



**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN TÜKENMİŞLİĞİNİN İŞ
VERİMİNE ETKİSİ: IĞDIR İLİ ÖRNEĞİ**

Hazırlayan: Sabiha KALKAN TUZLUCA
Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Eda GÜLBETEKİN
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

IĞDIR 2023

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
IĞDIR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN TÜKENMİŞLİĞİNİN İŞ
VERİMİNE ETKİSİ: IĞDIR İLİ ÖRNEĞİ**

Sabiha KALKAN TUZLUCA

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

IĞDIR 2023

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Sabiha KALKAN TUZLUCA



ÖZET

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN TÜKENMİŞLİĞİNİN İŞ VERİMİNE ETKİSİ: IĞDIR İLİ ÖRNEĞİ

TUZLUCA KALKAN Sabiha

Yüksek Lisans Tezi

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eda GÜLBETEKİN

Temmuz 2023 107 Sayfa

Araştırmanın evrenini, Şubat 2023-Haziran 2023 tarihleri arasında Iğdır ilinde bulunan 3 farklı tekstil firmasında çalışan ve bu çalışmalara katılmayı kabul eden anneler oluşturmaktadır.. Sanayisi az gelişmiş olan Iğdır ilinde ev ekonomisine katkıda bulunan anneler için istihdam alanı oluşturmaktadır. Toplam 3 tekstil firmasında çalışan 200 anne çalışan ile yüz yüze formlar yapılarak çalışma yapılmıştır. Bu bağlamda demografik bilgi formu, Tükenmişlik Ölçeği ve Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği olmak üzere toplam 3 bölüm ve toplam 45 ifadeden oluşan sorular sorulmuş olup, çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için Sosyal Bilimler için istatistik programı (SPSS) kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları olan; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma yönteminden faydalanılmıştır. Bu çalışmanın amacı tekstil sektöründe çalışan annelerin tükenmişlik düzeyleri ile iş verimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Tükenmişlik, insanların yorulmasına ve bitkin düşmesine neden olduğu için iş verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Birisi yorgun olduğunda, elindeki görevlere konsantre olmakta veya zamanında tamamlamakta güçlük çekebilir. Yorgunlarsa, aşırı çalışmaktan veya iş sorumlulukları nedeniyle stresli olmaktan fiziksel olarak bitkin hissettikleri için görevlerini normalde olduğu gibi yerine getiremeyebilirler. Tükenmişlik aynı zamanda iş verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir, çünkü stres nedeniyle sıkıntıya neden olabilecek, çalışma koşulları veya organizasyon içindeki iş rolleriyle ilgili diğer faktörler hakkındaki duygularıyla dikkatlerinin dağılması nedeniyle insanları işte hata yapmaya eğilimli hale getirir. Bu bağlamda tükenmişlik ve iş verimi arasında bir ilişki olduğu belirtilebilir.

Anahtar Kelimeler: Tekstil, Çalışan Anne, Tükenmişlik, İş Verimi

ABSTRACT

THE EFFECT OF BURNOUT WOMEN WORKING IN TEXTILE SECTOR ON WORK EFFICIENCY: THE CASE OF İĞDIR PROVINCE

TUZLUCA KALKAN Sabiha

Master's Thesis

Department of Occupational Health and Safety

Danışman: Asst. Prof. Dr. Eda GÜLBETEKİN

July 2023 107 Pages

The universe of the research consists of mothers who work in 3 different textile companies in Iğdır between February 2023 and June 2023 and agree to participate in these studies. A study was conducted by making face-to-face forms with 200 mothers of employees working in 3 textile companies. In this context, the demographic information form, the Burnout Scale, and the Endicott Work Productivity Scale, consisting of a total of 3 sections and a total of 45 statements, were asked and the statistical program for Social Sciences (SPSS) was used for statistical analysis while the findings obtained in the study were evaluated. While evaluating the study data, having descriptive statistical methods; frequency, percentage, mean, standard deviation method was used. The aim of this study is to examine the relationship between the burnout levels of mothers working in the textile sector and their work efficiency. Burnout has a negative impact on work productivity as it makes people tired and exhausted. When someone is tired, they may have trouble concentrating on the tasks at hand or completing them on time. If they are tired, they may not be able to perform their duties as they normally would because they feel physically exhausted from overworking or being stressed out by job responsibilities. Burnout also has a negative impact on work productivity, as it makes people prone to making mistakes at work due to being distracted by their emotions about working conditions or other factors related to job roles within the organization, which can cause distress due to stress. In this context, it can be stated that there is a relationship between burnout and work efficiency.

Keywords: Textile, Working Mother, Burnout, Work Efficiency

ÖNSÖZ

Tüm tez çalışma aşamalarımda vakit ayırarak katılıp, değerli görüşleri ile katkıda bulunan kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Eda GÜLBETEKİN'e, Form çalışmalarına katkı sağlayan tüm tekstil kadınlarına , Her anıma ve her başarıma destek olup, emeğini ve katkısını üzerimden hiçbir zaman eksik etmeyen annelerim Sakine KALKAN ve Züleyha TUZLUCA'ya, Varlıklarıyla gurur ve şükran duyduğum babalarım Turgay KALKAN ve Ramazan TUZLUCA'ya, Bütün eğitim hayatımda bana olan inançlarını hiç kaybetmeyen canım kardeşlerim; Mahizer KARAÇÖL, Sinan KALKAN, Melisa KALKAN, Sakine KALKAN, Başak TUZLUCA ve Tolgahan TUZLUCA'ya, Her daim yanımda olan, benimle birlikte tüm zorluklara göğüs geren , eğitim hayatım boyunca desteğini benden hiç bir zaman esirgemeyen sevgili eşim Bahadır TUZLUCA'ya, En çok onlarla geçireceğim vakitten çaldığım için üzüldüğüm, bu dünyadaki en büyük şükür sebeplerim olan canım kızlarım Eylül Ela TUZLUCA ve Mila TUZLUCA'ya , ve son olarak ismini tek tek sayamadığım tüm aile fertlerime sonsuz teşekkür ederim.

Sabiha KALKAN TUZLUCA

IĞDIR/2023

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TEMEL KAVRAMLAR	1
1.1. İş Verimliliği Tanımı.....	1
1.2. Çalışan Memnuniyeti	3
1.3. Çalışan Memnuniyeti ve İş Verimliliği İlişkisi.....	5
1.4. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı.....	8
1.5. İş Verimliliği ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişki	9
1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı.....	12
1.7. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	14

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri	16
2.1.1. Kadın ve Anne Çalışanlar İlgili Yapılan İSG Mevzuat Çalışmaları	18
2.2. İş Yerinde Motivasyon.....	23
2.2.1. Motivasyon ve İSG İlişkisi	25
2.3. İş Planlaması.....	26
2.4. İş Psikolojisi ve İş Güvenliği.....	27
2.5. İSG'nin İşyeri Verimliliğine Yansımaları.....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. Tükenmişlik Kavramı	33
3.2. Tükenmişliği Yaratın Faktörler	34
3.2.1. Bireysel Faktörler	35
3.2.2. Örgütsel Faktörler	36
3.3. Tükenmişliğin Belirtileri	37

3.4. Tükenmişliğin Yol Açtığı Sonuçlar	38
3.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Teknikleri	40
3.6. Tükenmişlik Modelleri	41
3.7. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli	41
3.7. Kadın ve Çalışma Hayatı.....	42
3.8. Kadınların Çalışma Biçimleri ve İstihdam Alanları	44
3.9. Kadınların Kariyer Gelişimi	45
3.10. Çalışan Kadınların Yaşadığı Sorunlar	47
3.10.1. İş-Aile Çatışması	49
3.10.2. Çalışan Anne ve Çocuk İlişkisi.....	51
3.10.3. Çalışan Anne Tükenmişliği.....	52
3.11. Çalışan Anne Tükenmişliğinin İş Verimliliğine Etkisi	53
3.12. Tekstil sektöründe Çalışan Anne Olmak	55
3.16. Tekstil Sektöründe Çalışan Anne Tükenmişliğinin İş Verimine Etkisi	56

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. UYGULAMA.....	58
4.1. Araştırmanın Amacı.....	58
4.2. Araştırmanın Problemi	58
4.3. Araştırmanın Önemi	58
4.4. Araştırmanın Yöntemi	59
4.5. Veri Toplama Araçları.....	59
4.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	61
4.6. Verilerin Analizi.....	62
4.7. Bulgular	64
5. TARTIŞMA.....	72
5.1. Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Faktörler ile İlgili Bulguların Tartışılması.....	72
5.2. İş Üretkenliği Düzeyini Etkileyen Faktörler ile İlgili Bulguların Tartışılması.....	73
5.3. İş Stres Düzeyini Etkileyen Faktörler ile İlgili Bulguların Tartışılması.....	75
5.4. İşte Üretkenliği ve İş Tükenmişliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması	76
5.5. İş Tükenmişliği ve İşte Üretkenlik Arasındaki Bulguların Tartışılması	77

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKÇA	82
EKLER.....	102
ÖZGEÇMİŞ.....	108



KISALTMALAR DİZİNİ

İSG..... İş Sağlığı ve Güvenliği

T.C..... Türkiye Cumhuriyeti

vd..... Ve diğerleri



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 4.1. Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları	60
Tablo 4.2. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğine Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı	60
Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Annelerin Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları	61
Tablo 4.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Normallik Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Alt Boyutlardan Elde Edilen Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	64
Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Çalışan Annelerin Eğitim Durumlarına Göre Ölçek ve Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	65
Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Çalışan Annelerin Çalışan Anneliği Nasıl Tanımladıklarına Göre Ölçek ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	66
Tablo 4.8. Çalışmada Kullanılan Ölçekler ile Bazı Demografik Bilgiler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.9. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Korelasyon Testi Sonuçları	69
Tablo 4.10. Tükenmişliğin İş Üretkenliğini Yordama Durumuna Yönelik Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	70

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1. İş Verimliliği Tanımı

İş verimliliği, bir şirketin veya işletmenin çalışanlarını belirli bir miktarda ürün veya hizmet üretmek için ne kadar verimli kullanabileceği olarak açıklanabilir (Çeven ve Özer, 2013). Acar ve Ünver (2012)'ye göre iş verimliliği, çıktının girdiye oranıdır. Çıktı miktarının girdi miktarına bölünmesiyle hesaplanır ve yüzde veya ondalık olarak ifade edilebilir. İş verimliliği, belirli bir görev için ne kadar zaman ve çaba gerektiğini belirlemek için kullanılabilir. Verilen bilgilerden hareketle çalışmanın değişkenlerinden birini oluşturan iş verimliliği, araştırmanın bu bölümünde açıklanacaktır.

İş verimliliği, çıktının girdiye oranıdır. Başka bir deyişle, birim zamanda yapılan iş miktarıdır (Yüçetürk, 2005). Bir diğer çalışmada iş verimliliği, bir çalışanın işini gerçekleştirme hızı olarak açıklanmıştır. Bir işçinin bir görevi tamamlaması için gereken süreye göre, işçinin maksimum üretkenlikte çalışsaydı ne kadar süreceği ile karşılaştırıldığında hesaplanmaktadır (Kasim vd., 2018).

İşin ne kadar verimli yapıldığının bir ögesi olarak açıklanan iş verimliliği, bireylerin çalıştıkları kuruma katmış oldukları değerlerin bir göstergesi olabilir (Başarangil, 2018). Bu noktada günümüz küresel yaşantısında organizasyonlar açısından oldukça önemli bir yer tutan iş verimliliği kavramı üzerine pek çok araştırmanın yapılmış olduğu ilgili literatür incelendiğinde gözlemlenmektedir (Çeven ve Özer, 2013; Çiçek ve Öçal, 2016; Kasim vd., 2018). Bu bağlamda Acar ve Ünver (2012)'ye göre iş verimliliği, bir görevi mümkün olan en kısa sürede ve en yüksek kalitede tamamlama yeteneğidir.

İş verimliliği Heide vd., (1998) araştırmasında üç kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler: (1) Zihinsel, (2) Fiziksel ve (3) Duygusal olarak sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda zihinsel çalışma verimliliği, sorunların ne kadar hızlı çözülebildiği ve alınan kararları etkileyen bir faktör, fiziksel çalışma verimliliği, tekrar eden görevleri (yazmak gibi) ne kadar hızlı tamamlandığını etkileyen bir faktör, duygusal çalışma verimliliği ise

bireylerin, başkalarının baskısı veya stresi altındayken ruh halini ve işe odaklanma yeteneğini etkileyen bir faktör olarak sıralanmıştır (Heide vd., 1998).

Verilen tanımlamalardan hareketle iş verimliliğin, bireylerin işlerini zamanında bitirmesi, toplantılara geç kalınmaması, müşteri memnuniyeti ve iş performansını etkileyen önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Bu noktada ilgili literatür incelendiğinde; Başarangil (2018)'in iş verimliliğini herhangi bir organizasyonun başarısı için kilit bir faktör olarak tanımladığı gözlemlenmektedir. Bir diğer araştırmada ise iş verimliliği, bir kişinin belirli bir süre içerisinde ne kadar iş yaptığının bir göstergesi olarak açıklanmış ve organizasyonlar için işlerinde verimli çalışanlara sahip olunmasının önemli bir başarı faktörü olduğu ifade edilmiştir (Yüçetürk, 2005). Başarangil (2018) iş verimsizliğinin pek çok soruna yol açacağını belirtmiş ve müşteri memnuniyetinin bu bağlamda azalacağına vurgu yapmıştır.

Petro ve Gardiner (2015) tarafından hazırlanan çalışmada iş verimliliği, herhangi bir işletmenin başarısında önemli bir faktör olarak açıklanmış ve çalışanlar verimli değilse, görevleri ve atamaları tamamlamaları gerekenden daha uzun sürdüğü saptanmıştır. Bu durumun uzun vadede organizasyonları olumsuz etkileyeceğinden bahseden araştırmacı, zaman ve kaynak israfının önemli bir nedenini iş verimsizliğinin oluşturduğunu ifade etmiştir. Araştırmacı ayrıca çalışanların verimli olmaması sonucunda yöneticileri tarafından kendilerine verilen iş yükünün altından kalkamayacağını ifade etmiştir (Petro ve Gardiner, 2015).

Önceki paragraflarda verilen bilgilerden hareketle iş verimliliğinin oldukça önemli olduğu gözlemlenmektedir. Bu noktada günümüz küresel yaşantısında organizasyonlarda iş verimliliğini artırmanın birçok yolu olduğundan bahseden Kasim vd. (2018) çalışmasında bunları şu şekilde açıklamıştır:

- 1) Çalışanların görevlerini daha kolay ve düzenli hale getirmek için yeni fikirlerin bulunmasına teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu, raporlar yazmak veya telefon görüşmeleri yapmak gibi şeyler yapmak için bilgisayarlar veya akıllı telefonlar gibi teknolojilerin kullanılmasını içerebilir
- 2) Ayrıca tüm çalışanların işlerini verimli bir şekilde yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları her türlü araç ve kaynağa ilgili organizasyondaki diğer

departmanlardan (muhasabe veya insan kaynakları gibi) herhangi bir sorun yaşamadan erişebilmelerine olanak sağlanmalıdır (Kasim vd., 2018).

Verilen genel bilgilerden hareketle iş verimliliğinin oldukça önemli bir değişken olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda organizasyon çalışanların verimli olması, işlerin daha hızlı ve etkili yapılmasına, sunulan ürün/hizmetin kaliteli olmasına, müşteri memnuniyetine neden olmaktadır, şeklinde açıklanabilir.

1.2.Çalışan Memnuniyeti

Çalışan memnuniyeti, bir çalışanın yaptığı işin kalitesine ilişkin algısı ile çalışma koşullarının kalitesine ilişkin algısı arasındaki farktır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Çalışan memnuniyeti insan kaynakları yönetimi, iş hukuku ve sosyoloji başta olmak üzere birçok alanda kullanılan bir kavramdır (Şahin, 2015). Bu kapsamda günümüzde organizasyonlar açısından bir diğer önemli kavram olan çalışan memnuniyeti kavramının açıklanması, araştırmanın bu bölümünün konusunu oluşturmaktadır.

Çalışan memnuniyeti, çalışanlara işlerinden ne kadar memnun oldukları sorularak ölçülebileceğinden bahseden Ünal (2016), bunun anketler veya röportajlar yoluyla yapılabileceğini ifade etmiştir. Bazı şirketler, bir çalışanı tutup tutmamaya karar vermek için çalışan memnuniyetini bir ölçü olarak kullanmaktadır (Ünal, 2016). Bauman ve Skitka (2012) çalışmasında, bir çalışanın memnuniyet düzeyi düşükse, işten çıkarılma veya kovulma riskiyle karşı karşıya kalabileceğini ortaya koymuştur. İşverenler, çalışan memnuniyet seviyelerini iyileştirmek amacıyla iş yeri ortamlarında değişiklikler yapmak için de bu bilgileri kullanabilir.

Çalışan memnuniyeti önemlidir çünkü bir şirket içindeki üretkenliği ve morali etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanlar işlerinden memnunsalr, pozisyonlarından memnun olmadıkları duruma göre daha çok çalıştıkları ve daha uzun süre kaldıkları belirlenmiştir (Uğurluoğlu vd., 2019). Chi ve Gursoy (2009) ise çalışan memnuniyetinin çalışan performansını etkilediğini belirlemiş ve genel olarak, memnun çalışanların, tatminsiz çalışanlardan daha iyi performans gösterme olasılığının daha yüksek olduğunu saptanmıştır.

Çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden ne kadar mutlu olduklarının bir ölçüsüdür. Bir çalışan tatmin olduğunda, üretken ve sadık olma olasılığı daha yüksektir. Ayrıca çalışan memnuniyetini etkileyen pek çok farklı faktör olduğu da bilinmektedir.

Bu kapsamda tazminat ve yan haklar, çalışma ortamı ve kültürü, kariyer geliştirme fırsatları, iş-yaşam dengesi ve yönetim tarzı dahil olmak üzere çalışan memnuniyetini etkileyen birçok etken sıralanabilir (Şahin, 2015).

