 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 2,90 çıkmıştır. Mükemmellik boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 1,36 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 3,13 çıkmıştır. Memnuniyet boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 1,46

çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 3,56 çıkmıştır. İstekleri gerçekleştirme boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıksız katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 1,66 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 3,46 çıkmıştır. Değişim istememe boyutunda; pnömokonyoz tanısı almış sağlıksız katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 1,43 çıkarken tanı almamış sağlıklı katılımcıların tükenmişlik düzeyi ortalamaları 3,53 çıkmıştır.

Araştırmaya katılan pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almayan sağlıklı mavi yakalı işçilerin yaşamlarından memnun olma derecesi puan ortalamalarının tanı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Yaşam doyumu düzeyinin yaşa göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ideale yakınlık boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 2,50 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 2,14 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 2,30 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 2,45 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 1,20 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 1,63 çıkmıştır. 45 ve üzeri yaş arası 2,50 çıkmıştır. Mükemmellik boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 2,50 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 2,71 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 2,38 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 2,45 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 2,20 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 1,45 çıkmıştır. 45 ve üzeri yaş arası 2,00 çıkmıştır. Memnuniyet boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 3,50 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 3,42 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 3,76 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 2,55 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 1,60 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 1,70 çıkmıştır. 45 ve üzeri yaş arası 3,00 çıkmıştır. İstekleri gerçekleştirme boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 3,50 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 3,71 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 2,53 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 2,65 çıkmıştır. 36-40 yaş arası 2,40 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 1,81 çıkmıştır. 45 ve üzeri yaş arası 1,50 çıkmıştır. Değişim istememe boyutu ortalaması 15-20 yaş arası 2,50 çıkmıştır. 21-25 yaş arası 3,85 çıkmıştır. 26-30 yaş arası 2,46 çıkmıştır. 31-35 yaş arası 2,65 çıkmıştır. 36-40 yaş arası

1,60 çıkmıştır. 41-45 yaş arası 1,90 çıkmıştır. 45 ve üzeri yaş arası 1,50 çıkmıştır. Yaşa göre dağılımda istekleri gerçekleştirme ve değişim istememe boyutları anlamlı çıkmıştır.

Araştırmaya katılan yaş aralığı büyük olan mavi yakalı çalışanların yaşamlarında isteklerini gerçekleştirme, yaş aralığı daha düşük mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan bir araştırmaya göre 40 ve üzeri yaş grubunda olanların yaşam doyumu puanları 22-29 yaş ve 30-39 yaş grubunda olanlara göre daha yüksek bulunmuştur ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmıştır. (Ünal, Karlıdağ, Yoloğlu, 2001).

Yaşam doyumu düzeyinin eğitime göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ideale yakınlık boyutu ortalaması ilköğretim 1,89 çıkmıştır. Ortaöğretim 1,94 çıkmıştır. Lise ve üzeri 2,85 çıkmıştır. Mükemmellik boyutu ortalaması ilköğretim 1,85 çıkmıştır. Ortaöğretim 2,27 çıkmıştır. Lise ve üzeri 3,00 çıkmıştır. Memnuniyet boyutu ortalaması ilköğretim 1,96 çıkmıştır. Ortaöğretim 2,61 çıkmıştır. Lise ve üzeri 3,50 çıkmıştır. İstekleri gerçekleştirme boyutu ortalaması ilköğretim 2,00 çıkmıştır. Ortaöğretim 2,88 çıkmıştır. Lise ve üzeri 3,28 çıkmıştır. Değişim istememe boyutu ortalaması ilköğretim 2,03 çıkmıştır. Ortaöğretim 2,78 çıkmıştır. Lise ve üzeri 3,07 çıkmıştır. Eğitim göre dağılımda yaşam doyumu anlamlı çıkmıştır.