Çalışan memnuniyetinin, genellikle çalışanlara şirketteki rolleri, yöneticileri ve iş arkadaşları hakkında ne hissettikleri ve işverenlerini başkalarına tavsiye etme olasılıklarının ne olduğu sorulduğu anketlerle ölçüldüğünü ifade eden Jeon ve Choi (2012) bu anketlerin, bir çalışanın şirketteki görev süresi boyunca, ilk işe alındıkları zaman (bir taban çizgisi elde etmek için), performans incelemeleri veya diğer önemli olaylar meydana geldikten sonra veya orada geçirdikleri süre boyunca düzenli aralıklarla dahil olmak üzere çeşitli noktalarda verilebileceğini ifade etmiştir. Çalışan memnuniyetini ölçmenin bir yolu, çalışanlara işleri hakkında ne hissettiklerini sormaktır (Ünal, 2016). Çalışan memnuniyetini ölçmenin bir başka yolu da, çalışanlarınızın müşterilerle ne kadar iyi etkileşim kurduğunu gözlemlemektir. Müşterilerle etkileşim kurarken mutlu ve ilgili görünüyorsa, bu genellikle işlerinden memnun olduklarının iyi bir işaretidir, şeklinde açıklanmıştır (Bauman ve Skitka, 2012).

Çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden ve işverenlerinden ne kadar memnun olduklarını tanımlamak için sıklıkla kullanılan bir terimdir. Çalışan memnuniyetini artırmaya odaklanan şirketlerin, bu ölçütü iyileştirmek için fazla çaba sarf etmeyenlere göre daha yüksek elde tutma oranlarına sahip olduğu görülmüştür (Şahin, 2015; Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

Çalışan memnuniyetinin, çalışanların kendilerini istihdam eden şirket veya kuruluştan memnun olduğu anlamına gelmediğini de belirtmek önemlidir; bu, yalnızca şirketin kendi içindeki rollerinden memnun oldukları anlamına gelir. Çalışan memnuniyeti, bireylerin deneyimlerine ve görüşlerine dayandığı için ölçülmesi zor bir şey olabilir. Bazı insanlar, çok iyi ücret almasalar veya uzun saatler boyunca çalışmasalar bile işlerinden memnun olabilirler. Diğerleri, büyük faydaları ve çok fazla izinleri olmasına rağmen işlerinden memnun olmayabilir (Jeon ve Choi, 2012; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Şahin, 2015; Uğurluoğlu vd., 2019).

Çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarının bir ölçüsüdür. Tipik olarak, çalışan bağlılığı ve motivasyonunun yanı sıra çalışma koşullarının kalitesi ve genel iş tatmini hakkındaki görüşlerle ölçülür. Kavram,

çoğunlukla çalışanların elde tutulması ve çalışanların bağlılığı bağlamında kullanılır, ancak çalışanların şirketlerine mutlu ve sadık kalmasına yardımcı olmak için daha geniş bir insan kaynakları stratejisinin parçası olarak da kullanılabilir (Ünal, 2016; Jeon and Choi, 2012; Bauman and Skitka, 2012).

Çalışan memnuniyeti, çalışanların işlerinden, çalıştıkları işyerinden ve amirlerinden ne derece memnun olduklarıdır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Çalışan memnuniyetinin iş performansı, elde tutma ve üretkenlik ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Şahin, 2015). Çalışan memnuniyeti, bir çalışan kendini işine bağlı hissettiğinde ortaya çıkan bir ruh halidir (Jeon and Choi, 2012). Şirket tarafından değer görme, fark yaratabilme ve adil davranılma duygusudur (Chi and Gursoy, 2009).

Verilen genel bilgilerden hareketle; çalışan memnuniyetinin önemli olduğu çünkü hem çalışanların elde tutulması hem de verimlilik üzerinde büyük bir etkisi olabileceği söylenebilir. Çalışanlar mutlu olduğunda, şirkette uzun süre kalma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca işlerini en iyi şekilde yapmak için işverenlerinden ve iş arkadaşlarından ihtiyaç duydukları desteği aldıklarını hissettikleri için daha üretken olacaklar. Bu bölümde çalışan memnuniyetinin, çalışanların rollerinde ne kadar mutlu olduklarının bir ölçüsü olduğu belirlenmiştir. Yüksek düzeyde bir çalışan memnuniyeti kuruluş için iyi olabilir, çünkü bu, çalışanların daha uzun süre kalmaları ve daha çok çalışmaları anlamına gelir, bu da üretkenliğin ve gelirin artmasına yol açabilir. Bu anlamda oldukça önemli bir diğer değişken olan çalışan memnuniyetinin iş verimliliğini etkilediği söylenebilir. Bu varsayımın incelenmesi çalışmanın sonraki bölümünün konusunu oluşturmaktadır.

1.3. Çalışan Memnuniyeti ve İş Verimliliği İlişkisi

Çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği çoğu işletme için iki temel faktördür. Bu nedenle birçok şirket, genel verimliliklerini artırmak için çalışanlarının çalışma yaşamlarının kalitesini iyileştirmeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2016). Bu bağlamda çalışmanın bu bölümde çalışan memnuniyeti ile iş verimliliği arasındaki ilişki, ilgili literatür çalışmaları perspektifinde değerlendirilecektir.

Çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği ilişkisi doğrultusunda literatür incelendiğinde; çalışmalardan ulaşılan genel kanı; işinden memnun olan çalışanların, memnun olmayanlardan daha verimli olduğudur. Bu noktada çalışan memnuniyetinin

bir işletmenin başarısında önemli bir faktör olduğu çalışmanın ilgili bölümünde bahsedilmiş (bkz. Bölüm 1.2). Bu noktada işinden memnun çalışanların yüksek kaliteli bir iş üretme olasılığının daha yüksek olduğu ve bu noktada memnun olmayan bir çalışanın diğer çalışanların üretkenliği üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini göz ardı etmemek önemlidir.

İş verimliliği, bir çalışanın bir görevi tamamlaması için geçen süreyi ifade eder. Bu noktada çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan bahseden Takım ve Timüroğlu (2022), çalışmasında iki faktörün birbiriyle ilişkili olduğunu çünkü daha yüksek çalışan memnuniyeti seviyeleri, daha yüksek iş verimliliği seviyelerine yol açtığını ve bunun da şirket için artan üretkenlik ve karlılığa neden olacağını ifade ettiği gözlemlenmektedir.

Literatür çalışmalarından hareketle; çalışan memnuniyeti ile iş verimliliği arasındaki ilişkinin, genellikle zaman içinde çalışılan toplam saat sayısı ile her bir kategorideki çalışanların yaptığı hataların sayısı karşılaştırılarak ölçüldüğü belirlenmiştir. Bu bilginin daha sonra çalışan memnuniyetinin gelecekteki iş performansını nasıl etkileyeceğini tahmin etmek için kullanılabileceğinden dolayı her iki kavram arasındaki ilişkinin açıklanmasında önemli bir yeri bulunmaktadır.

Dhir ve Chakraborty (2023) tarafından hazırlanan çalışmanın sonuçları, daha düşük çalışan tatmini düzeylerinin, haftada daha az çalışılmasına, çalışanlar tarafından işte daha fazla hata yapılmasına (kaçırılan teslim tarihleri gibi) ve artık tatmin olmayan çalışanlar arasında daha yüksek devir oranlarına yol açma eğiliminde olduğunu göstermiştir.

Çalışan memnuniyeti, bir şirketin verimliliğini belirlemede önemli bir faktördür. Sağlıklı bir çalışma ortamının sürdürülmesinde ve çalışanların işlerini iyi yapabilmelerinin sağlanmasında da ana faktördür. Bu noktada çalışan memnuniyetinin, bir kuruluşun performansının önemli bir göstergesi olduğu ifade edilebilir. Bu göstergeyi iyileştirmek için kuruluşların, iş verimliliği üzerinde önemli bir etkisi olabileceğinden, çalışanlarının memnuniyet düzeyine dikkat etmesi gerekmektedir (Katzev, 1992; Seyhan ve Sivuk, 2021).

Çalışan memnuniyeti ile iş verimliliği arasındaki ilişki birçok araştırmacı ve şirket tarafından incelenmiştir. Çalışan memnuniyeti, bir çalışanın işi hakkında ne

hissettiğinin bir ölçüsüdür. İş verimliliği, bir kişinin işte ne kadar iyi performans gösterdiğinin bir ölçüsüdür. Çalışanlar işlerinden memnun olduklarında iş verimliliği artabilir çünkü çalıştıkları yerde mutlularsa ekstra çaba gösterme olasılıkları daha yüksektir. Verimliliği, elde tutma oranlarını, devamsızlığı ve devir oranlarını etkileyebileceği için işverenler için önemlidir. Bu, çalışanların işlerinden memnun olmaları durumunda, şirketlerinde daha uzun süre kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelir; bu da, yeni çalışanlar aramak için daha az zaman harcanması nedeniyle daha düşük devir oranlarına ve daha yüksek üretkenliğe yol açar, şeklinde belirtilebilir (Doğan vd., 2014; Göçer vd., 2018; Liang vd., 2021; Katzev, 1992; Liang vd., 2021).

Kızılay (2021)'e göre çalışan memnuniyeti, çalışanların elde tutulması ve bağlılığının önemli bir yönüdür. Çalışan memnuniyetinin, bir çalışanın iş verimliliği ve üretkenliği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Araştırmada çalışan memnuniyeti ile iş verimliliği arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışanların işlerinden memnun kalmaları ve aynı zamanda verimlilik seviyelerinin artması için etkin bir yönetim stratejisinin uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır. Dhir ve Chakraborty (2023) araştırmasında ise memnun çalışanların, özellikle iş güvenliklerinden, ücret paketlerinden, iş arkadaşları ve amirleriyle olan ilişkilerinden ve işyerinin genel ortamından memnun olduklarında daha verimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bir şirket, çalışanları için bu faktörleri iyileştirmeye odaklandığında, hem üretkenlik düzeylerinde hem de moralde iyileşmeler görmeyi bekleyebilir (Göçer vd., 2018).

Çalışan memnuniyeti, işyeri verimliliğinde önemli bir faktördür. Memnun bir çalışanın işine bağlı, motive ve üretken olması daha olasıdır. Bununla birlikte, çalışan memnuniyeti ile iş verimliliği arasındaki ilişki her zaman net değildir. Kuruluşlar, genel çalışan performansını artırmanın yanı sıra, çalışanlarının katılımını sağlama ve iş gücü içinde sadakati artırma konusunda ne kadar başarılı olduklarına dair fikir edinmek için bir çalışan memnuniyeti anketi kullanmaktan da yararlanabilir (Takım ve Timüroğlu, 2022).

Çalışan memnuniyeti ile iş verimliliği arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için araştırmacılar, hepsi aynı şirkette çalışan bir grup çalışan üzerinde bir çalışma

yürütmüşlerdir. Bu kapsamda çalışanlara işlerinden ne kadar memnun olduklarını, meslektaşlarından ne kadar memnun olduklarını, şirketlerinin misyon beyanı ve hedeflerinden ne kadar memnun olduklarını, yönetime ve diğer çalışanlara karşı ne düzeyde güven duyduklarını ve ne kadar özerk olduklarını sormuşlardır. Araştırmacılar daha sonra her çalışanın çalışmaya başlamadan önce ve çalışmayı tamamladıktan sonra belirli projelerde ne kadar zaman harcadığına bakmışlardır. Çalışanlar meslektaşlarından veya yönetimden memnun hissettiklerinde verimlilikte bir artış olduğunu bulmuşlardır; ancak çalışanlar kendi kişisel gelişimlerinden veya şirket içindeki gelişme fırsatlarından daha memnun hissettiklerinde üretkenlikte herhangi bir değişiklik olmamıştır (Doğan vd., 2014; Göçer vd., 2018; Liang vd., 2021; Katzev, 1992; Liang vd., 2021; Dhir ve Chakraborty, 2023).

İncelenen literatür çalışmalarından hareketle; çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilebilmektedir. Bu noktada günümüzde organizasyonların her iki değişken bağlamında etkili müdahale planları ve uygulamalar gerçekleştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

1.4.Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı

Tükenmişlik, stresin neden olduğu duygusal, zihinsel ve fiziksel bir tükenme halidir. Uzun süreli stres veya kısa süreli stres neden olabilir. Tükenmişlik, depresyondan kaynaklanabilse de, depresyonla aynı şey değildir. Aslında, ikisi de benzer semptomlarla karakterize edildiğinden, ikisi genellikle birbiriyle karıştırılır (Gündüz, 2005). Bu noktada çalışmanın bu bölümünde tükenmişlik kavramı açıklanacak ve kavram ilgili literatür perspektifinde değerlendirilecektir.

Tükenmişlik, birisi kendini aşırı genişlettiğinde ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik halidir. Tükenmişlik herkesin başına gelebilir, ancak yüksek stresli işlerde veya kendi ihtiyaçlarını ikinci planda tutan kişilerde daha yaygındır (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişlik, yüksek stres seviyelerinden kaynaklanabilecek fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik halidir (Tuğrul ve Çelik, 2002). Tükenmişlik, yüksek stres seviyelerinden kaynaklanabilecek fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik halidir (Naktiyok ve Karabey, 2005). Gündüz vd., (2012)'ye göre, işle ilgili sorunlar, aile

sorunları ve/veya mali zorluklar gibi stres faktörlerinin bir kombinasyonundan da kaynaklanabilir.

Tuğrul ve Çelik (2002)'ye göre ise tükenmişlik riski taşıyan kişiler, mükemmeliyetçilik veya aşırı özeleştirici gibi kişilik özelliklerine sahip olabilir. Ayrıca, işyerlerinden veya aile yaşamlarından, yaptıkları işte yeterince iyi olmadıklarını hissettiren bir baskı da hissedebilirler.

Tükenmişlik, uzun süreli stresin neden olduğu fiziksel, zihinsel ve duygusal bir tükenme halidir. Çalışmanızın takdir edilmediğini hissettiğiniz, daha az zamanla daha fazlasını yapmak için sürekli baskı altında olduğunuz veya patronunuzun taciz edici olduğu herhangi bir işte olabilir. Bazı insanlar tükenmişliği, günlük yaşamlarından geri çekilmelerine neden olan kaygı, depresyon ve bitkinliğin bir kombinasyonu olarak yaşarlar. Diğerleri bunu, işlerinin gereklerinden başka hiçbir şeye odaklanamama ve başka hiçbir şeye odaklanamama olarak deneyimlemektedirler, şeklinde açıklanmıştır (Gündüz vd., 2012; Naktiyok ve Karabey, 2005).

Tükenmişlik kavramı çerçevesinde çalışmalar değerlendirildiğinde kavramın farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek açıklandığı saptanmıştır. Bu noktada organizasyonlar ve çalışanlar açısından tükenmişliğin önemli bir gösterge olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada çalışmanın sonraki bölümünde iş verimliliği ve tükenmişlik arasındaki ilişki değerlendirilecektir.

1.5. İş Verimliliği ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişki

Tükenmişlik, bir çalışan yüksek düzeyde performans gösterme yeteneğinin sınırına ulaştığını hissettiğinde ortaya çıkar. Bu, üretkenliğin azalmasına, çalışma motivasyonunun azalmasına ve hatta fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilir. Bu noktada tükenmişliğin, iş verimliliği ile arasında bir ilişki olabileceği varsayımı ortaya çıkmaktadır.

Tükenmişlik stresle aynı şey değildir ve işverenlerin bu farklılıkları anlaması önemlidir. Stres, bir çalışanın hayatındaki mali sorunlar veya ailevi sorunlar gibi baskı veya stres faktörlerine verilen doğal bir tepkidir. Bununla birlikte, stres bunaltıcı hale geldiğinde tükenmişliğe yol açabilir (Çağlıyan, 2007). Olcay ve Baysal (1997) tükenmişlik yaşayan bir çalışanın, kendini sürekli yorgun hissetmekten veya işte motivasyon eksikliğinden şikayet edebileceğini ifade etmiştir. İşleriyle uzun süre temas

ettikten sonra baş ağrısı veya mide ağrısı gibi başka semptomlar da gösterebilirler (Olçay ve Baysal, 1997).

Tükenmişlik, işteki stresli koşullara uzun süre maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan genel bir fiziksel bitkinlik ve duygusal tükenme halidir. Tükenmişlik belirtileri arasında bitkin hissetmek, konsantre olmakta güçlük çekmek, asabi olmak, baş ağrısı yaşamak, artan hastalık, azalmış motivasyon ve işini bırakmak isteme sayılabilir (Güner vd., 2014). Araştırmalar, iş verimliliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu bulmuştur. Örneğin, bazı araştırmalar, daha verimli çalışanların, daha az verimli olanlara göre daha az tükenmişlik yaşama eğiliminde olduğunu öne sürmektedir. Diğer araştırmalar, kendilerini öz-yeterlik açısından yüksek olarak değerlendiren veya görevleri tamamlama becerilerine güven duyan çalışanların tükenmişlik yaşama ihtimalinin diğerlerine göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, diğer araştırmalar, yetenekleri hakkında daha fazla güven duyan kişilerin, kendilerinin fazla çalışması nedeniyle bitkinlikten muzdarip olma ihtimalinin diğerlerine göre daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir (Kalınkara ve Kalaycı, 2018; Olson vd., 109; Yong ve Yue, 2007; Çağlıyan, 2007; Olçay ve Baysal, 1997).

Tükenmişlik ve iş verimliliği yakından ilişkilidir çünkü ikisi de birbirini farklı şekillerde etkiler. Tükenmişlik, iş verimliliğinin düşmesine neden olabilir çünkü tükenmiş bir çalışanın işini iyi yapmak için daha az enerjisi ve motivasyonu olacaktır. Eğer birisi yüksek iş verimliliğine sahipse, daha az zamanda daha çok iş yapabilecektir, bu da eve daha erken gidebilecekleri ve kendilerine ya da iş dışında yapmaktan hoşlandıkları zaman geçirmek gibi diğer şeylere daha fazla zaman ayırabilecekleri anlamına gelir. Sırf yarın sabah tekrar işten ayrılma zamanı gelmeden önce tüm görevlerini bitirebilmek için hafta içi her gece gece yarısına kadar fazla mesai yapmak yerine hafta sonları aile veya arkadaşlarla birlikte olmak (bu, her şeyin yapılması konusunda daha fazla strese/endişeye neden olabilir), şeklinde açıklanmıştır (Wang vd., 2019; Yong ve Yue, 2007).

İş verimliliği, çalışmak için harcanan zamanla ilgili olarak yapılan iş miktarının bir ölçüsüdür. Tükenmişlik ise iş yerindeki tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik halidir. Tükenmişliğe birçok faktör neden olabilir, ancak en yaygın nedenlerden biri yüksek iş yükleri olarak açıklanmıştır (Olson vd., 2019).

Olson vd. (2019) araştırmasında ise ortaya çıkan sonuçlar, tükenmişlik ile hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu, hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşmanın tükenmişlik belirtileriyle ilişkili olmasına rağmen, hem iş verimliliği hem de birbirleri için birbirinin yerine geçemeyeceği anlamına gelir. Başka bir deyişle, bir kişinin iş performansını etkilemeden bu belirtilerden birini veya her ikisini birden yaşaması veya tam tersi mümkündür.

İş verimliliği, çalışanların zamanlarıyla ne kadar iş tamamlayabildiklerinin bir ölçüsüdür. Tükenmişlik, insanlar aşırı çalıştığında ortaya çıkabilen bir duygusal tükenme halidir. Araştırmacılar, bu ilişkinin, bir çalışan işinde daha etkili hissettiğinde, bunun için minnettar hissetme ve duygusal olarak bitkin veya işinden memnun olmama olasılıklarının daha düşük olmasından kaynaklandığını belirtmektedirler (Çağlıyan, 2007).

İş verimi, yapılan iş miktarı iken tükenmişlik, kişinin stresten bunaldığını hissettiğinde ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik halidir. Tükenmişliğe kronik stres ve/veya akut stres neden olabilir (Güner vd., 2014). Bu bağlamda Kalıncara ve Kalaycı (2018) tarafından hazırlanan çalışmada ortaya çıkan sonuçlar, tükenmişliğin düşük iş verimliliği seviyeleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

İş verimliliği, bir çalışanın işini ne kadar iyi gerçekleştirdiğini ifade eder. Günde çalışılan saat, çalışanların izin aldığı gün sayısı veya işte ne kadar zaman geçirdiklerini gösteren başka herhangi bir ölçü ile ölçülebilir. Tükenmişlik, işteki uzun saatlerin ve stresli durumların insana verdiği zarardır. Tükenmişlik, çalışanların işlerinden duygusal olarak tükenmiş hissettikleri bir durumdur; üzerlerine aldığı zihinsel yük nedeniyle genellikle işlerine odaklanamazlar. Duygusal olarak bunalmış veya etraflarındaki diğerlerinden kopmuş hissedebilirler; bu, üretkenliğin azalmasına ve ayrıca mutluluk ve refahta genel bir düşüşe yol açabilir (Yong ve Yue, 2007; Kalıncara ve Kalaycı, 2018; Çağlıyan, 2007).

Literatürde yer alan çoğu çalışmada, artan tükenmişlik oranları ile azalan iş verimliliği arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulunmuştur. Bu noktada çalışanların

veriminin artırılması amacıyla tükenmişlik seviyelerinin azaltılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

1.6.İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlık ve güvenliklerine yönelik risklere karşı korunmasıdır. Bu, onları işle ilgili yaralanma ve hastalıklardan korumanın yanı sıra ruh sağlıklarını korumayı da içermektedir (Zanko and Dawson, 2012). Bu anlamda çalışmanın bir diğer değişkeni olan iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı çalışmanın bu bölümünde yapılacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), bir çalışanın isteyken ruhsal, fiziksel ve sosyal iyilik halinin korunmasıdır. Tüm mesleki ortamlarda çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahına katkıda bulunan bir çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır (Solmaz ve Solmaz, 2017).

İş sağlığı terimi, bir kuruluş içinde iş faaliyetlerini yürüten bireylerin sağlığını ve refahını etkileyen faktörlerin yönetimini ifade eder. Buna karşılık "iş güvenliği", işyerinde risk faktörlerinin ortadan kaldırılması veya kontrol altına alınması anlamına gelir. İş sağlığı ve güvenliği uygulaması, tehlikelerin değerlendirilmesini, risk değerlendirmelerinin yapılmasını, değerlendirme sonucunda bulunan riskler için kontrollerin oluşturulmasını, yasa ve yönetmeliklere uygunluğun belirlenmesini, bugüne kadar yapılanların belgelenmesini, etkinliğin ve tamamlanmanın izlenmesini, uyumda iyileştirmeyi gerektirir (Balkır, 2012; Kılık, 2013).

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların işyerindeki tehlikelerden korunmasını ifade eder. Bu tehlikeler, çalışanlara zarar verebilecek fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik faktörleri içerir (Tüzüner ve Özasan, 2011). İş Sağlığı ve Güvenliği, işletme yönetiminin önemli bir yönüdür. Şirketlerin, çalışanlarının iş yerinde yaralanmamalarını sağlamak için maruz kaldıkları riskleri net bir şekilde anlamaları gerekir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlerin personeli için güvenli çalışma koşulları sağlamasını sağlayarak iş kazalarını önlemeyi amaçlamaktadır (Moyce and Schenker, 2018).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların yaptıkları işin olumsuz etkilerinden korunmasıdır. Çalışanlar için güvenli ve sağlıklı bir ortamın teşvik edilmesini içeren geniş bir terimdir. Ayrıca, çalışanları çalışma ortamlarıyla ilgili risklerden korumak için tasarlanmış yönetim politikalarını da içerir (Kılık, 2013). İş sağlığı ve güvenliği,

işyerinde hastalık, yaralanma ve ölümün önlenmesidir. Güvenli çalışma koşulları oluşturmak işverenlerin sorumluluğundadır ve güvenlik prosedürlerini takip etmek çalışanların sorumluluğundadır (Çiçek ve Öçal, 2016).

İş sağlığı profesyonelleri, tehlikeleri belirleyerek, risk değerlendirmeleri yaparak ve bunlar için çözümler geliştirerek kuruluşlarının kazaları, yaralanmaları ve hastalıkları önlemesine yardımcı olabilir (Tüzüner ve Özaslan, 2011). İş sağlığı, hastalık veya yaralanmaya katkıda bulunan işyeri faktörlerinin incelenmesini içerir. İş sağlığı, çalışan verimliliğini artırmaya yönelik çalışmaların yanı sıra çalışma koşullarını iyileştirmeye veya sağlıklı yaşam biçimini teşvik etmeye yönelik çalışmaları da içermektedir (Leso vd., 2018).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların hastalığa veya yaralanmaya neden olabilecek tehlikelerden korunmasını ifade eder. İSG, temiz hava, su ve yiyecek sağlamayı; radyasyona ve diğer zararlı maddelere maruz kalmaya karşı koruma; işyerinde şiddetin önlenmesi; gürültü seviyelerini sınırlamak; düşme veya kayma nedeniyle yaralanmaların önlenmesi; ilk yardım ve acil bakım sağlamak; tehlikeleri kontrol etmek için çalışma alanlarının düzenli olarak denetlenmesi gibi iyi temizlik uygulamalarının sürdürülmesi; gerektiğinde eldiven veya solunum cihazı gibi koruyucu ekipman kullanmak; ağır yükleri taşıırken uygun kaldırma teknikleri gibi güvenli çalışma uygulamaları sağlamak; insanların gün boyu tekrar eden işleri mola vermeden yapmaktan yorulmaması için dinlenmeden bir seferde ne kadar süre çalışabileceğine ilişkin kuralların uygulanması vb. gibi unsurların tümü İSG programlarının bir parçasıdır (Balkır, 2012; Tüzüner ve Özaslan, 2011; Moyce and Schenker, 2018; Shikdar ve Sawaqed, 2003).

İş sağlığı ve güvenliği tanımı, çalışanların iş yerinde güvende olmalarını sağlama sürecidir. Bu, tehlikeli kimyasallara veya ekipmanlara maruz kalmamalarını sağlamaktan, çalışan olarak hakları konusunda bilgilendirilmelerine ve hatta çalışmaya başlamadan önce uygun eğitimin verildiklerinden emin olmaya kadar her şeyi içerebilir. İş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca işçileri yaralanmalardan korumakla ilgili olmadığını hatırlamak önemlidir; aynı zamanda mümkün olan en kısa sürede işe geri dönebilmeleri için yaralanma ve hastalıklardan kurtulmalarına yardımcı olmayı da kapsar (Leso vd., 2018; Kılıkış, 2013).

1.7.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş Sağlığı ve Güvenliği, bir şirketin genel sağlığı kadar çalışanların güvenliği için de önemlidir. Güvende olmayan çalışanlar üretken değildir ve kendileri ve aileleri için tehlikeli olan yaralanma riskiyle karşı karşıya kalabilirler.

Solmaz ve Solmaz (2017)'ye göre birçok insan, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde önemli bir endişe kaynağı olduğunun farkında değildir. Çiçek ve Öçal (2016) İSG'yi, sağlığı "bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali" olarak tanımlamıştır. Bu nedenle çalışanların iş ortamlarında sağlıklarını sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları tüm kaynaklara ulaşabilmeleri önemlidir.

Çalışanlara ekipmanı güvenli bir şekilde nasıl kullanacakları, işyerindeki tehlikelerden nasıl kaçınacakları, hastalık veya yaralanma belirtilerini nasıl fark edecekleri ve karşılaştıkları güvenli olmayan koşulları nasıl bildirecekleri konusunda uygun eğitim verilmelidir. Bu eğitim, çalışanların kendilerini yaralanma veya hastalıktan korumak için neler yapabilecekleri konusunda bilgi sahibi olabilmeleri için gereklidir (Zanko and Dawson, 2012).

İşverenlerin bu eğitimi vermenin yanı sıra çalışanlarına uygun ekipman sağlamaları da gerekmektedir. Çalışanlar, tehlikeli maddeler veya kimyasallar çevresinde çalışırken gözlük veya maske gibi koruyucu donanıma ihtiyaç duyar; Ayrıca, zamanla duman birikebilecek (örneğin, kaynak) kapalı bir alanda çalışıyorlarsa, uygun havalandırmaya ihtiyaçları vardır. İşverenler, çalışanlar tarafından kullanılan aletlerin bakımlarının iyi yapıldığından emin olmalı, böylece keskin kenarlar veya parçaların zamanla kırılabileceği yerler olmamalıdır, şeklinde açıklanmaktadır (Leso vd., 2018; Shikdar ve Sawaqed, 2003).

İş Sağlığı ve Güvenliği, herhangi bir işletmenin kritik bir bileşenidir. Çalışanların görevlerini mümkün olan en güvenli şekilde yerine getirmeleri için uygun şekilde eğitilmelerini, donatılmalarını ve korunmalarını sağlar (Moyce ve Schenker, 2018).

Leso vd.,(2018)'e göre işverenlerin, işçilerin sağlığı ve güvenliği için "makul" çalışma koşullarını sürdürmesini gerektirir. İşveren, çalışanlarının işlerini güvenli bir şekilde yapmaları için yeterli eğitime, bilgiye, denetime, ekipmana ve tesislere erişebilmelerini sağlamalıdır. Bu, işyerindeki tehlikeler ve bunların nasıl

yönetilebileceği veya önlenebileceği hakkında yeterli bilgi sağlamayı içerir; çalışanlar tarafından kullanılan ekipmanın iyi çalışır durumda tutulmasının sağlanması; gerektiğinde kişisel koruyucu ekipman gibi cihazların kullanılmasını sağlamak; uygun ilk yardım malzemelerinin sağlanması; yaralanmaları veya hastalıkları bildirmek için sistemlere sahip olmak; kaza önleme programlarının sağlanması; tehlikeli durumlar hakkında uyarı levhaları asmak; teftişler yapmak; ve kontroller yoluyla tehlikelerin ortadan kaldırılamadığı veya azaltılamadığı durumlarda harekete geçilmesi olarak açıklanabilir (Leso vd., 2018).

İşverenler ayrıca, tüm işçilerin iş başında yaralanmaları veya işle ilgili bir hastalık geliştirmeleri (kimyasal maddelere maruz kalmaktan kaynaklanan akciğer hastalığı gibi) durumunda yeterli sağlık hizmeti almalarını sağlamalıdır. Bu, yaralı işçilerin geri dönebilmesi için gerektiğinde rehabilitasyon hizmetlerinin sağlanmasını içermektedir (Tüzüner ve Özaslan, 2011).

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Kadının çalışma hayatındaki yeri yüzyıllardır tartışılan bir konudur. Literatürde yer alan pek çok araştırmacı kadının yerinin ne olması gerektiği konusunda farklı görüş ve fikirlere sahiptir (Katkat, 2000; Yılmaz, 2018; Pakel, 2019; Yorgun, 2010). Günümüzde ise kadınlar için her zamankinden daha fazla fırsatın olduğu bir yaşantı iklimi hakimdir. Bu bağlamda kadınların tam veya yarı zamanlı çalışmayı seçebildiği, ev veya işyerinde çalışma kolaylıkları olduğu gözlemlenmektedir (Yorgun, 2010).

Kadınların çalışma hayatındaki yeri son yüz yılda önemli ölçüde değişmiştir. Aslında, "çalışma hayatı" teriminin anlamı değişti. Çok da uzak olmayan bir geçmişte, çoğu insan çiftliklerde veya fabrikalarda ve madenlerde çalışıyordu. İşçi sınıfının bir parçası olarak kabul edildiler. Bugün çoğu insan, bir çiftlikte veya fabrikada bulunanlar kadar fiziksel olarak zorlayıcı olmayan ofislerde ve diğer ortamlarda çalışmaktadır (Bedük, 2005; Karabıyık, 2012).

Kadınlar, son birkaç on yılda işyerinde önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Aslında, kadınlar artık işgücünün yarısını oluşturuyor ve kuruluşların her düzeyinde giderek daha fazla temsil ediliyorlar. Bununla birlikte, kadınların işyerinde tam potansiyellerine ulaşmalarını engelleyen bir takım engeller hala vardır (Erarslan, 2009).

Doherty (2004)'e göre kadınların çalışma dünyasındaki yeri son birkaç on yılda büyük ölçüde değişmiştir. 1900'lerde kadınlar genellikle sekreter veya telefon operatörü gibi işlerle sınırlıydı. Ancak günümüzde kadınlar, giriş seviyesi pozisyonlardan CEO pozisyonlarına kadar bir organizasyon içindeki hemen hemen her pozisyonda bulunabilmektedir. Görüldüğü üzere kadının çalışma hayatındaki yeri tarih boyunca önemli ölçüde değişmiştir. Ev içi rollerle sınırlı kalmaktan sanayi devrimine ve mevcut iş piyasasına kadar, kadınlar kariyer peşinde koşma ve aile yetiştirme söz konusu olduğunda her zaman zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır (Doherty, 2004). Bu bağlamda Davies vd. (2005)'e göre ilk bakışta son yıllarda kadınlar için işler iyi gidiyor gibi görünebilir buna karşın cinsiyete dayalı ücret farkı 1980'de %60'tan bugün %22'ye daralmıştır.

Kadınlar, Türkiye'deki tüm tam zamanlı çalışanların önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Yılmaz, 2018). Bedük (2005)'in araştırmasında ise kadınların düşük ücretli hizmet işlerinde çalışma olasılığının erkeklerden daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca yüksek ücretli işlerde çalışma olasılıklarının da erkeklerden daha düşük olduğu ifade edilmiştir. Bir diğer araştırmada kadınların erkek meslektaşlarından daha az maaş aldıkları belirlenmiş ve zam ve terfilerde erkeklerden daha geri planda oldukları ifade edilmiştir (Katkı, 2000).

Kadınlar, çalışma hayatında geçmişten günümüze daha fazla katılım sağlamaktadır ancak yine de erkeklerden farklı olarak çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu durum Karabıyık (2012) çalışmasında şu şekilde açıklanmıştır: Kadınlar her zaman iş gücünün ayrılmaz bir parçası olmuştur, ancak yine de marjinalize edilmişlerdir ve belirli sektörlerde yetersiz temsil edilmektedirler.

Verilen bilgilerden ve incelenen çalışmalardan hareketle kadınların iş hayatlarında erkeklerden geri planda olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda Chawla ve Sondghi (2011)'e göre çalışma hayatında kadın-erkek eşitsizliğine katkıda bulunan iki ana faktör vardır. Bunlar araştırmacı tarafından şu şekilde açıklanmıştır: (1) Kadınların neler yapabileceğine dair önyargılar ve (2) Kaynaklara erişim eksikliği. Önyargılı kavramlara gelince, pek çok insan mühendislik veya bilim gibi belirli alanlarda kadınların erkekler kadar yetenekli olmadığına inanmaktadır. Bu, toplumsal cinsiyet rolleri hakkındaki toplumsal beklentilere ve neyin "iyi" bir kadın olduğuna dair algılara kadar izlenebilir. Örneğin, bebeklerle oynayan kızlara büyüyünce iyi bir eş olacakları söylenebilir; oyuncak kamyonlarla oynayan çocuklara büyüyünce iyi bir tamirci olacakları söylenebilir. Bu fikirler çocukların ilgi alanlarını ve özgüvenlerini etkileyebilir, şeklinde açıklanmıştır (Chawla and Sondghi, 2011).

Çalışma hayatında kadın-erkek eşitsizliğine katkıda bulunan bir diğer faktör, eğitim ve para gibi kaynaklara erişimdir. Gerçek şu ki, erkekler genellikle kadınlardan daha fazla kazanıyor, bu da onların yatırım amaçlı daha fazla harcanabilir gelirleri olduğu anlamına geliyor. Bu, üniversite başvuruları veya iş arama zamanı geldiğinde, erkeklerin kadınlara göre daha fazla seçeneğe sahip olduğu anlamına gelir çünkü bu faaliyetler için (özel ders hizmetleri gibi) daha fazla paraları vardır, şeklinde ifade edilmiştir (Davies vd., 2005).

Çoğu kuruluştaki toplumsal cinsiyet eşitliğinin neden sağlanamadığına dair birçok farklı teori var. Bir teori, bir bütün olarak toplumdaki toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kültürel normlar ve tutumlar nedeniyle var olan engellere odaklanır. Başka bir teori, toplumsal cinsiyet önyargısının, kadınlara ve erkeklere cinsiyet kimliklerine veya bir kuruluşun hiyerarşisindeki algılanan rollerine göre farklı davranan politikalar ve uygulamalar aracılığıyla kuruluşların kendi içinde nasıl kendini gösterdiğine bakar. Son olarak, şirketler adaylara cinsiyet kimliğine veya bir kuruluşun hiyerarşisindeki algılanan rolüne dayalı olarak ayrımcılık yapmadıklarını iddia etseler bile, geleneksel cinsiyet klişelerinin işe alım kararlarını etkilemeye devam ettiğini gösteren kanıtlar da vardır, şeklinde açıklanmaktadır (Chawla and Sondhi, 2011; Bolcan, 2006; Pakel, 2019; Yılmaz, 2018).