Genel olarak katılımcıların eğitim düzeyi yaşam doyumlarını etkilemektedir. Eğitim durumu yüksek olan mavi yakalı çalışanların eğitim durumları düşük olan mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksektir. Yapılan bir araştırmanın sonucuna göre pratisyen hekimler ile uzman hekimler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Eğitim düzeyi yüksek olan uzman hekimlerin yaşam doyumlarının eğitim düzeyi düşük olan pratisyen hekimlere oranla daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir (Ünal, Karlıdağ, Yoloğlu, 2001).

Yaşam doyumu düzeyinin iş hayatında bulunma süresine göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ideale yakınlık boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 2,10 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 1,52 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 2,57 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 2,40 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 3,66 çıkmıştır. Mükemmellik boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 2,10 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 1,63 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 3,00 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 2,20 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 3,66 çıkmıştır. Memnuniyet boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 2,78 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 1,73 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 2,71 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 3,20 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 3,66 çıkmıştır. İstekleri gerçekleştirme boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 2,68 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 1,89 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 3,00 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 2,80 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 3,66 çıkmıştır. Değişim istememe boyutu ortalaması 0 - 5 Yıl Arası 2,89 çıkmıştır. 6 - 10 Yıl Arası 1,94 çıkmıştır. 11 - 15 Yıl Arası 2,64 çıkmıştır. 16 - 20 Yıl Arası 2,00 çıkmıştır. 21 Yıl ve Üzeri 3,33 çıkmıştır. İş hayatında bulunma süresine göre yaşam doyumu değişim istememe boyutu hariç hepsi anlamlı çıkmıştır.

İş hayatında bulunma süresi değişkenine göre uzun süre iş hayatında bulunan mavi yakalı çalışanların yaşamlarının mükemmel olma derecesi, daha kısa süre iş hayatında bulunan mavi yakalı çalışanlara göre düşük olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalara göre hekimlerde 0-5 yıl arası çalışanlar ile 6-10 yıl arası çalışanlar arasında yaşam doyumu puanları bakımından anlamlı bir fark saptanmıştır. 6-10 yıldır çalışanların Yaşam doyumu puanları 0-5 yıldır çalışanlara oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir (Ünal, Karlıdağ, Yoloğlu, 2001).

Yaşam doyumu aylık gelir düzeyine göre dağılımında araştırmaya katılan çalışanların ideale yakınlık boyutu 501 - 1000 TL Arası 1,79 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 1,92 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 3,50 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 3,75 çıkmıştır. Mükemmellik boyutu 501 - 1000 TL Arası 1,79 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 2,79 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 3,50 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 3,50 çıkmıştır. Memnuniyet boyutu 501 - 1000 TL

Arası 2,08 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 2,61 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 3,16 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 3,50 çıkmıştır. İstekleri gerçekleştirme boyutu 501 - 1000 TL Arası 2,20 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 2,57 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 3,50 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 3,25 çıkmıştır. Değişim istememe boyutu 501 - 1000 TL Arası 2,33 çıkmıştır. 1001 - 1500 TL Arası 1,19 çıkmıştır. 1501 - 2000 TL Arası 3,60 çıkmıştır. 2001 TL ve üzeri 3,50 çıkmıştır. Aylık gelir düzeyine göre yaşam doyumu, Memnuniyet ve istekleri gerçekleştirilmeme boyutları hariç anlamlı çıkmıştır.

Yapılan araştırmaya göre üniversite öğrencilerinin algılanan ekonomik durumlarına göre yaşam doyumu puanları birbirinden farklıdır Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında, algılanan ekonomik durumu yüksek olan üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu puanları ortalamasının, algılanan ekonomik durumu orta ($p<.01$) ve düşük ($p<.01$) olanların ortalamasından; algılanan ekonomik durumu orta olan üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu puan ortalamasının ise algılanan ekonomik durumu düşük ($p<.01$) olanların yaşam doyumu puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir (Tuzgöl, Dost, 2007).