2.1.1. Kadın ve Anne Çalışanlar İlgili Yapılan İSG Mevzuat Çalışmaları

Türkiye'de kadınlar, istihdam olanakları, ücretler ve çalışma koşulları açısından ayrımcılığa maruz kaldıkları için işgücü piyasasında yeterince temsil edilememektedir. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasına katılımı zaman içinde artmış ve bu durum kadınların endüstriyel kazalara katılım oranlarının artmasına neden olmuştur. Bu gelişmenin bir sonucu olarak, hükümetin kadın ve anne çalışanlara ilişkin ilgili düzenlemeleri yaparak kadınların İSG konularına özel bir önem vermesi gerekli hale gelmiştir (Yılmaz, 2011; Akpınar ve Çakmakkaya, 2014).

Literatürde yer alan çalışmalardan hareketle Türkiye'de kadın ve anne çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı kanunlar bulunmaktadır. Ayrıca son yıllarda kadınları ve anneleri ilgilendiren yeni yasaların (örneğin 5377 Sayılı Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun) ortaya çıktığı görülmektedir. Araştırmalar, Türkiye'de kadın ve anne çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir dizi yasal düzenleme olmasına rağmen, bu konulara ilişkin birçok sorunun varlığını sürdürdüğünü göstermektedir (Akman ve İşler, 2012; Koçak ve Koray, 2018; Yılmaz, 2015; Kılış, 2013). Bu nedenle bu çalışmanın sonunda şu önerilerde bulunmaktadır (Bolcan, 2006; Yılmaz, 2011):

-Türk hükümeti, kadınların ve annelerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik yasal çabalarını güçlendirmelidir,

-İşverenler bu konulara daha fazla dikkat etmelidir,

-İşverenler gebelik ve doğumla ilgili riskleri önleyici tedbirler almalıdır,

-İşverenler, sağlıklı yaşam tarzları ile ilgili yeterli eğitim programları sağlamalıdır, şeklinde ifade edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışanların temel bir hakkı olmakla birlikte her zaman gerçekleştirilememesi, çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Bu bağlamda hükümet, çalışanların haklarının gözetilmesini sağlamak için bazı girişimlerde bulunmuştur (Eravcı, 2019; Koçak ve Koray, 2018).

Türkiye'de bir kadının kanunen 18 haftalık ücretli doğum izni hakkı var. Bu, tüm kadınlara tanınan 16 haftalık ücretsiz izne ek olarak verilmektedir. Ancak doğum yapmadan önce en az bir yıl çalışmış olan anneler için geçerli olan 6 aylık ücretsiz izin bu sayıya dahil değildir. Doğum iznine ek olarak, işverenlerin çalışanlarına işyerinde emzirme odası sağlamaları gerekmektedir. Oda temiz ve sıhhi olmalı, göğüs pompası kullanımı için bir elektrik prizine sahip olmalı ve süt ve emzirme sırasında ihtiyaç duyulan diğer şeyleri saklamak için bir lavabo veya buzdolabı içermelidir (Akpınar ve Çakmakaya, 2014; Korkmaz ve Avsallı, 2012).

İşverenler ayrıca hamilelikleri sırasında veya doğumdan sonra ihtiyacı olan tüm çalışanlara ücretsiz olarak göğüs pompası sağlamak zorundadır. Hükümet ayrıca kadınların hamileyken veya doğum izninden döndükten sonra (taciz dahil) çalışma koşullarıyla ilgili olarak işverenleriyle herhangi bir sorun yaşadıklarında arayabilecekleri bir yardım hattı oluşturmuştur (Akman ve İşler, 2012).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Türk kanunu, kadınlara ve annelere karşı belirli ayrımcılık biçimlerine izin vermektedir. Türk Anayasası kadın erkek eşitliğini güvence altına almakla birlikte, 35. Madde bu eşitliğin “kadının fiziksel veya ruhsal sağlığı” için tehdit oluşturacağı durumlarda farklı muameleye izin vermektedir. Bu, 33. Madde ile uyumludur: "Çalışan herkes, sağlık, güvenlik veya kişisel ahlak için tehlikeli olmayan koşullarda çalışma hakkına sahiptir." Ancak Anayasa'nın 36. maddesi, "çocukların sevgi, şefkat ve anlayış ortamında büyüme haklarına" zarar verecek her türlü eylemi yasaklamaktadır (T.C Anayasası, 1982).

İş güvenliğini düzenleyen kanun, işverenlerin, kadının çocuk doğurma kabiliyetine zarar vermeden belirli görevleri yerine getirip getiremeyeceğini belirlerken kadının üreme kapasitesini dikkate almasına izin vererek, kadınlara karşı da ayrımcılık yapmaktadır. Örneğin, hamile bir çalışan hamileliğe bağlı komplikasyonlar nedeniyle (sırt ağrısı dahil) daha hafif bir iş talep ederse, işvereni, doğmamış çocuğa zarar verebileceği için bu talebi reddedebilir (Akman ve İşler, 2012).

Türkiye'de kadın ve anneler için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok yasa ve yönetmelik bulunmaktadır. Bu yasalar, kadınların ve annelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinin yanı sıra işyerinde her türlü ayrımcılığa karşı korunmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Eravcı, 2019).

6222 sayılı Kanuna göre kadın, hamilelik ve emzirme döneminde sağlığını veya esenliğini tehlikeye sokacak, ağır veya tehlikeli işler yapmasını gerektirecek her türlü işte çalıştırılmaz. Ayrıca hamile kadınlar iş sözleşmelerinde her türlü ayrımcılığa karşı korunmaktadır (Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun, 2011).

Kadınlar ayrıca, fesih tarihlerinden en az altı ay önce çalışmışlarsa, hamilelik sırasında veya doğumdan sonra feshedilmeye karşı korunurlar ancak bu koruma, yalnızca bu süre içinde tam zamanlı çalışıyor olmaları halinde geçerlidir (Akman ve İşler, 2012; Koçak ve Koray, 2018).

Bu korumalara ek olarak, genel olarak anneleri koruyan başka yasalar da vardır: Örneğin, 6222 sayılı Kanun, annenin hastalık veya doğum nedeniyle izin alması durumunda işverenlerin sözleşmeyi feshetmesini yasaklar; ancak bu korumaların uygulanabilmesi için doğumdan sonraki altı ay içinde geri dönmesi gerekir (Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun, 2011).

İş sağlığı ve güvenliği, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de önemli bir konudur. Ancak, farklı ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinin nasıl ele alındığı arasında farklılıklar vardır. Örneğin, Türkiye'de yakın zamana kadar bu konuların ele alınmasından öncelikle kadınlar sorumluydu. Bu, işverenlerinden veya hükümetten fazla yardım almadan onlarla kendi başlarına başa çıkmak zorunda kaldıkları anlamına gelir (Kılık, 2013; Bolcan, 2006).

Kadınlar için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk kanun, 1924 yılında dönemin Türkiye Cumhurbaşkanı olan Mustafa Kemal Atatürk tarafından çıkarılmıştır. Kanun, kadınların kocalarından veya erkek akrabalarından izin almadan gece mesailerinde veya pazar günleri çalışamayacağını belirtiyordu; ancak bu yasa, daha sonraları modernleşen teknoloji nedeniyle değiştirilmesi gerektiği anlaşılan kadar çok katı bir şekilde uygulanmamıştır (Koçak ve Koray, 2018; Yılmaz, 2011).

Günümüzde Türkiye'de kadın ve anne çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılmış birçok kanun bulunmaktadır; ancak, ekonomik büyümeyi sürdürürken işçi haklarını korumada etkili olacaklarsa, yine de iyileştirmeye ihtiyaçları vardır (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Verilen bilgilerden hareketle İş Sağlığı ve Güvenliği Türkiye'de kadınlar ve anneler için çok önemli bir konudur. Bu konuyu ele alan birçok yasa olduğu gözlemlenmektedir. İlk kanun, 4857 Sayılı İş Kanunudur (No: 4857). Bu yasa, kadınların her türlü işte, her zaman ve her yerde çalışabilmelerini sağlar. Yasa aynı zamanda hamile kadınları hamilelikleri nedeniyle işten atılmaktan veya ayrımcılığa uğramaktan korur. Tek şart, hamile kadınların kendilerine ve çocuklarına bakmak için doğum yapmadan önce izin almalarıdır. Doğumdan sonra çocukları ile evde kalmaları gerekiyorsa, onlara da iyi yardımlar verilmelidir. Bir diğer yönetmelik “*Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik*” dir. Bu yönetmelik, işverenlerin hamile kadınlara doğum yapana kadar ücretli izin vermelerini ve bu süre içinde (doğumdan sonra 12 aya kadar uzatılabilen) sağlık sigortası gibi faydalar sağlamalarını gerektirmektedir. İşveren ayrıca hamileliği sırasında bunları solumaması için çalıştığı yerde tehlikeli kimyasallar bulunmadığından emin olmalıdır; eğer mevcut tehlikeli kimyasallar varsa, o bunu yaparken onu denetleyecek başka biri olmadıkça, doğum yapana kadar bunların etrafında çalışamaz.

İş sağlığı ve güvenliği konusu kadın çalışanlar için oldukça önemli bir konudur. Türkiye'de kadın haklarına ilişkin mevzuat hızla ilerlerken, kadınların sağlığını, haklarını ve güvenliğini koruyan birçok yasa çıkarılmıştır. Ayrıca, çocuklu kadınların çalışma koşullarını düzenleyen çeşitli kanunlar bulunmaktadır. İstihdam, kadınların sağlığını etkileyen en önemli faktörlerden biridir çünkü kadınların kendilerine ve ailelerine bakabilme becerileri ile yakından ilgilidir. Kadın çalışanların hamilelik

sırasında veya doğumdan sonra zarar görmemesi için işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belirli düzenlemelere uyması gerekmektedir (Yılmaz, 2015; Koçak ve Koray, 2018; Korkmaz ve Avsallı, 2012; Akpınar ve Çakmakkaya, 2014).

Kadın haklarına ilişkin mevzuatlar zaman içerisinde geliştirilmiş; ancak yine de ülkeler arasındaki kültürel farklılıklar nedeniyle uluslararası standartları karşılamıyorlar. Kadın çalışanların haklarını koruyan bazı yasalar (doğum izni gibi) olmakla birlikte , evlerinin dışında çalışan hamile kadınları ve anneleri etkileyen iş sağlığı ve güvenliği konularında da mevzuatta bazı boşluklar bulunmaktadır. Kanunlar, bilimsel kanıtlardan ziyade toplumsal değerlere dayalı olarak oluşturulmuştur; bu nedenle, zararlı maruziyetleri her zaman önlemezler veya güvenli olmayan çalışma ortamlarına karşı yeterli koruma sağlamazlar (Yılmaz, 2011; Bolcan, 2006).

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSG) ile düzenlenmektedir. Bu yasa, tüm işletmeler ve kuruluşlar ile tüm çalışanlar için geçerlidir. Ancak bu mevzuata rağmen, işyerinde kadınlara ve annelere yönelik muamele sorunlu olmaya devam etmektedir. İşgücündeki kadınların özel ihtiyaçlarını ele alan özel bir mevzuat yoktur. Ancak Anayasa'nın 3. maddesi, "Herkesin kanun önünde eşit hak ve ödevlere sahip olduğunu" belirtmektedir. Bu nedenle, işyerinde kadınlara yönelik herhangi bir ayrımcılığın Türk hukukuna göre yasa dışı olduğu iddia edilebilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2011).

Türkiye'de iş yerinde anne veya hamile kadınlara yönelik ayrımcılığı doğrudan ele alan herhangi bir yasa bulunmamaktadır; ancak, hamileliğe bağlı ayrımcılık vakalarının meydana gelmesi durumunda kovuşturma için kullanılabilecek yasalar vardır. Örneğin, Türkiye Anayasası'nın 9. maddesi şöyle der: "Herkesin düşünce, vicdan ve din hürriyetine hakkı vardır; bu hak, din veya inanç değiştirme hürriyetini de içerir." Bu, işverenlerin bir kadının hamileliği boyunca çalışmaya devam edip etmeme konusundaki kararına herhangi bir ceza almadan saygı duyması gerektiği anlamına gelir, çünkü bu, yönetimin hamile kadınlara yönelik önyargısı nedeniyle kadını işini bırakmaya zorlayarak düşünce özgürlüğünün ihlali anlamına gelmektedir (T.C Anayasası, 1982).

2.2. İş Yerinde Motivasyon

Motivasyon, bireylerin hedeflerine ulaşması için yardımcı olabilecek güç, olarak tanımlanabilir. Bu anlamda ilgili literatürden harekete pek çok türü olduğu gözlemlenen motivasyonun Ganta (2014) çalışmasında iki ana türü olduğu ifade edilmiştir. Bu türler: (1) İçsel, (2) Dışsal motivasyon olarak açıklanmıştır. İçsel motivasyon bireyin kendi içerisindeki motive kaynakları, dışsal motivasyon ise bireyin çevresinin de dahil olduğu motivasyon kaynakları olarak açıklanmıştır. Ayrıca motivasyonun herhangi bir çalışma ortamında önemli bir bileşen olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda ‘‘iş yerinde motivasyonun önemli bir değişken olduğu belirtilebilir (Ganta, 2014).

Motivasyon işyerinde önemlidir çünkü bireylerin işlerine odaklanmasına ve işe bağlı kalmasına olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda motive olmuş bireylerin daha kaliteli işler ortaya çıkarmasına ve daha üretken olmasını sağlamada motivasyonun önemli bir kavram olduğu açıklanabilir (Süreyya vd., 2021). Deçi ve Ryan (2014)’a göre ise motivasyon işyerlerinde çalışan bireylerin performanslarıyla pozitif ilişkilidir ve bireyin benlik algısını güçlendirir.

Motivasyon, üretkenlik bağlamında önemli bir değişken olarak ifade edilebilir. Bu noktada bireylerin üretken olmasında ve iyi işler ortaya çıkarmasında motivasyonun önemi yadsınamaz. Tokarz ve Malinowska (2019)’a göre motive olmuş insanların inisiyatif alma ve yaratıcı olma olasılığı daha yüksektir; işverenlerin yeni çalışanları işe alırken aradığı tüm nitelikler bunlardır.

İş yerinde motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki geniş çapta incelenmiştir. Motivasyon, bireyin içsel ihtiyaçlarının davranışlarını etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır. İçsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk olmak üzere üç kategoriye ayrılabilir. İçsel motivasyon, kendi içinde ilginç veya eğlenceli olduğu için bir aktiviteyi gerçekleştirme dürtüsüdür. Dışsal motivasyon, davranışı yönlendiren dışsal bir ödül veya cezadır. Motivasyonsuzluk, bireylerin herhangi bir iç veya dış kaynak tarafından yönlendirilmediği durumları ifade eder (Amabile, 1993; Yaman vd., 2010; Ünsar vd., 2010).

Motivasyon, çalışanların işlerine yaklaşımlarında rol oynar. Çalışanlar iş görevlerine karşı motive olduklarında, bu görevleri sahiplenme olasılıkları daha yüksektir. Bu, daha uyanık olduklarından ve işyerlerinde mevcut olabilecek tehlikelerin

farkında olduklarından, işçiler arasında artan güvenlik farkındalığına yol açar (Ünsar vd., 2010; Keleş, 2011).

Motivasyon, işyerinin en önemli yönlerinden biridir. Motive olmuş çalışanlar daha üretken, daha ilgili ve bir şirkette kalma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar motive olduklarında, anlamlı ve değerli bir şey için çalıştıklarını hissederler. Şirketlerinin başarısına katkıda bulunduklarını hissediyorlar ve bundan memnuniyet duyuyorlar. Motive olmuş çalışanlar, yaptıkları işin önemli olduğunu bildikleri için daha yüksek özgüvene sahiptir, şeklinde açıklanmaktadır (Kocaoğlu, 2007; Ünsar vd., 2010; Ölçer, 2005).

Motivasyon bir çalışanın içinden gelir; yöneticiler veya şirketler tarafından onlara dayatılamaz. Yöneticilerin, çalışanların katkılarından dolayı desteklendiklerini ve değer gördüklerini hissettikleri bir kültür yaratmaya odaklanmaları gerekir, böylece motivasyon her çalışanın içinde doğal olarak gelişebilir (Ölçer, 2005; Eve vd., 2021).

Motivasyon, insanların bir şeyi yapmasının nedenidir. İnsanları belirli şekillerde hareket etmeye iten itici bir güçtür. Çalışanları motive etmek için onları neyin motive ettiğinin anlaşılması gerekmektedir. Araştırmalar, çok çalışmak için motive olan çalışanların üretken olma, işlerinden memnun olma ve üretken olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Motive olmuş çalışanlar, motive olmayan çalışanlara göre daha yaratıcı olma, daha bağımsız düşünme ve daha az stresli olma eğilimindedir (Ganta, 2014; Amabile, 1993).

Motivasyon aynı zamanda şirketin kâr hanesi için de iyidir: Motive olmuş çalışanların işlerinde motive olmayanlara göre daha uzun süre kalma olasılığı daha yüksektir. Bu, bir şirketin daha az devir maliyetine sahip olacağı (ve bu nedenle, ortaya çıktıklarında pozisyonları daha hızlı doldurabilecekleri) anlamına gelir (Yaman vd., 2010).

Motivasyon işyerinde önemli bir faktördür. Bu olmadan, çalışanlar iş görevlerini aynı kalite ve verimlilikle yerine getiremezler. Motive olmuş çalışanlar daha üretkendir ve bu da işletmeler için daha yüksek kar sağlar. Ancak her bireyin motivasyonu farklı olduğu için çalışanları motive etmek zor olabilir (Ganta, 2014; Ölçer, 2005).

Motivasyon, "bir şeyi yapmanın nedeni" olarak tanımlanır. İçsel veya dışsal olabilir ve bir kişinin kendi düşüncelerinden veya yöneticiler ve organizasyonlar tarafından sağlanan ödüller veya cezalar gibi dış etkilere gelebilir. Yöneticilerin, her bir çalışanı neyin motive ettiğini anlamaları önemlidir, böylece onları işleriyle meşgul etmeye devam etmelerine yardımcı olacak uygun teşvikleri sağlayabilirler (Ünsat vd., 2010; Yaman vd., 2010; Tokarz ve Malinowska, 2019).

Motivasyon, işyerinde başarı için önemli bir faktördür. Motive olmuş çalışanlar daha üretken, yaratıcı ve işverenlerine sadıktır. Çalışanları motive etmek zor olabilir, ancak çalışanlarınızı motive etmeye yardımcı olmak için atabileceğiniz birkaç basit adım vardır. Çalışanları motive etmenin en iyi yollarından biri övgü ve takdirdir. Çalışanlar, işverenleri ve yöneticileri tarafından takdir edilmekten hoşlanırlar, bu nedenle küçük bir övgü, çalışanları motive etmede uzun bir yol kat edebilir, şeklinde açıklanmıştır (Amabile, 1993; Ölçer, 2005; Yaman vd., 2010).

2.2.1. Motivasyon ve İSG İlişkisi

İş yerinde motivasyon ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki uzun yıllardır araştırmacıların ilgilendiği bir konu olmuştur (Poçan, 2015; Çeltik, 2020; Tatlı vd., 2021; Eyitmiş ve Kaplan, 2021; Kıdak ve Aksaraylı, 2009). Bunun nedeni, motivasyonun bir çalışanın işini güvenli bir şekilde yapma becerisini nasıl etkilediğini ve işyerindeki güvenliğin bir çalışanın motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak önemlidir (Tatlıcan ve Çögenli, 2020).

Motive olanların işlerine daha fazla odaklanmaları ve performanslarıyla daha fazla gurur duymaları muhtemeldir. Bu, genel olarak daha iyi sağlığın teşvik edilmesine yardımcı olan daha iyi iş tatmini ve daha az strese yol açar. Aslında araştırmalar, motivasyonu yüksek çalışanların, motivasyonu düşük olanlara göre daha az hasta gün geçirdiklerini göstermiştir. Buna karşılık, motive olmayan çalışanlar genellikle işlerinden memnun kalmazlar veya yönetim tarafından yeterince takdir edilmediklerini hissederler. Bu, onların çalışma ortamlarından daha az memnun hissetmelerine yol açar ve işlerini daha sonra değil daha erken bırakma olasılıklarını artırmaktadır. Ek olarak, motive olmayanların çalışma saatlerinde alkol veya sigara içmek gibi riskli davranışlarda bulunma olasılıkları daha yüksek olabilir. Bu davranışlar doğrudan

şantiyede ciddi yaralanmalara ve hatta ölüme neden olabilecek kazalara yol açabilir (Özgüler ve Tarkan, 2013; Lingard, 2002; Nkrumah vd., 2021).

Bazı araştırmalar, motivasyonun iş sağlığı ile doğrudan ilişkili olmadığını bulurken, diğerleri ikisi arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Bir yandan, yüksek düzeyde motivasyona sahip çalışanların, daha az motive olmuş çalışanlara göre daha az kaza ve yaralanma bildirdiği gösterilmiştir (Annisa vd., 2023). Öte yandan, bazı araştırmalar motivasyon ile iş kazaları arasında herhangi bir ilişki bulamamıştır. Aslında, bir araştırma, yüksek motivasyona sahip çalışanların, işlerine ilgisiz veya ilgisiz olanlara göre aslında daha yüksek işyeri kazası oranlarına sahip olduğu sonucuna varmıştır (Nkrumah vd., 2021). Araştırmacılar bunun, çalışmalarından ilham aldıklarını hissettiklerinde daha fazla risk alma eğiliminden kaynaklanabileceğine inanmaktadırlar (Nkrumah vd., 2021; Annisa vd., 2023).

2.3. İş Planlaması

İş planlaması, işletmelerin temelini oluşturulmasına yardımcı olan bir süreç olarak açıklanabilir (Küçüksüleymanoğlu, 2008). Bu bağlamda iş planlamasının bireylerin işleriyle ilgili kararları almasına yardımcı olduğunu ifade eden Teo ve King (1996) çalışmasında şirketlerin mevcut hedef pazarının ve müşterilerinin belirlenmesinde iş planlamasının önemli olduğunu ifade etmiştir.

İş planlaması, belirli hedeflere ulaşmanın en iyi yolunun belirlenmesine yardımcı olan süreç olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda işletmelerin geleceği hakkında kararlar alınmasına yardımcı olmak için tasarlandığı açıklanan iş planlamasının özellikle günümüz küresel iş dünyasında oldukça önemli bir yerinin olduğu ifade edilmiştir (Yılmaz, 2012).

İş planlaması, finansal planlama veya finansal yönetimden ayırmak için bazen stratejik planlama veya stratejik yönetim olarak adlandırılır. İş planları genellikle finansman arayan veya genişlemek isteyen işletmeler tarafından kullanılır. Bazen karlılıklarını veya verimliliklerini artırmak isteyen işletmeler tarafından da kullanılırlar (Bayraktar ve Mehmet, 2006). Baker vd. (1993)'e göre bir iş planı, yeni bir iş kurmanın önemli bir parçasıdır. Sektör için ne tür bir iş fikrinin işe yarayacağının anlaşılmasına yardımcı olan iş planının, şirketlerin hedeflere ulaşmasında önemli bir yerinin olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca birçok farklı türde iş planı olduğunu da belirtmek önemlidir:

bazıları yeni kurulan şirketler tarafından kullanılırken, diğerleri büyüme fırsatları veya finansman arayan kurulu işletmeler tarafından kullanılır, şeklinde açıklanmıştır (Baker vd., 1993).

İş planlaması, şirketlerin misyonunu, hedeflerini ve stratejilerini özetleyen bir belge oluşturma sürecidir (Düzakın ve Sevinç, 2002). Teo ve King (1996)'ya göre iş planlaması, geleceğe yönelik amaç ve hedeflerinizi ve bunlara ulaşmak için atılacak adımları özetleyen bir belge oluşturma sürecidir. İş planlamasının amacı, şu anda nerede olduğunuzu, nerede olmak istediğinizi ve oraya nasıl ulaşılacağına anlaşılarak başarıya hazırlanmasına yardımcı olmaktır. Bu bağlamda şirketler perspektifinde oldukça önemli olduğu gözlemlenen iş planlamasının aşağıdaki bilgileri içermesi gerekmektedir (Baker vd. 1993):

- Şirketin misyon beyan,
- Vizyon beyanı,
- Sunulan ürün veya hizmetler,
- Hedef Pazar ve rekabet olgular,
- Fiyatlandırma ve dağıtım kanalları da dahil olmak üzere satış ve pazarlama stratejileri,
- Gelir projeksiyonları dahil olmak üzere finansal bilgiler. (Baker vd., 1993).

2.4. İş Psikolojisi ve İş Güvenliği

İş güvenliği, çalışma ortamının çok önemli bir parçasıdır. İşveren tarafından iyi değerlendirilmesi ve sürdürülmesi gereken temel bir unsurdur. Bu ancak çalışanlar kendilerini güvende ve güvende hissettiklerinde sağlanabilir. Bunu başarmak için hem işveren hem de çalışanın bir ekip çalışması olması gerekir (Çeven ve Özer, 2013).

İş Psikolojisi ve İş Güvenliği arasındaki ilişkiye dair çok fazla tartışma olduğu için, sağlıklı bir işyeri ortamını sürdürmek için bu iki alanın birlikte nasıl çalıştığını anlamak önemlidir (Cerey, 2018).

Meslek psikolojisi, iş yerindeki stres faktörlerini ele alma konusunda çalışanlara yeterli eğitim ve desteğin verilmesini sağlamaktan sorumludur. Ayrıca stres altındayken performanslarını nasıl geliştirebileceklerini de incelemektedir. İş Güvenliği ise

Çalışanların kendi işlerinde çalışırken herhangi bir tehlikeye maruz kalmamalarını sağlamaya odaklanır. Bu, tüm tehlikeli maddelerin çalışanlardan uzak tutulmasını sağlamanın yanı sıra kendilerine veya evrelerindekiilere zarar vermeden görevlerini güvenli bir şekilde yerine getirebilmeleri için onlara uygun ekipman sağlamayı içerir (Clarke vd., 2015; Swuste vd., 2010).

İş güvenliği ve iş psikolojisi arasındaki ilişki, tıp ve cerrahi arasındaki ilişkiye çok benzerdir. Mesleki güvenlik, işte yaralanma veya hastalığı nleme ile ilgilenirken, mesleki psikoloji, çalışanların çalışırken daha sağlıklı ve üretken olmalarına yardımcı olur. Örneğin, bir çalışanın sırtı ağrıyorsa veya başka bir fiziksel rahatsızlığı varsa, işyerinde sağlığının, mutluluğunun ve üretkenliğinin devam etmesini sağlamak için pozisyon değiştirmesi veya hatta işlerini tamamen değiştirmesi gerekebilir. Bu durumda, bir mesleki psikolog, vücuduna daha fazla zarar vermeden işini güvenli bir şekilde yapmaya devam edebilmesi için yapması gereken değişiklikleri anlamasına yardımcı olacaktır (Granger and Turner, 2022; Gyekye, 2010).

Meslek psikolojisi veya insanların nasıl çalıştığının incelenmesi yeni bir alan değildir. Araştırmacıların insan davranışının iş performansını nasıl etkilediği ve neden bazı insanların diğerlerinden daha başarılı olduğuyla ilgilenmeye başladığı 20. yüzyılın başından beri vardır. Özünde mesleki psikoloji, kuruluşların çalışanlarının işleri hakkında nasıl düşündüklerini ve hissettiklerini anlamalarına yardımcı olur. Bu, işyeri kültürünü, çalışanı elde tutma oranlarını ve çalışan memnuniyet düzeylerini içerir. Ayrıca, bir kuruluş içindeki liderlik stilleri ve ekip çalışması dinamikleri gibi konuları da araştırır (Gyekye, 2010; even ve zer, 2013).

İş psikolojisi ve iş güvenliği arasındaki ilişki doğası gereği simbiyotiktir: İlki ikincisini etkiler; ikincisi birincisini etkiler. Rakipler yerine ortaklar olarak birlikte çalışarak (zaman zaman sıklıkla yaptıkları gibi), bu iki alan her zamankinden daha büyük başarılar elde edebilir, şeklinde açıklanmıştır (even ve zer, 2013).

Meslek psikolojisi, insanların çalışma ortamlarına nasıl uyum sağladıklarını, nasıl davrandıklarını ve başkalarıyla nasıl etkileşim kurduklarını ve davranışlarının üretkenliklerini nasıl etkilediğini inceleyen bilim dalıdır. Bir kişinin işi kimliğinin bir parçasıdır, bu nedenle ekonomik sıkıntı dönemlerinde bireylerin kariyer değiştirmesi veya yeni bir iş bulması zor olabilir. Bu durumlarda, her iki tarafın başarılı bir şekilde

birlikte çalışabilmesi için işverenlerin insanları neyin motive ettiğini ve çalışanların da onları neyin motive ettiğini anlaması önemlidir (Granger ve Turner, 2022; Gyekye, 2010).

Bir çalışan, sevdiği işi yaptığını ve işiyle anlamlı bir şeye katkıda bulunduğunu hissettiğinde, işte zamanını ve enerjisini nasıl harcayacağı konusunda daha iyi kararlar verme olasılığı daha yüksek olacaktır. Bu, daha yüksek üretkenlik seviyelerine ve genel olarak işten daha fazla memnuniyete yol açar. Buna karşılık, eğer bir çalışan her gün iş yerinde hiçbir gerçek amaç olmadan hareket ediyormuş gibi hissediyorsa, o zaman daha fazla çaba sarf etmesi veya gerekenden daha geç kalması için pek bir teşvik olmayabilir çünkü olmayacaktır, şeklinde açıklanmıştır (Swuste vd., 2010; Çeven ve Özer, 2013).

2.5. İSG'nin İşyeri Verimliliğine Yansımaları

İş sağlığı ve güvenliği genellikle iş verimliliğini artırmanın bir yolu olarak görülmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Buna karşın Tüzüner ve Özaslan (2011)'e göre bu durum sürekli olumlu sonuç vermemektedir ve bu bağlamda İSG ve iş verimliliği ilişkisi karmaşıktır. Bununla birlikte, bazı insanlar iş sağlığı ve güvenliği gözetiminin artmasının işyerindeki verimliliği azaltabileceğinden endişe duymaktadır.

İş verimliliği, çalışanların ürettikleri miktar, görevleri yerine getirme becerileri, işyeri koşullarındaki değişikliklere uyum sağlama becerileri ve görevleri zamanında tamamlama becerileri açısından ölçülebilir (Akgül ve Doğan, 2020).

İş sağlığı ve güvenliği ile iş verimliliği arasındaki ilişki, bir çalışanın işini ne kadar iyi yaptığını etkilediği için önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği şirketler için bir maliyet olarak görülmemeli; şirkete değer sağlayan bir yatırım olarak görülmelidir. Daha az iş kazası geçiren çalışanlara eğitim vermek veya teşvikler sunmak gibi iş verimliliğini artıracak iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmanın birçok yolu vardır (Karamık ve Seker, 2015; Akgül ve Doğan, 2020).

İş sağlığı ve güvenliği ile iş verimliliği arasında pozitif bir dengenin sağlanması önemlidir. Bunun nedeni, iki faktörün birbiriyle ilişkili olması ve ayrı ayrı düşünülemeyecek olmasıdır. Bu iki faktör arasındaki ilişki sadece teorik veya kavramsal değildir; aynı zamanda pratiktir. Örneğin, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda iyi eğitilmiş bir iş gücü varsa, o zaman kazalarda artış olacak ve bu da devamsızlıkta artışa ve düşük verimlilik seviyelerine yol açacaktır. Öte yandan, kendi sağlık ve

güvenlik ihtiyaçlarını dikkate almayan bir iş gücünüz varsa, hastalık nedeniyle işten daha fazla zaman ayıracaklar için daha az üretken olacaklardır (Katsura vd., 2010; Nkrumah vd., 2021).

İş sağlığı ve güvenliği ile iş verimliliği arasındaki ilişki karmaşıktır. Artan güvenliğin verimliliğin düşmesine yol açabileceği doğru olsa da, geliştirilmiş güvenliğin verimliliğin artmasına yol açtığı durumlar da vardır (Tüzüner ve Özaslan, 2011). Karamik ve Seker (2015)'e göre İş sağlığı ve güvenliği ile iş verimliliği arasındaki ilişkiyi anlarken dikkat edilmesi gereken ilk şey, "verimlilik" ile tam olarak ne kastedildiğidir. Verimlilik, daha azıyla daha fazlasını yapmak veya paranız karşılığında daha fazlasını elde etmek olarak tanımlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği iş verimliliğinin önemli bir parçasıdır. Bireyin işteki performansını etkiler. İş verimliliği, bireyin bir görevi hızlı, doğru ve etkili bir şekilde gerçekleştirme yeteneğidir. Ayrıca aynı görevi hata yapmadan tekrar tekrar yapabilmeyi de içerir (Katsuro vd., 2010).

İş sağlığı ve güvenliğinin iş verimini etkilemesinin çeşitli yolları vardır. İlk olarak, çalışanların görevlerini düzgün bir şekilde yerine getirebilmeleri için uyanık kalmalarına yardımcı olur. İkincisi, çalışanların görevlerini yerine getirirken yaralanmamalarını sağlar, bu da onların bir süre işten uzak kalmasına neden olabilir ve bu da işyerindeki verimliliği etkileyebilir (Ricci vd., 2016; Nkrumah vd., 2021).

İş sağlığı ve güvenliği aynı zamanda işyerinde, bu tehlikeleri bilen ancak ihbar etmeyen bir başkası adına yanlışlıkla veya ihmal sonucu birinin üzerine düşmesi halinde yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açabilecek tehlikelerin bulunmamasını da sağlar. kendi ihmalleri nedeniyle kötü bir şey olmadan önce önlem alınabilmesi için uygun şekilde; bu, fazla mesai sırasında veya hafta sonları da dahil olmak üzere vardiyalarının herhangi bir zamanında herhangi bir aksilik olmamasını sağlayacaktır (Karamik ve Seker, 2015; Yaşar vd., 2017; Tüzüner ve Özaslan, 2011).

İş sağlığı ve güvenliği ile iş verimliliği arasındaki ilişki karmaşıktır. Bu iki şey arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek birçok faktör olduğuna dikkat etmek önemlidir. Örneğin, çalışanlar işlerini güvenli bir şekilde yapmak için uygun şekilde eğitilmemiş veya donatılmamışsa, kendilerini yaralanma riskine sokacak faaliyetlerde bulunmaktan çekindikleri için işlerinde daha az verimli olabilirler. Öte yandan, bir çalışan,

işverenin yeterli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sağlamaması nedeniyle işini güvenli bir şekilde yapamıyorsa, bu durum iş kalitesinin düşmesine veya işten ayrılma oranlarının artmasına neden olabilir. Ayrıca, farklı çalışma ortamlarının iş sağlığı ve güvenliği ile iş verimliliği arasındaki ilişkiyi nasıl etkileyebileceğini anlamak önemlidir. Örneğin, bir işçi, atmosfere salınan kimyasallar veya toz parçacıkları gibi işyeri tehlikelerine karşı hiçbir korumanın olmadığı bir ortamda tekrarlayan el işi yapıyorsa, o zaman neden olduğu rahatsızlıktan dolayı hem iş kalitesinde hem de verimlilik seviyelerinde sorunlar olabilir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011; Yaşar vd., 2017; Karamik ve Seker, 2015).

İş sağlığı ve güvenliği işyerinin çok önemli bir parçasıdır. İşçilerin isteyken güvende olmalarını ve işyerlerinde kendilerini güvende hissetmelerini sağlamak önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların hastalık izninde geçirdikleri süreyi azaltarak veya kazaların meydana gelmesini en baştan önleyerek bir şirketin verimliliğini artırmaya yardımcı olabilir (Ricci vd., 2016; Nkrumah vd., 2021).

İş sağlığı ve güvenliğinin verimliliği artırabilmesinin bir yolu, çalışanların kişisel güvenlikleriyle ilgili endişelerle dikkatleri dağılmadan işlerine odaklanabilmelerini sağlamaktır. Çalışanlar kendi güvenlikleri konusunda ne kadar az endişeliyse, o kadar üretken olacaklardır (Akgül ve Doğan, 2020; Karamik ve Seker, 2015).

İş sağlığı ve güvenliğinin verimliliği artırmasının bir başka yolu da hastalık izni oranlarının düşürülmesidir. Çalışanlar, kendilerine güvenli bir çalışma ortamı sağlama konusunda işverenlerine güvenebileceklerini bilirlerse, güvenlik eksikliğinden kaynaklanan stres nedeniyle işten izin alma ihtimalleri daha düşük olacaktır. Bu, her zaman çalışmaya hazır daha güvenilir çalışanlarınız olacağı anlamına gelmektedir (Tüzüner ve Özaslan, 2011). Nkrumah vd. (2021)'e göre herhangi bir işyerinde, çalışanlar için güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamak önemlidir. Bu, iyi bir iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sistemine sahip olmakla başarılabilir. İyi işleyen bir İSG sistemi, tüm çalışanların tehlikelerden korunmasını ve verimli çalışma fırsatı verilmesini sağlar.