Konu ile ilgili yapılan literatür taramasında hem pnömokonyoz tanısı almış sağlıklı hem de pnömokonyoz tanısı almamış sağlıklı mavi yakalı işçilerin tek bir çalışmada tükenmişlik düzeyi, iş doyumu ve yaşam doyumunu konu alan bir çalışma yoktur. Bu konuda bu araştırmanın ileriye yönelik kılavuzluk etmesini dilerim.

Araştırma sonuçlarından çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

-Toza maruz kalacak ortamlarda çalışanları işe alırken koşullara uygun olup olmadığını anlamak için tıbbi muayeneye tabi tutulmalıdır.

-Çalışanlar periyodik olarak (3 ay, 6 ay ve 1 yıl gibi) tıbbi kontrole gitmeliler ve gitmeye teşvik edilmeliler. İş güvenliği ve işçi sağlığı gibi eğitimlere katılmalılar ve katılmaya teşvik edilmeliler. Mavi yakalı çalışanlar için bu eğitimler oldukça önemlidir. Çünkü çalışanların

eđitim durumu genel olarak dűşűk olduđundan yapılan iřlerin sađlıđa verdiđi zarar ile ilgili gerekli bilgiye sahip deđiller. Bu yűzden de korunma yűntemlerine ihtiyaç duymamaktadırlar.

-Çalıřılan ortamda havalandırmaya dikkat edilmelidir. İřyerindeki havalandırma zehirli maddelerin fazlalıđına ve iřyerinin bűyűklűđűne gűre yapılmalıdır.

-İř yerinde temizlik ve bakım oldukça önemlidir. Bu yűzden gűnlűk temizliklere dikkat edilmelidir. Hatta alıřma ortamı ıslatılırsa eđer tozların dađılması da o kadar zor olacaktır.

-Toza maruz kalacak ortamlarda çalışanlar pnömokonyoz tanısı almamak için çalışırken solunum cihazları veya maske kullanmalı ve diğer vűcut uzuvlarının korunması için gereken önlemleri almalıdır.

-Tűkenmiřlik dűzeyi; sađlık durumu, yař, eđitim dűzeyi ve aylık gelir dűzeyi deđiřkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiřtir. Bu durumda; çalıřanların tűkenmiřlik dűzeylerini dűřűrmek için çalıřanları eđitim dűzeylerini arttırmaya teřvik etmek ve çalıřanların maařlarını arttırma gibi politikalar izlenebilir.

-İř doyumunu; sağlık durumu ve yařa göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bu durumda; çalışanların iř doyum dűzeylerini arttırmak için koruyucu faaliyetlere ağırlık verilmelidir.

-Yařam memnuniyeti; sađlık durumu, eđitim dűzeyi, iř hayatında bulunma sűresi ve aylık gelir dűzeyi deđiřkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermiřtir. Bu durumda; yařam memnuniyetini arttırmak için çalıřanları eđitim dűzeylerini arttırmaya teřvik etmek ve çalıřanların maařlarını arttırma gibi politikalar izlenebilir.

-Literatűrdeki çalışmalara bakıldığında pnömokonyoz tanısı alan sağlıksız ve tanı almayan sağlıklı mavi yakalı çalışanların tűkenmiřlik dűzeyi, iř doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesini konu edinen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın ileriki çalışmalara emsal olmasını dilerim. Ayrıca çalışmada değişkenlerin birbirine etki durumuna

Çalışmanın başlığı gereği bakılmamıştır. Daha sonraki çalışmalar bu etkiyi araştırmak üzerine kurulabilir.

- Araştırmanın başlığı gereği tükenmişlik düzeyi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelenmemiştir. Sadece pnömokonyoz tanısı almış sağlıksız ve pnömokonyoz tanısı almamış sağlıklı mavi yakalı çalışanlarda tükenmişlik düzeyi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu karşılaştırılmasına gidilmiştir. Ancak tükenmişlik düzeyinin iş ve yaşam doyumunun iş tatminini; iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin tükenmişlik düzeyini ve tükenmişlik düzeyi ve iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediği çalışmalarda yer almamaktadır. İleride bu üçünün birbirine olan etkisini inceleyen çalışmalar yapılabilir.