İSG ve iş verimliliği arasındaki ilişki karmaşıktır, ancak nasıl etkileşime girdiklerini belirleyen bir dizi faktör vardır. Bunlardan biri de kurum kültürüdür: Açık ve dürüst bir kültüre sahipse, çalışanları İSG ile ilgili sorunları dile getirmekten veya

iyileştirme önerilerinde bulunmaktan çekinmezler. Bu, genel olarak daha iyi çalışma koşullarına ve artan üretkenliğe yol açar. Diğer bir faktör, yönetimin İSG konularına karşı tutumudur: eğer yönetim bu konuları ciddiye alır ve onları dikkate almaya değer önemli konular olarak ele alırsa, bu, tüm çalışanlar için daha iyi çalışma koşullarına dönüşecek ve dolayısıyla daha verimli çalışabilecektir, şeklinde açıklanmıştır (Katsuro vd., 2010; Ricci vd., 2016).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, uzun süreli stresten kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik halidir. Etkisizlik, ilgisizlik, sinizm ve kafa karışıklığı duyguları ile karakterizedir. Tükenmişlik tipik olarak uzun bir süre boyunca yaşanan stres faktörlerinin bir kombinasyonundan kaynaklanır. Bu stres etkenleri şunları içerebilir (Arı ve Bal, 2008):

- Aşırı iş yükü
- Çalışma ortamı üzerinde kontrol eksikliği
- İş-yaşam dengesizliği
- İş arkadaşları veya yöneticilerle zayıf ilişkiler

Tükenmişlik, uzun süreli stresin neden olduğu zihinsel, duygusal ve fiziksel bir bitkinlik halidir ve Dolgun (2010)'a göre umutsuzluk, ilgisizlik ve sinizm duygularıyla karakterizedir. Depresyona, madde bağımlılığına ve intihar düşüncelerine yol açabilir (Dolgun, 2010).

Tükenmişlik, aşırı ve uzun süreli stresin neden olduğu zihinsel, duygusal ve fiziksel bir bitkinlik halidir. Tükenmişliğin nedenleri kişiden kişiye önemli ölçüde değişebilir, ancak onu tetikleme eğiliminde olan bazı ortak noktalar vardır. İşyerinde, tükenmişliğin birkaç yaygın nedeni vardır (Ardıç & Polatci, 2009):

Aşırı iş yükü: Çok fazla çalışmak veya çok fazla işi çok kısa sürede tamamlamanın beklenmesi.

Belirsiz beklentiler: İşte bireylerden ne beklendiğini bilmemek veya birden fazla yöneticiden çelişkili talimatlar almak.

Özerklik eksikliği: Bireylerin iş yükleri ve fikirleri hakkında karar verme konusunda mikro düzeyde yönetilmek veya sıfır özgürlüğe sahip olmak.

İş arkadaşlarından ve/veya yönetimden destek eksikliği: Büyük bir proje veya başka bir çalışanla ilgili bir sorun gibi önemli bir konuda yardıma ihtiyaç olduğunda başarılı olunmasına yardımcı olmamaları veya dinleme isteksizlikleri nedeniyle iş

arkadaşları veya üstleri tarafından bireyin desteklenmediğini hissetmesidir (Arı & Bal, 2008).

Tükenmişlik, uzun süre bakım vermiş bireylerin yaşadığı duygusal, zihinsel ve fiziksel bir tükenmişlik halidir. Tükenmişlik, aşırı iş yükü veya aşırı iş talepleri gibi stres faktörlerine uzun süre maruz kalmaktan kaynaklanabilir. Tükenmişlik, doktor ve hemşire gibi yüksek eforlu işlerde çalışanlar da dahil olmak üzere stresli bir ortamda çalışan herkesi etkileyebilir. Bununla birlikte, özellikle müşteri hizmetlerinde çalışan kişilerde yaygın olduğu saptanmıştır (Dolgun, 2010).

Çalışmanın bu bölümünde verilen bilgilerden hareketle; çalışmanın bir diğer değişkenin oluşturan tükenmişliğin, önemli bir kavram olduğu ve pek çok araştırmaya bu yönüyle dahil olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde tükenmişliği ortaya çıkaran farklı faktörlerin olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda çalışmanın sonraki bölümünün konusunu tükenmişliği ortaya çıkaran faktörler oluşturmaktadır.

3.2. Tükenmişliği Yaratan Faktörler

Tükenmişlik, modern işyerinde ciddi ve devam eden bir sorundur. Güven ve Sezici (2016)'ye göre tükenmişlik, kaygı ve depresyon dahil olmak üzere önemli sağlık sorunlarına yol açabilir. Ayrıca çalışanların işlerini tamamen bırakmalarına da neden olabilir (Güven & Sezici, 2016). Cemaloğlu (2007)'na göre ise, "iş yeri stresi" tükenmişliğin önde gelen nedenlerinden biridir. Tükenmişliğin diğer bir yaygın nedeni, işte çok fazla zaman harcanması olarak açıklanmıştır (Cemaloğlu, 2007).

Tükenmişlik, işyerinde ciddi bir sorundur. İş görevlerinden kişisel ilişkilere kadar değişen bir dizi farklı faktörden kaynaklanabilir. Tükenmişliğin nasıl önlenilebileceğini anlamak önemli olsa da onu önlemek için adımlar atabilmeniz için en başta buna neyin neden olduğunu bilmek de çok önemlidir (Çetin vd., 2011).

Tükenmişlik, onu yaşayanların yaşamlarını önemli ölçüde etkileyebilecek ciddi bir sorundur. Aşağıdaki faktörler tükenmişliğin yaygın nedenleridir (Otacıoğlu, 2008):

Aşırı iş yükü veya aşırı rol yüklemesi: Tükenmişliğe neden olan en yaygın faktör, ezici bir iş yüküdür. Çalışanlar, çok az destekle çok fazla şey yapmalarının beklendiğini hissedebilir, bu da strese ve sonunda tükenmişliğe yol açabilir (Otacıoğlu, 2008).

Zayıf İletişim: Bir çalışan, üstlerinden veya iş arkadaşlarından yanıt alamayacakmış gibi hissederse, hüsrana uğramış ve stresli hissetmeye başlayabilir ve bu da kontrol edilmezse tükenmişliğe yol açabilir. Tükenmişliği önlemek için ilgili tüm taraflar arasında iyi bir iletişim şarttır (Otacıoğlu, 2008).

Motivasyon eksikliği/amaç eksikliği: Çalışanlar, şirketleri veya genel hedefleri üzerinde herhangi bir etki yaratacaklarını düşünmezlerse, en başta neden işe geldiklerini sorgulamaya başlayabilirler ve sonuç olarak sonunda tükenmiş hissetmeye başlayabilirler (Otacıoğlu, 2008).

İş üzerinde kontrol eksikliği: Kişinin çabalarının tanınmaması veya takdir edilmemesi, olarak sıralanabilir (Otacıoğlu, 2008).

Bu bağlamda yukarda da görüldüğü üzere tükenmişliği ortaya çıkaran farklı faktörlerin olduğu gözlemlenmektedir. Verilen bilgilerden ve incelenen çalışmalardan hareketle tükenmişliği ortaya çıkaran faktörler temel manada şu şekilde sıralanabilir: Bireysel faktörler, örgütsel faktörler. Bu anlamda çalışmanın ilerleyen bölümünde bu faktörler değerlendirilecek ve konu ilgili literatür çerçevesinde tartışılacaktır.

3.2.1. Bireysel Faktörler

İlgili literatür incelendiğinde, tükenmişliğe yol açan etmenler temel manada bireysel ve örgütsel olmak üzere sınıflandırılmıştır. Bu anlamda Budak ve Sürgevil (2005)'e göre tükenmişliğe yol açan bireysel faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Budak & Sürgevil, 2005):

- Sosyal desteğin olmaması,
- İş yerinde kontrol eksikliği,
- Yüksek iş talepleri,
- Düşük iş kaynakları,
- Gerçekçi olmayan iş yükleri, iş güvencesizliği/belirsizliği ve meslektaşların veya amirlerin desteğinin olmaması gibi işle ilgili stres etkenleri,
- İş-aile çatışması,
- İş yerinde başarı eksikliği veya ilerleme duygusu eksikliği,

- Düşük çalışma hayatı kalitesi (örneğin, kişinin işi üzerinde kontrol eksikliği ve meslektaşlarından ve amirlerinden düşük düzeyde destek alması), şeklinde belirtilmiştir.

Tükenmişliğe yol açan bireysel faktörler kişiseldir. Bazı insanlar buna diğerlerinden daha duyarlıdır ve bazı insanlar daha kolay toparlanabilir. Ancak birçok tükenmişlik vakasında ortak faktörler gibi görünen birkaç ortak nokta vardır. Birincisi, ilerleme kaydetmiyormuş gibi hissetmek. İkincisi, insanların iş günlerinde kişisel bakım için zaman ayırmaları önemlidir, şeklinde açıklanmaktadır (Otacıoğlu, 2008).

3.2.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik, işyerindeki insanlar için ciddi bir sorundur ve bir dizi faktörden kaynaklanabilir. En önemlilerinden biri, kaynak eksikliği, zayıf iletişim ve yetersiz eğitim gibi şeyleri içeren organizasyonel faktörlerdir (Kâhya, 2015).

Örgütsel faktörler, diğer tükenmişlik nedenleri kadar görünür olmadıkları için genellikle göz ardı edilir. Ancak, çalışan mutluluğu ve performansı üzerinde çok büyük bir etkiye sahiptirler. Düşük moral ve yüksek devir oranlarına yol açabilirler, bu da sonuçta üretkenliği ve işinin alt satırını etkiler (Dolgun, 2010). Ozelturkay ve Boymul (2017)'a göre ise tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler şunları içerir (Ozelturkay & Boymul, 2017):

- İş veya organizasyon üzerinde kontrol eksikliği,
- Şirket içi iletişim zayıf,
- Net olmayan iş beklentileri veya net olmayan bir iş tanımı,
- Yüksek iş yükleri, aşırı fazla mesai veya makul olmayan son tarihler,
- Yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından başarıların tanınmaması, şeklinde açıklanmıştır.

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler, genellikle çalışan memnuniyetine yol açanlarla aynıdır. Bunun nedeni, çalışanların işleri üzerinde kontrol duygusuna sahip olmadıklarında, yöneticilerinden veya meslektaşlarından sosyal destek ve teşvik almadıklarında ve kendilerine saygı gösterilmediğini hissettiklerinde tükenmiş hissetme

olasılıklarının daha yüksek olmasıdır. Ek olarak, tükenmişliğe katkıda bulunabilecek bazı örgütsel faktörler şunları içerir (Işıksan, 2016):

- Açık hedef ve beklentilerin olmaması; bu, çalışanların kendilerinden ne tür bir işin beklendiğini bilmelerini zorlaştırabilir.
- Özerklik eksikliği; iş süreçleri üzerinde özerklik duygusu olmadan, çalışanlar kendi görevleri veya zaman yönetimi üzerinde herhangi bir kontrole sahip değillermiş gibi hissedebilirler
- Meydan okuma eksikliği; çalışanlara bir organizasyon içinde profesyonel gelişim veya kariyer ilerlemesi için fırsatlar sağlanmazsa, motivasyonsuz ve tatminsiz hissedebilirler.

Görüldüğü üzere tükenmişlik, çalışanlar arasında ciddi ve yaygın bir sorundur. Örgütsel sorunlar ve kişisel sorunlar da dahil olmak üzere birçok farklı faktörden kaynaklanabilir. Tükenmişliğe katkıda bulunabilecek birçok faktör vardır, ancak organizasyon en önemlilerinden biridir (Yeniçeri vd., 2009).

3.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, uzun süreli stresin neden olduğu zihinsel ve fiziksel tükenme durumunu ifade eden bir terimdir. Fazla çalışma, uyku yoksunluğu ve işten izin alamama gibi bir dizi faktörden kaynaklanabilir. Tükenmişlik bireysel bir sorun değil, işyerinin bir bütün olarak sorunudur- çalışanlardan çok az destekle çok fazla şey yapmaları istendiği için ortaya çıkar (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Tükenmişliğin belirtileri çeşitlidir: Tükenmişlik yaşayan kişilerde depresyon veya anksiyete gibi belirtiler görülebilir, baş ağrısı veya kas ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklar geliştirebilirler, giderek daha sinirli veya asabi hale gelebilirler, işlerine ilgi göstermekte zorlanabilirler ve hatta işlerine tamamen kızmaya başlayabilirler, şeklinde açıklanmıştır. Tükenmişliğin belirtilerine ilişkin farklı pek çok etkenin olduğu ilgili literatür incelendiğinde gözlemlenmektedir (Kaçmaz, 2005). Bu bağlamda Gündüz ve arkadaşlarına (2007) göre tükenmişlik belirtileri şunları içerir (Gündüz vd., 2007):

- Sinirlilik ve çabuk sinirlenme
- Karışıklık ve karar vermede zorluk
- Arkadaşlardan ve aileden çekilme
- Artan alkol veya diğer madde kullanımı
- İşe veya hobilere karşı ilgi kaybı

Tükenmişlik, depresyon ve diğer zihinsel sağlık sorunlarının yanı sıra kronik ağrı veya kalp hastalığı gibi fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilir. Ayrıca işe devamsızlığa ve düşük iş performansına yol açabilir. Tükenmişlik, aşırı iş yükü, iş görevleri üzerinde kontrol eksikliği, amirlerden veya iş arkadaşlarından destek eksikliği (örneğin, çalışanların geri bildirimlerine değer verilmediğini hissetmeleri), haksız tazminat uygulamaları (örneğin, çalışanların kendilerini daha fazla ücreti hak ediyorlar ama alamıyorlar), ara verilmeyen uzun saatler veya vardiyalar arasında çalışmama süreleri (örneğin, çalışanların 8 yerine 12 saatlik vardiyalarda çalışmasının beklendiği durumlar) (Ardıç ve Polatci, 2009). Bu bağlamda çeşitli belirtileri bulunan tükenmişliğin Arı ve Bal (2008) çalışmasında en yaygın belirtileri şu şekilde açıklanmıştır (Arı ve Bal, 2008):

- Hedeflerde bireylerin ilerleme kaydedemiyormuş gibi hissetmesi,
- Düşük enerji,
- İş görevlerinden bunalmış olma duyguları,
- Bireyin işinden veya meslektaşlarından kopmuş hissetmesi, olarak sıralanmıştır.

3.4. Tükenmişliğin Yol Açtığı Sonuçlar

Tükenmişlik birçok insan için ciddi bir sorundur ve fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını üzerinde uzun vadeli sonuçları olabilir. Tükenmişlik, işte stresli, bitkin ve bitkin hissettiğinizde ortaya çıkar. Genellikle desteklenmediğinizi veya fazla çalıştığınızı hissettiğiniz bir ortamdan kaynaklanır (Çalgan vd., 2009).

Tükenmişlik ciddi bir sorundur. İşyerinde tükenmişliğin sonuçları hem birey hem de bir bütün olarak şirket için yıkıcı olabilir. Ancak etkiler daha incedir; bunlarla sınırlı olmamakla birlikte şunları içerir (Üçok ve Torun, 2014).

- Artan stres seviyeleri
- İşe devamsızlıkta artış (veya işe gidememe)
- Düşük üretkenlik seviyeleri
- İş performansında daha sık hatalar

Tükenmişlik büyük bir sorundur. Bu sadece motivasyon ve şevk kaybı değil, ciddi sağlık sorunlarına yol açabilen uzun süreli kötü muamele, fazla çalışma ve destek eksikliğinin bir sonucudur. Tükenmişlik, kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerindeki kronik stresten kaynaklanan bir sendromdur. Fazla çalışmak veya zor müşterilerle veya meslektaşlarla uğraşmak zorunda olmak gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Ancak genellikle zamanla biriken küçük sıkıntıların birikmesinden kaynaklanır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Tükenmişlik, çalışanlar arasında yaygın bir sorundur ve çalışanların sağlığı ve refahı üzerinde yıkıcı sonuçları olabilir. Tükenmişlik, aşırı stresin neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik durumu olarak tanımlanmıştır. Umutsuzluk ve çaresizlik duyguları ile duygusal olarak tükenmişlik ve bitkinlik hissi ile karakterizedir. Tükenmişlik, kronik stres veya travmatik olayların bir sonucu olarak zamanla gelişebilir (Gülova vd., 2014).

Hemşireler, öğretmenler, sosyal hizmet görevlileri, polisler, itfaiyeciler, askerler ve doktorlar gibi yardım eden mesleklerde çalışanlar tükenmişliği sıklıkla yaşamaktadır. Bu kişiler, çabalarının başkaları tarafından takdir edilmediğini veya tanınmadığını düşündükleri için tükenmişlik yaşayabilirler. Ayrıca, duygusal tükenmeye yol açabilecek şekilde düzenli olarak şiddete veya ölüme maruz kalabilirler (Üçok ve Torun, 2014).

Tükenmişliğin sonuçları, hastalık nedeniyle işe devamsızlığın artması; azalan üretkenlik, daha yüksek iş devir hızı oranları; artan tıbbi talep maliyetleri, hastalar/müşteriler için daha düşük kaliteli bakım; personel arasında daha yüksek depresyon oranları, personel arasında daha yüksek madde bağımlılığı oranları; personel arasında artan intihar riski, işlerinden daha düşük çalışan memnuniyeti seviyeleri, olarak açıklanmıştır (Çalgan vd., 2009).

Tükenmişlik, işyerinde ciddi bir sorundur. Kötü sağlık ve performansın yanı sıra ciro, devamsızlık ve artan güvenlik risklerine yol açabilir. Tükenmişlik sadece bitkin

hissetmek değildir ve bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığını etkilemektedir, şeklinde açıklanmaktadır (Gülova vd., 2014).