5. KAYNAKÇA

A.G. Bölükbaşı, D. Çakmur Yıldıztan,(2009). *Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine yönelik Alan Araştırması*. T.C. Marmara Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 27 Sayı: 2

Akbulut, T. (1994). *İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları*. Sistem Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.

Akın, A. (2012). *Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu*. Psikoloji ve Eğitimde Kullanılan Güncel Ölçme Araçları, Nobel Yayınevi.

Aksoy, (2007). *Eskişehir İli Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Aslan E. ,Karayel T. ,Uzman F. Özdemir A. (1991). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları*, TMMOB Kimya Mühendisleri Odası, Özyılmaz Matbaası, Ankara.

Ardıç ve Polatçı, (2008). *Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İş ile Bütünleşme*. Erciyes üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, S:32

Arı ve Bal, (2008). *Tükenmişlik Kavramı ve Örgütler Açısından Önemi*. Celal Bayar Üniversitesi, S: 131-148

Baysal, F. (1979). *İşyerlerinde Toz Sorunu*, T. Madencilik Bilimsel ve Teknik 6. Kongresi Bildiriler Kitabı, TMMOB ,MMO, Ankara, S: 8-25

Çalışkan, Z. (2005). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:20, Sayı:1

Çetindağ,Ş. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum*.

Çimen M. (2000). *TSK Sağlık Personelinin Tükenmişlik İş Doyumu Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gata Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çiper, A. (2006) *Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uluslar Arası Kalite Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.

Dağdeviren, Gözen, E. (2007). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68, 653-663.

Didari, V, (1983). EKI, *Kozlu Bölgesi Yer Altı Ocaklarında Toz Yoğunluklarının Ölçülmesi ve Ölçme Tekniğinin Geliştirilmesi*. Doktora Tezi, İTÜ. Maden Fakültesi, İstanbul

Dikmen, A. A. (1995). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Düzyürek S., Ünlüoğlu G., (1992) . *Psikiyatri Bülteni* 1992; 1 : 108-112

Eğinli, (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B, Dergisi, S: 35-52

Eren, E. (2001). *Öğütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta 7. Baskı, İstanbul.

Erol, (2007). *TTK Kozlu Müessesesi Ayak İşyerlerinde Solunabilir Toz Yoğunluklarının ve Kuvars İçeriklerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, ZKÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Maden Mühendisliği Anabilim Dalı, Zonguldak, S: 93

Etiler, (2011). *İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Hukuksal Yönü*. Kocaeli Üniversitesi, MMO Kocaeli Şubesi.

Çaroğlu S; Deniz ME; Kahraman A. (2005). *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14: 115-129.

Gebedek (Karali), M.(1998). *TTK Karadon Taşkömür İşletme Müessesesi'nde çalışan Ayaklardaki Solunabilir Tozların Kuvars İçeriklerinin Kırmızı Ötesi Spektroskopi Yöntemi İle Araştırılması*. Mühendislik Tezi, ZKÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak, S: 58.

Gökçe, Gülise (1999). *Kamu Kurumlarında İşgörenlerin Motivasyonu Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı : 4, Isparta.

Gümüş H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Lazzari.

Gürbüz, A. G. (2008). *Öfke Denetimi Eğitiminin Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Öfkeyle Başa Çıkmaları, Yaşam Doyumları ve Depresyon Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik''*.Ankara: Nobel Yayıncılık.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, (2006). *Küçük Şantiyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği*.

Kaçmaz, N. (2005). *Tükenmişlik (BURNOUT) Sendromu*. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi,68: 29-32

Maslow, A. H. (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*. Kuraldışı Yayıncılık, (Çev. Orhan Gündüz), İstanbul.

- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları* .SBF Yayınları.
- Örmen, (1992). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi, İstanbul.
- Özdemir, (2001). *Üniversite Akademik Personelinin Görev Unvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması*, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas
- Özer, R. (1998). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Özgen, F. (2012). *Öğrencilerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü.
- Özdevecioğlu M. (2003). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz., M.(2001). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Saltoğlu, S. (1970) *Maden İşletmelerde Toz ve Silikozla Mücadele* B. Stoces ve H. Jung'dan çeviri, İTÜ Kütüphanesi, Sayı 805.
- Sevimli, F. Ve İşcan, F. (2005). *Bireysel ve İş ortamına ait Etkenler Açısından İş Doyum*, Atatürk Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Bölümü.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri (Eğitimde Psikolojik Hizmetler) Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir
- Sosyal Sigortalar Kurumu, *506 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu Mad.11B*
- Soysal, A. (2010). *Çalışanlarda Tükenmişlik Düzeyinin Bazı demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*, K.Maraş Emniyet Müdürlüğü.
- Şahin, A. (2002). *Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti*. S.Ü.İ.İ.B.F.Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:1, S: 5, Konya
- Şenoglu, M. (1996). *Sağhga Zararlı Mineral Tozlarının Genel Özellikleri ve İnsan Sağlığı Üzerindeki Olumsuz Etkileri* Jeoloji Mühendisliği Dergisi. C: 48: S: 88- 90
- Şimşek, Ş, Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Nobel Basım Yayın Dağıtım, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara.
- Tan, (2009). *Yargıtay Kararlarına Göre İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazaları*. Seminer, Yıldız Teknik Üniversitesi.

- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- TMMOB. (2011), *İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Alanında Temel bilgiler*.
- Toker, B. (2007). *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1) 2007, 92 – 107.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TSEN. (1996). *İş Yeri Atmosferi – Havadaki Partikül Ölçümleri İçin Boyut Fraksiyonu Tarifleri*. 481.
- Tümkaya, (2000). *Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi* Hacettepe üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, S: 128-133
- Yıldırım, M.H. VE İÇERLİ, L. (2010). *Tükenmişlik Sendromu*. Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırılmalı Analizi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, S: 123-131.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*. Doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Yeşilleyen, N. (1996). *Kimyasal Maddelerle Maddelerle Meydana Gelen Meslek Hastalıkları . İşyeri Hekimliği Ders Notları.*, S: 56. T.B.B. Yayını, Ankara.
- Yoloğlu, S. ve Ünal, S. Kırıdağ, R. (2001). *Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi*, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Turgut Özal Tıp Merkezi Psikiyatri Anabilim Dalı.

6. EKLER

Değerli Katılımcılar,

Ben şu anda Maltepe Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında yüksek lisans yapmaktayım. Be sene tez aşamasındayım. Yüksek lisans tezimin konusu; pnömokonyoz tanısı alan sağlıklı ve olmayan sağlıklı mavi yakalı çalışanların tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesidir.

Yüksek lisans tezimde kullanmak üzere hazırlamış olduğum bu kitapçıkta kendi hazırladığım kişisel bilgi formu ve tezimde kullanacağım ölçekler yer almaktadır.

Bunları doldururken sizlerden ad, soyad, kimlik no, telefon numarası gibi kimliğinizi belli edici hiçbir bilgi istenmemektedir. Önemli olan kişisel sonuçlar değil; toplu istatistiki sonuçlardır. Ancak kişisel sonuçlarınızı öğrenmek isterseniz doldurduğunuz formun üzerine e – posta adresinizi yazarsanız kişisel sonuçlarınız hakkında size geri dönüş yapılacaktır. Kişisel sonuçlarınız asla ast ve üstlerinizle paylaşılmayacaktır.

Formda yer alan soruları doğru bir şekilde, eksiksiz olarak ve tercihen tek bir oturumda cevaplamanız beklenmektedir. Ancak cevaplandırmayı istediğiniz anda sonlandırma hakkınız saklı tutulmaktadır.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Araştırmacı: Fatma MELİK

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

T.C. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisansı

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda bireysel özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır. Sizin için en uygun olan ifadenin sonunda parantez içine X işareti koyunuz. Zaman ayırdığınız için teşekkürler.