Tükenmişlik, kronik stresin neden olduğu fiziksel, duygusal, zihinsel ve ruhsal bir tükenme halidir. İşinize veya özel yaşamınıza verebileceklerinizin sınırına ulaştığınızı hissettiğinizde ortaya çıkar. Tükenmişlik, fazla çalışmaktan, yeterince takdir edilmemekten veya iş sorumluluklarınızın gereklerini yerine getirmek için gerekli olan şeyleri yapmak için yeterli zamana sahip olmamaktan kaynaklanır. Tükenmişlik, işyerindeki birçok insanı etkileyen ciddi, yeterince tanınmayan bir sorundur. Tükenmişlik üretkenliğin azalmasına, gelir ve kar kaybına ve zayıf müşteri hizmetlerine yol açabilir. Tükenmişliğin sonuçları hem şirketler hem de bireyler için geniş kapsamlı ve maliyetlidir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

3.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma Teknikleri

Tükenmişlik, işyerinde yaygın bir sorundur. Bu kadar çok talep ve sorumlulukla, bunalmış ve tükenmiş hissetmek kolaydır. Bu bağlamda tükenmişlikle başa çıkma stratejilerinin bilinmesi önem taşımaktadır. İlgili literatür değerlendirildiğinde tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerinin farklılıklar taşıdığı gözlemlenmektedir. Bu anlamda çalışmanın bu bölümünde tükenmişlikle başa çıkma teknikleri ilgili literatür perspektifinde değerlendirilecek ve konu tartışılacaktır.

Gündoğan ve Seçer (2022)'e göre tükenmişlikle başa çıkmak, tükenmişliğe neyin neden olduğunu ve nasıl çözülebileceğini anlamanızı gerektiren bir süreçtir. İlk adım, bireyin tükenmişliğine sebep olan faktörü belirlemesidir. Araştırmacı, bireyin tükenmişliğin temel nedenini belirlemesinin ardından bununla başa çıkmak için çeşitli teknikler olduğunu ifade etmiş ve bunları şu şekilde sıralamıştır (Gündoğan & Seçer, 2022):

- Olumsuz değişiklikler yerine olumlu değişikliklere odaklanmak,
- İşe ara vermek,
- Bireyin rutinini değiştirmesi,
- Fiziksel olarak bireyin kendisine odaklanması, olarak sıralanmıştır.

Yukarda verilen ve açıklanan kapsamda bireylerin tükenmişlikle başa çıkma tekniklerinin farklılık gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte tükenmişlikle başa çıkma tekniklerinin farklı olduğu söylenebilir.

3.6. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik, işyerinde ciddi bir sorundur. Devamsızlığın artmasına, üretkenliğin azalmasına ve yüksek devir oranlarına yol açabilir. Tükenmişlik modelleri, kuruluşların tükenmişlik riski taşıyan çalışanları belirlemelerine ve bunu önlemelerine yardımcı olmak için geliştirilmiştir (Çoban ve Hamamcı, 2008).

Tükenmişlik, duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluğun bir kombinasyonunu içeren karmaşık bir süreçtir. Tükenmişlik, çeşitli faktörlerin neden olabileceği karmaşık, çok yönlü bir durumdur. Aynı zamanda tıp ve mühendislik alanları gibi yüksek basınçlı ortamlarda çalışan profesyoneller arasında da yaygın bir endişe kaynağıdır. Tükenmişliğin en yaygın biçimi, insanların işlerinden dolayı kronik stres ve yorgunluk yaşamaları durumunda ortaya çıkar. Bu, baş ağrısı, kas gerginliği ve gastrointestinal problemler gibi fiziksel semptomların yanı sıra boşluk ve bitkinlik duygularına yol açabilir (Çapulcuoğlu, 2012).

İlgili literatür incelendiğinde; tükenmişliği açıklamak için birçok model önerilmiştir, ancak bunlar sorunun tek bir boyutuna odaklanma eğilimindedir. Örneğin, bazı modeller bireyin kişilik tipine odaklanırken, diğerleri iş ortamına bakar. Hatta bazı durumlarda bu modeller birbiriyle çelişmektedir (Özek, 2011).

Araştırmacılar tarafından kullanılan bir model Maslach'ın üç faktör teorisidir. Bu model, tükenmişlik ile ilgili iki kavram arasındaki ilişkiye bakar. Bunlar: Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olarak açıklanabilir. İlk faktör, işyerinde yoğun bir duygusal olarak tükenmişlik hissi yaşamayı ifade eden duygusal tükenmedir; bu, bazı insanlarda depresyona veya kaygıya yol açabilir. İkinci faktör, bireyin işinden ve iş arkadaşlarından kopuk hissetmesini açıklayan duyarsızlaşmadır. Bu, yalnızlık veya tecrit edilmişlik duygularına ve iş yerinde üretkenliğin azalmasına neden olabilir (Çimen, 2007).

3.7. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Maslach Tükenmişlik Envanteri , yardımcı mesleklerde çalışan kişilerde tükenmişliği ölçen bir testtir. 1978'de Christina Maslach, PhD ve Susan E. Jackson, PhD tarafından geliştirilmiştir (Olçay, 1999).

Maslach tükenmişlik envanterinin temel anlamda üç bölümü vardır. Bunlar (Özkanan, 2021):

- Duygusal tükenme,
- Duyarsızlaşma ve
- Kişisel başarı, olarak açıklanabilir.

Duygusal tükenme, işle ilgili stres faktörlerinden duygusal olarak boşalma duygularını ifade eder. Duyarsızlaşma, müşterilere veya hastalara karşı ayrılma veya soğukluk duygularını ifade eder. Kişisel başarı, işteki yeterlilik ve etkililik duygularını ifade eder (Seama vd., 2014).

Maslach'ın tükenmişlik envanteri, çalışanlarda tükenmişliği ölçmek için kullanılır ve işverenlerin, çalışanlarının tükenmişlik yaşama riski altında olup olmadığını belirlemelerine yardımcı olabilir (Özkanan, 2021).

Maslach Tükenmişlik Envanteri, insanların işleri hakkında ne hissettiklerine ilişkin 22 soru içerir; örneğin, "İşimden zevk alıyorum" veya "Günün sonunda genellikle duygusal olarak tükenmiş hissediyorum." Genel olarak, işinizin buna değmediğini, sizi hiçbir şekilde tatmin etmediğini hissetmek olarak özetlenebilir. Bu testin sonuçları, kişinin aşırı çalışmaktan veya yeterince takdir edilmemekten kaynaklanabilecek depresyon, kaygı veya diğer akıl sağlığı sorunları gibi tükenmişlik belirtileri yaşamaması için işteki stres düzeyleriyle başa çıkmak için yardıma ihtiyacı olup olmadığını belirlemek için kullanılabilir (Olca, 1999).

3.7. Kadın ve Çalışma Hayatı

Asırlardır kadınlar iş gücünün bir parçası olarak devam etmiştir.

Kayseri'de kurulan Bacıyân-ı Rum'un, Moğol istilasının ardından Anadolu'nun pek çok yerine dağıldığı kayıtlarda yer alır. Böylece gittikleri her bölge ve belde sanatlarını devam ettiren Bacılar hem üretim faaliyetleriyle ekonomik hayata katılımlarını devam ettirmişler, hem de bulundukları mahallerdeki kadınlara bu sanatları öğretmeleri onların iktisadi hayata katkı sağlar hale gelmelerini sağlamışlardır. Bu kadınlara yeni iş sahaları oluşturmanın yanı sıra, girişimci kadınların önünü açan bir misyon üstlenmişlerdir. Bu görev aynı zamanda, halı ve kilim dokumacılığı başta olmak

üzere Anadolu Selçuklu dönemine ait el sanatlarının günümüze kadar geliştirilerek ulaştırılmasına da önemli bir katkı sağlamıştır (Bayram, 2008:88).

Ancak, işgücüne katılımları ancak son zamanlarda erkeklerin katılımıyla daha karşılaştırılabilir bir oranda artmaya başlamıştır. Aslında, kadınların işgücüne katılımı 20. yüzyılın başından bu yana artış eğilimindedir (Taşlıyan vd., 2017). Gamze ve arkadaşlarına (2018) göre birkaç istisna dışında, kadınların hâlâ ev işlerinin ve çocuk bakımının büyük bölümünü yapması bekleniyor ve pek çok kadın geçimini sağlamak için ikinci veya üçüncü işleri üstleniyor. İş ve aile yaşamını dengelemek söz konusu olduğunda kadınlar da erkeklerden daha ağır bir yük taşımaktadır (Gamze vd., 2018).

Kadınların iş hayatına katılımları özelinde gerçekleştirilen Yılmaz (2018) çalışmasında kadınların iş hayatındaki özellikleri şu özelliklerle tanımlanmıştır:

- Kadınların kariyer odaklı ve hırslı olma olasılığı daha yüksektir.
- Kadınların daha güçlü bir kişisel kimlik duygusuna sahip olma olasılığı daha yüksektir.
- Kadınların daha yüksek bir benlik saygısına sahip olma olasılığı daha yüksektir.
- Kadınların erkeklerden daha uzun yaşama olasılığı daha yüksektir.
- Kadınların ev hanımı olma olasılığı daha yüksektir, ancak ev dışında çalışma olasılıkları da daha yüksektir.
- Kadınlar, çoklu görevde erkeklerden daha iyi olma eğilimindedir, bu da onların daha kısa sürede daha çok iş yapmalarını sağlar (Yılmaz, 2018).

Ardıç ve Polatci (2009) çalışmasında daha fazla kadının tam zamanlı işlerde çalışmasına rağmen erkek meslektaşlarından daha az ücret alması gerçeğinde görülebileceğinden bahsedilmiştir (Ardıç & Polatci, 2009). Bu bağlamda 2021'de, tam zamanlı çalışanlar için ortalama haftalık kazançlara bakıldığında, erkeklerin kazandığının %82'sini kadınlar kazanmıştır. Kadın ve erkek maaşları arasındaki bu eşitsizlik, %77'ye ulaştığı 1979'dan beri istikrarlı bir şekilde artmaktadır (Terzioğlu & Aksöz, 2022).

Kadınlar ayrıca işyerinde erkeklerden daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Taşlıyan ve arkadaşlarının (2017) çalışmasına göre kadın işçilerin yüzde kırkı,

erkeklerin yalnızca yüzde 28'ine kıyasla işyerinde bir tür ayrımcılık yaşamıştır. Buna ek olarak, inşaat veya imalat gibi geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu sektörlerde çalışan kadın çalışanlar, eğitim düzeyi ve etnik köken gibi faktörler kontrol edildikten sonra bile erkek meslektaşlarından daha düşük ücret alma eğilimindedir (Taşlıyan vd., 2017).

Görüldüğü üzere kadınların iş hayatına katılımlarının günümüzde artarak devam ettiği söylenebilir. Bunun yanı sıra kadınların iş hayatında erkeklere göre farklı şekillerde eşitsizlik olgusuna maruz kaldıkları söylenebilir. Ayrıca kadınların farklı istihdam alanlarında çalışma hayatlarında yer aldıkları gözlemlenmektedir. Bu anlamda çalışmanın sonraki bölümünün konusunu kadınların çalışma biçimleri ve istihdam alanları oluşturmaktadır (Terzioğlu ve Aksöz, 2022).

3.8. Kadınların Çalışma Biçimleri ve İstihdam Alanları

Kadınlar, hala işlerin küçük bir kısmını işgal etmelerine rağmen, işgücüne giderek daha fazla katılmaktadır. Bu anlamda Erdayı (2021)'ya göre 2018'de kadınların, 2000'de %45,8'den Türkiye'deki tüm işlerin %47,7'sine sahip oldukları açıklanmaktadır (Erdayı, 2021). Bilgin ve Tuğan (2021) çalışmasında ise kadınların istihdam modelinin yıllar içinde değişmekte olduğu açıklanmıştır. Bu anlamda günümüzde küresel anlamda kadınların iş gücüne katılım oranlarının arttığı söylenebilir (Bilgin ve Tuğan, 2021).

Çalışan kadınların büyük bir oranı 2017'de üniversite mezunuydu ve çalışan erkeklerin %21'ine kıyasla %29. Bununla birlikte, kadınlar daha yüksek eğitim seviyelerine sahip olmalarına rağmen, tüm eğitim düzeylerinde erkeklerden daha az kazanmışlardır (Gönüllü, 2021).

Kadınlar her zaman işgücünün önemli bir parçası olmuştur. İşgücü piyasasına katılımları yıllar içinde artmıştır ve daha da artması beklenmektedir. Bu nedenle, nasıl çalıştıklarını ve ne yaptıklarını anlamamız zorunludur (Alp, 2007).

Pekel (2019) tarafından hazırlanan bir çalışmada kadınların bilgi teknolojisi ve çağrı merkezleri gibi yeni alanlarda giderek daha fazla çalıştıkları ifade edilmektedir. Ayrıca eskisinden daha uzun saatler çalışıyorlar ve eşleri işlerini kaybettiği için evde daha fazla sorumluluk aldıkları açıklanmaktadır. Bu, zamanlarını etkili bir şekilde yönetmelerini zorlaştırır ve çoğu zaman tükenmişliğe ve hatta depresyona yol açabilir, şeklinde açıklanmıştır (Pekel, 2019).

Kadınların çoğunluğu hala öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi geleneksel mesleklerde çalışıyor ancak mühendislik veya inşaatla ilgili işler gibi geleneksel olmayan alanlarda çalışanlarda artış vardır (Özer, 2017).

Görüldüğü üzere: kadınların çalışma kalıpları ve istihdam alanları son birkaç on yılda önemli ölçüde değişmiştir. Tam zamanlı çalışan kadınların sayısı 1960'larda %44'ten bugün %73'e yükselmiştir. Bununla birlikte, ücrette hala önemli bir cinsiyet farkı vardır. 1960'larda kadın işçiler, erkeklerin kazandığının yaklaşık %60'ını kazanmaktaydı. Bugün erkeklerin kazandığının %80'ini onlar kazanmaktadır. Bu, işlerinden hâlâ erkeklerden daha az para kazandıkları anlamına gelmektedir. Bu aynı zamanda şu anda daha fazla kadın tam zamanlı istihdam edilse de, yönetici veya yönetici olma olasılıklarının erkek meslektaşlarına göre daha düşük olduğu anlamına da gelmektedir, şeklinde açıklanmaktadır (Erdayı, 2021).

3.9. Kadınların Kariyer Gelişimi

İşyerindeki kadınlar son birkaç on yılda büyük bir ilerleme kaydetmişlerdir. Aslında kadınlar, daha büyük sayılarda evlerinin dışında çalışmaya başladıkları 1800'lerin ortalarından beri önemli ilerleme kaydediyor. Ancak kadınlar liderlik rollerine daha fazla erişiyor ve işyerinde daha görünür hale geliyor olsa da işyerinde gerçek eşitliğe ulaşmadan önce yapılması gereken pek çok müdahalenin olduğu söylenebilir (Katkı, 2017).

Belkıs, Ö. (2016)'a göre işletmelerde fırsat eşitliğini sağlamanın anahtarı, kariyer gelişimidir. Bu hem erkeklerin hem de kadınların, çalışanlar olarak tam potansiyellerine ulaşabilmeleri için kuruluşlarda ilerlemek için yeterli eğitim ve fırsatlar aldıkları anlamına gelmektedir (Belkıs, 2016).

Kadınların kariyer gelişimi, yıllar boyunca birçok şirket ve devlet kurumu için odak noktası olmuştur. Türkkahraman ve Şahin (2010) tarafından yürütülen bir araştırma, çeşitliliği teşvik eden bir ofis kültürüne sahip şirketlerin, kuruluşlarında kadınlara ilerleme fırsatları verme olasılığının diğerlerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

İşletmelerin bu ihtiyacı fark etmesi önemlidir çünkü bu, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelimi ne olursa olsun herkes için eşit fırsatlar yaratmayı gerçekten önemseyen yönetim ekipleri tarafından değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissettikleri yerlerde

çalışmak isteyen yetenekli çalışanları çekmelerine yardımcı olacaktır, şeklinde açıklanmaktadır (Owen, 2018).

Kadınlar iş gücünde hızla büyüyen bir gruptur ve bunun nedeni sadece çoklu görevde daha iyi olmaları değildir. Kadınlar onlarca yıldır liderlik pozisyonlarına yükseliyor ve işgücündeki kadın sayısı 1979'dan bu yana neredeyse iki katına çıktı. Daha fazla kadın kariyer geliştirme alanına girdikçe bu sayı artmaya devam edecektir (Yıldız vd., 2018).

Kadınların kariyer geliştirme endüstrisinin bu kadar önemli bir parçası haline gelmesinin en bariz nedeni, nüfusun yarısını oluşturmalarıdır. Aralarından seçim yapabileceğiniz daha geniş bir aday havuzuyla şirketler, çeşitlilikten veya işe alma uygulamalarından ödün vermek zorunda kalmadan kendi kültürlerine uyan nitelikli insanları bulabilirler (Katkat, 2017).

Kadınların bu endüstrinin bu kadar önemli bir parçası haline gelmesinin bir başka nedeni de, pek çok insanın bu işte iyi olduklarını düşünmeleri ve bunun da geçerli bir nedeni vardır. Araştırmalar, kadınların insanları okumada erkeklerden daha iyi olduğunu (ve dolayısıyla birinin neye ihtiyacı olduğunu daha iyi anlayabildiğini) gösteriyor. Ayrıca erkeklerden daha empatik olma eğilimindedirler, bu da onları kariyerlerinde başkalarına yardım etmede harika kılar (Belkıs, 2016).

Kadınlar işgücünde her zaman var olmuştur, ancak toplumumuz ancak son zamanlarda iş ve endüstride eşit ortaklar olarak onların değerini kabul etmeye başlamıştır. Kadınların kariyer gelişimi bu değişimin en önemli yönlerinden biridir (Owen, 2018).

1960'lara kadar işler yeniden değişmeye başlamıştır. Bu sefer kadınları hem iş hem de ev hayatı dahil olmak üzere hayatın her alanında güçlendirmeye odaklanılmıştır. Günümüzde çalışan annelerin aile sorumlulukları ile profesyonel sorumluluklar arasında denge kurmaya çalışırken karşılaştıkları pek çok zorluk vardır ancak, ücretli ebeveyn izni gibi politikaların endüstriler arasında daha yaygın hale gelmesi sayesinde işler her geçen gün daha iyiye gitmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

Katkat (2017)'a göre kadınların kariyerlerinde bir işten diğerine geçme olasılığı erkeklerden daha fazladır, kadınlar işgücünün yaklaşık yarısını oluşturur ve tüm işlerin

neredeyse yarısını elinde tutar. Bu, kadınların yeni kariyerler peşinde koşmaları ve kendilerini profesyonel olarak geliştirmeleri için birçok fırsat olduğu anlamına gelir (Katkat, 2017).