Cinsiyetiniz?	Kadın () Erkek ()
Yaşınız?	15 – 20 yaş() 21 – 25 yaş() 26 – 30 yaş() 31 – 35 yaş() 36 – 40 yaş() 41 – 45 yaş() 46 ve üstü ()
Eğitim düzeyiniz?	İlköğretim () Ortaöğretim () Lise ve üstü ()
İş hayatındaki çalışma süreniz?	0 – 5 yıl () 6 – 10 yıl () 11 – 15 yıl () 16 – 20 yıl () 21 yıl ve üstü ()
Aylık geliriniz?	0 – 500 () 501 – 1000 () 1001 – 1500 () 1500 – 2000 () 2001 ve üstü ()
Mesleğinizden dolayı pnömokonyoz tanısı alıp almama durumunuz?	Evet () Hayır ()

EK 2. TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNİN KISA VERSİYONU

Aşağıdaki bu durumları ne sıklıkla yaşadığınızı size en uygun gelen seçeneği daire içine alarak işaretleyiniz. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız.

		Daima	Çok sık	Sıkça	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiç	Hiç
1	Yorgunluk hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
2	İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
3	Umutsuzluk duyuyorum	7	6	5	4	3	2	1
4	Kapana kısılmış gibi hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
5	Çaresiz hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
6	Üzüntülü/kederli hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
7	Fiziksel olarak hastalıklı hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
8	Değersiz ve başarısız biri gibi hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
9	Uyumada zorluk çekiyorum	7	6	5	4	3	2	1
10	Bıkkınlık hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1

EK 3. SPECTOR'UN İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Yaptığım iş karşılığı adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2. İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3. Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4. İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6. İş yerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8. Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9. İş yerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10. İş yerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11. İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12. Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13. İş yerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeler kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14. Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15. İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16. Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17. İş yerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18. Bu iş yerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19. Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20. Bu iş yerindeki insanlar diğer iş yerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21. Yöneticim çalışanlarının hislerine çok az önem gösterir.	1	2	3	4	5	6
22. İş yerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23. Bu iş yerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyorlar.	1	2	3	4	5	6

24. İş yerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25. İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26. Çoğu zaman bu iş yerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27. Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28. Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29. İş yerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30. Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31. Bu iş yerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32. Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33. Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34. İş yerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35. İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36. Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

EK 4. DIENER'İN YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

YMÖ

Aşağıdaki maddelerde yer alan ve **yaşamınızdan memnuniyetinizi** belirten ifadelere ne ölçüde katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Ne Katılıyorum Katılıyorum Kesinlikle katılıyorum
Ne
Katılmıyorum

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Birçok bakımdan yaşamım idealime yakın.					
2. Yaşam koşullarım mükemmel.					
3. Yaşamımdan memnunum.					
4. Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5. Eğer hayatımı yeniden yaşasaydım hemen hiçbir şeyi değiştirmedim.					

7. ÖZGEÇMİŞ

Fatma MELİK, 1987 yılında Şanlıurfa' da doğdu. İlk ve orta öğrenimini aynı şehirde tamamladı. 2004 yılında Özel Fırat Kolej'inden mezun olduktan sonra 2005 yılında Maltepe Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Felsefe Bölümü'ne girdi. 2010 yılında mezun olup Milli Eğitim Müdürlüğünde olarak çalıştı. 2011 yılında Arel Üniversitesinde Psikoloji yüksek lisans eğitimi aldı. 2012 yılında Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans programını sürdürmektedir.

Kurs ve Seminer Bilgileri: İnsan Kaynakları Test Bataryaları

Bilgisayar Operatörlüğü

Felsefe Söyleşileri

Aile Çalıştayı

Psikolojik Çözümlemeler

Kariyer Planlamaları

Temel Psikoloji Eğitimi

Tarih Felsefesi

Rehberlik Teorileri

Kişilik Analizleri

İş Bilgileri:

C.K Psikolojik Danışmanlık Ofisi