Size uygun bir kariyer bulmak için, kariyerinizden ne istediğinizi ve nasıl bir çalışma ortamında olmak istediğinizi bilmek önemlidir. Örneğin, bazı insanlar daha rahat bir ortamı tercih ederler. projeler üzerinde kendi hızlarında çalışabilirler. Diğerleri, her zaman yeni bir şeylerin olduğu ve asla sıkılmaya veya durgunlaşmaya zamanlarının olmadığı hızlı tempolu bir ortamı tercih eder, şeklinde açıklanmıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

3.10. Çalışan Kadınların Yaşadığı Sorunlar

Çalışan kadınlar birçok sorun ve zorlukla karşı karşıyadır. En büyük zorluklardan biri iş ve aile yaşamlarını dengelemeye çalışmaktır. Diğer zorluklardan bazıları, ayrımcılıkla uğraşmak ve kadın olduğunuz için farklı muamele görmektir. Kadınlar günlük olarak bu sorunlarla uğraşmak zorundadır ve bu çok stresli olabilir. Yılmaz ve arkadaşlarına (2008) göre çalışan kadınlar birçok zorlukla karşı karşıyadır. Kişisel ve profesyonel yaşamlarının taleplerini dengelemek zorundalar ki bu, talepler iyi yönetilmezse zor olabilir. İlk zorluk, kadınlara genellikle aynı iş için erkeklerden daha az ücret ödenmesidir. Aynı pozisyonlarda çalıştırsalar bile erkek meslektaşlarından daha az para kazanabilirler. Diğer bir sorun da çalışan kadınların işyerinde sıklıkla cinsiyetçilik ve tacizle uğraşmak zorunda kalmasıdır. Bu, cinsel tacizin yanı sıra işe alım uygulamalarında veya terfi uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığını içerir (Yılmaz vd., 2008).

Birçok kadın, çocuk yetiştirirken çalışmayı da zor buluyor çünkü birçok şirket doğum izni veya babalık izni gibi avantajlar sunmuyor, bu da hamilelik sırasında veya doğumdan sonra işten izin almak, her iki ebeveyne de güvenen aileler için mali sıkıntıya neden olabilir (Çakır & Arslan, 2018).

Kadınlar ayrıca çocuk bakımı sorumlulukları (genellikle annelere düşen) ve ev işleri (genellikle annelere düşen) nedeniyle iş dışında erkeklerden daha fazla sorumluluğa sahip olma eğilimindedir. Bu sorumluluklar, bazı kadınların hastalık veya ailevi acil durumlar nedeniyle gerektiğinde işten izin almasını imkânsız değilse de

zorlaştırabilir; yapamazlarsa bu onları yoksulluğa sürükleyebilir (Türkkahraman & Şahin, 2010).

Çalışan kadınların karşılaştığı cinsiyetçilik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi pek çok sorun vardır. Kadınlar işyerlerinde her gün bu sorunlarla uğraşmak zorunda kalıyor. İlk sorun cinsiyetçilik. Bu, birine erkek veya kadın olduğu için farklı davranıldığı zamandır. Örneğin bir kadın çalışanın erkek çalışanla aynı işi yapmasına rağmen daha az ücret alması cinsiyetçiliğe bir örnektir. Çalışan kadınların karşılaştığı bir diğer sorun da toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Cinsiyet eşitsizliği, bir cinsiyetin toplumdaki diğer cinsiyetten daha fazla güce sahip olduğu anlamına gelir. Örneğin, erkekler iş yerinde kadınlardan daha fazla güce sahip olabilir çünkü erkekler şirketlerde genellikle kadınlardan daha üst düzey pozisyonlara sahiptir (Yılmaz vd., 2008).

Çalışan kadınlar için üçüncü bir zorluk, işyerinde tacizdir; bu, cinsel tacizin yanı sıra, birini işini bırakması için korkutmaya çalışan iş arkadaşlarından veya amirlerden gelen ırk ayrımcılığı veya zorbalık gibi diğer taciz biçimlerini de içerir. Son olarak, kuruluşlar içinde liderlik pozisyonlarına eşit olmayan bir erişim sorunu da vardır - bu, bazı şirketlerin kadınlardan daha fazla erkek işe alabileceği anlamına gelir, bu da bu şirketlerde kadınlar için daha az fırsata yol açabilir. Yıldız ve arkadaşlarına (2018) göre işte çalışan kadınların karşılaştığı en büyük beş sorun:

- Cinsiyete dayalı ücret farkı: Ortalama olarak, kadınlar aynı iş için erkeklerden daha az kazanıyor ve bu fark zamanla genişliyor. Son birkaç on yılda daha iyi hale geldi, ama hala orada.
- İş-yaşam dengesi: Pek çok insan, kişisel yaşamları ile kariyerleri arasında doğru dengeyi bulmakta zorlanır. Bu, özellikle kariyerlerini anlamlı bir şekilde ilerletmeye çalışırken çocuk bakımı sorumluluklarını yerine getirmek zorunda olan çocuklu veya bakmakla yükümlü olduğu başka kişiler olan kadınlar için geçerlidir.
- Cinsel taciz: Çoğu şirketin cinsel tacize karşı politikaları olsa da (ve kanunen bunu yapması zorunlu olsa da), bir kuruluş içindeki güç dinamikleri veya İK'nın işini doğru yapmaması nedeniyle işyerinde taciz yine de olabilir.

- Doğum izni: Birçok ülke ücretli doğum izni sunar, ancak dünyanın dört bir yanındaki ülkelerde kadınların doğumdan sonra ne kadar izin alması gerektiğine dair standart bir sistem yoktur, şeklinde açıklanmıştır (Yıldız vd., 2018).

Çalışan kadınlar günümüzün işyerlerinde birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. En yaygın sorun, ücret eşitliğinin olmamasıdır. Bu, aynı niteliklere ve deneyime sahip olsalar bile bir kadının aynı işi yapan bir erkekten daha az para kazanmasıdır. Bu sorun, cinsiyet, ırk veya etnik kökene bakılmaksızın eşit işe eşit ücret sağlayan eşit ücret kanunları oluşturarak çözülebilir. Çalışan kadınların karşılaştığı bir diğer yaygın sorun da cinsiyet kimliklerine veya cinsel yönelimlerine dayalı ayrımcılıktır (Katkat, 2017).

3.10.1. İş-Aile Çatışması

Kadınlarda iş-aile çatışması, özellikle kadınların kariyerleri söz konusu olduğunda ciddi bir sorun olabilir. Kadınlar genellikle erkeklerden daha fazla iş-aile çatışması yaşarlar ve bu durum onların mesleki yaşamlarını olumsuz etkileyebilir (Özdevecioğlu & Doruk, 2009).

Son zamanlarda yapılan bir araştırma, kadınlar için iş-aile çatışmasının genellikle işte ve evde geçirilen zamanla ilişkili olduğunu buldu. Başka bir deyişle, işte ve evde geçirilen saat sayısı ne kadar fazlaysa, iş-aile çatışması olasılığı da o kadar yüksektir. Bu problemli olabilir çünkü birçok kadının kariyerleri dışında erkeklerden daha fazla sorumluluk alması beklenmektedir (Arslan, 2012).

Kadınlarda iş-aile çatışmasını hafifletmeye yardımcı olmak için işverenler, çalışanların aileleriyle geçirebilecekleri veya çalışma saatleri dışında hobilerini sürdürebilecekleri zamanları olsun diye esnek programlar sunarak üzerlerine düşeni yapmalıdır. İşverenler ayrıca, çalışanların işlerini kaybetme veya aile yaşamlarındaki önemli olayları kaçırma endişesi duymadan her iki dünyayı da dengeleyebilmeleri için çocuk bakımı veya esnek zamanlama seçenekleri gibi kaynaklar sağlamalıdır (Turgut, 2011).

İş-aile çatışması, Türkiye’de kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde yaşadığı yaygın bir sorundur. Bu, özellikle erkek meslektaşlarına göre daha fazla iş-aile çatışması yaşayan çalışan anneler için geçerlidir. Kadınların birden fazla rol ve

sorumluluk üstlenme olasılığı erkeklerden daha yüksektir, bu da daha yüksek derecede iş-aile çatışmasına neden olur (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Kadınlar arasında iş-aile çatışmasının yaygın olması sadece onlar için değil, bir bütün olarak toplum için de istenmeyen bir durumdur. İş-aile çatışması, depresyon ve kaygı dahil olmak üzere ruh sağlığı ve refahı üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir. Ayrıca hastalık veya başka nedenlerle işe devamsızlığın artmasına neden olabilir (Arslan, 2012).

İş-aile çatışması, işyerinde ele alınması gereken önemli bir konudur. Kadınsanız, iş-aile çatışması yaşama olasılığınız erkek meslektaşlarınıza göre daha yüksek olabilir, çünkü kadınlar aile bakımından daha fazla sorumluluğa sahip olma eğilimindedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

İş-aile çatışması, iş ve aile yaşamının taleplerinin birbiriyle çeliştiği durumlarda ortaya çıkar ve çalışanların her iki alanda da sorumluluklarını yerine getirmelerini zorlaştırır. Bu da işyerinde strese, tükenmişliğe ve devamsızlığa yol açabilir. Aslında araştırmalar, kadınlar arasındaki iş-aile çatışmasının, erkeklerin bildirdiğinden daha yüksek oranda depresyon ve anksiyete belirtilerine yol açtığını öne sürüyor (Turgut, 2011).

Kadınlar genellikle çocuklara veya diğer aile üyelerine bakma konusunda erkeklerden daha fazla sorumluluğa sahiptir, bu da toplantılara katılmak veya projeleri zamanında tamamlamak gibi iş faaliyetleri için daha az zamanları olduğu anlamına gelir. Bu, normal iş saatlerinde çalışırken çalışanlardan tüm dikkatini bekleyen amirler ile sorunlara neden olabilir (Arslan, 2012).

İş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin birbiriyle çatışma derecesi olarak tanımlanmaktadır. İş-aile çatışmasının yaygınlığı son birkaç on yılda kadınlar arasında artmaktadır ve onları etkileme olasılığı erkeklerden daha fazladır. İş-aile çatışması, organizasyonlar üzerinde olumsuz bir etkisi olabilecek daha düşük iş tatmini ve daha yüksek işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Kadınlar erkeklere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşama eğilimindedir çünkü bakım verme sorumluluklarını erkeklerden daha fazla üstlenirler. Kadınlar aynı zamanda, çocuk bakımı veya ev işleri gibi ücretsiz ev işlerini yapmak için işte daha

fazla zaman geçirme eēilimindedir, bu da iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerini zorlaştırabilir (Özdevecioēlu ve Doruk, 2009).

3.10.2. alışan Anne ve ocuk İlişkisi

Küçük ocukların annesi olan çalışan kadınlar, iş ve özel yaşamları arasında zor bir seçimle karşı karşıyadır. Aile içindeki anne ve kız evlat rollerini dengelemek zorundadırlar. Yazarlar, alışan kadınların iş hayatları ile özel hayatları arasında denge kurmaya çalışırken çeşitli sorunlar yaşadıklarını öne sürüyorlar. Çocuklarıyla yeterince vakit geçiremedikleri için kendilerini genellikle suçlu hissederler. Biroēu, bir aile biriminin üyesi olurken, bir birey olarak baēımsızlıklarını ve kimliklerini korumakla da ilgilenir (Altınay, 2012).

Yazarlar, alışan kadınların çoēunun profesyonel ve kişisel yaşamlarını başarılı bir şekilde dengelemeyi başarmasına raēmen, bu görevle mücadele eden bazılarının olduēu sonucuna varıyorlar. Çalışanların aileleriyle daha fazla zaman geçirebilmeleri için işverenlerin çalışma saatleri konusunda daha fazla esneklik sunması gerektiēini öne sürmektedirler (akır, 2002).

Ekonomik zorunluluk nedeniyle ev dışında çalışmak zorunda kalan birçok kadın vardır. Turgut (2011)'a göre ev dışında çalışan annelerin çocukları ile evde oturan annelere göre daha fazla ilişki içinde olma olasılıēı daha yüksektir (Turgut, 2011). Haktanır ve arkadaşları (1998) tarafından yürütölen bir araştırma, çalışan annelerin %85'inin çocuklarıyla ilişki içinde olduēunu, buna karşılık evde oturan annelerin yalnızca %72'sinin çocuklarıyla ilişki içinde olduēunu bulmuştur. Çalışma aynı zamanda çalışan annelerin evde oturan annelere göre çocuklarıyla iletişim kurmak ve onları denetlemek gibi ebeveynlikle ilgili faaliyetlere daha fazla zaman ayırdıēını ortaya çıkarmıştır (Haktanır vd., 1998).

alışan anneler ve çocukları arasındaki ilişki, annelerin ocuk gelişimindeki önemi nedeniyle önemli bir konudur. Bununla birlikte, iki tarafın farklı ihtiyaçları ve beklentileri olabileceēinden, bu ilişkide gezinmek zor olabilir. Altınay (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, bir annenin çocuklarıyla geirdiēi süre ile onların mutluluk düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduēu bulunmuştur. Bu, çocuklarından daha fazla ayrı zaman geçiren annelerin hayatlarında daha mutlu çocuklara sahip olma ihtimalinin daha yüksek olduēunu göstermektedir. Sonuçlar aynı zamanda babalar için bu ilişkinin

olmadığını göstermiştir, bu da annelerin evden uzakta geçirdikleri zamanın babalarinkinden daha önemli olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgu özellikle ilginçtir, çünkü diğer araştırmaların çoğu ebeveynin çocuk yetiştirmeye dahil olmasının çocukların akademik performansını, duygusal istikrarını ve özgüvenini geliştirdiğini göstermektedir. Bu bulgular, çocuklarının genel mutluluk düzeylerinin artması anlamına geliyorsa, annelerin işte daha az zaman geçirmeyi düşünmeleri gerektiğini gösteriyor (Altınay, 2012).

Çalışan kadınlar ve çocukları arasındaki ilişki karmaşıktır. Ev dışında çalışan kadınlar kendilerini daha etkili ebeveyn olarak hissedebilir, ancak aynı zamanda çocuklarını işe gitmek için terk ettikleri için de suçluluk duyabilirler. Öte yandan evde oturan anneler, çocuklarının zihinsel gelişimini ihmal ettiklerinden veya kişisel gelişim fırsatlarını kaçırdıklarından endişe duyabilirler. Aslında, ev dışında çalışmanın çocuklar için evde onlarla kalmaktan daha iyi olup olmadığı konusunda net bir cevap yoktur (Çakır, 2002).

3.10.3. Çalışan Anne Tükenmişliği

Haktanır ve arkadaşları (1998) tarafından yakın zamanda yapılan bir araştırmaya göre, çalışan annelerin tükenmişlik yaşama olasılığı diğer kadınlara göre daha fazladır. Araştırmacılar, iş ve ev yaşamlarının yanı sıra stres düzeyleri hakkında sorulan 1000'den fazla çalışan kadına anket yapmıştır. Sonuçlar, ankete katılan kadınların %70'inden fazlasının haftada en az bir kez tükenmiş hissettiklerini gösterdi. Ancak çalışan anneler için bu sayı önemli ölçüde arttı: %80'i haftada en az bir kez tükenmiş hissettiğini bildirmiştir (Haktanır vd., 1998).

Tükenmişliğe katkıda bulunan en büyük faktör, zaman eksikliğidir, ardından fazla çalışma ve düşük ücret alma hissi geldi. Diğer faktörler arasında takdir edilmediğini hissetmek, kişinin çalışma ortamı üzerinde kontrol sahibi olmaması ve görevleri verimli bir şekilde tamamlamak için gereken kaynaklara sahip olmaması yer almaktadır. Altınay (2012) tarafından hazırlanan araştırmaya göre, çalışan annelerin çalışan baba meslektaşlarına göre tükenmişlik yaşama olasılığı daha yüksek olduğu bulunmuştur (Altınay, 2012). Turgut (2011) tarafından hazırlanan araştırmada ise, çalışan annelerin çalışan babalara göre %27 daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koyulmuştur. Araştırmacılar ayrıca, çalışan annelerin daha yüksek stres ve duygusal

tükenme düzeylerinin yanı sıra daha düşük canlılık düzeyleri bildirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (Turgut, 2011).

Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından hazırlanan çalışma anne ve babalara ayrı ayrı odaklanmış olsa da bekar ebeveynler, çocuklu eşcinsel çiftler, üvey çocuklu karma aileler veya başka bir ülkeden evlat edinilmiş çocuk gibi pek çok farklı aile türü olduğunu belirtmek önemlidir ve bu aileler iş ve aile hayatını dengelemek söz konusu olduğunda hepsi aynı sorunlardan etkilenir, şeklinde açıklanmıştır (Efeoğlu & Özgen, 2007). Arslan (2012)'a göre bekar ebeveynlerin, diğer bazı çalışanların yaptığı gibi ücretli izne veya esnek programlara erişimi olmayabilir; bu nedenle isterlerse diğer ebeveynlerden daha fazla yardıma ihtiyaç duyabilirler (Arslan, 2012).

Çalışan anneler, işyerinde üretkenlik, yaratıcılık ve yenilikçiliğin güç merkezidir. Her şeyi yaparlar; genellikle kendi kendilerinin patronudurlar, her zaman işlerinin zirvesindedirler, aynı anda çok fazla topla uğraşmak zorunda kalan ve diğer herkesin icabına bakılmasını sağlayan kişilerdir, şeklinde açıklanmaktadır. Bu bağlamda araştırmalar göstermektedir ki çalışan annelerde tükenmişlik görülebilir. Bu anlamda ortaya çıkan tükenmişlikle baş etmek önem taşımaktadır (Haktanır vd., 1998).

3.11. Çalışan Anne Tükenmişliğinin İş Verimliliğine Etkisi

Çalışan anne, yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışan, aynı zamanda evi ve ailesiyle ilgilenen kadındır. Son yıllarda, çalışan anneler arasında tükenmişliğin etkileri hakkında çok tartışılmaktadır. Tükenmişlik, uzun süreli stres, yorgunluk ve endişeden kaynaklanan bir durumdur. Semptomlar arasında bitkinlik, sinizm, kopukluk ve etkisizlik duyguları (tükenmişlik) yer almaktadır. Çalışan anne tükenmişliği, çalışan annelerin çoğunu etkileyebilen yaygın bir olgudur. Bu sadece duygusal bir sorun değil, aynı zamanda iş verimliliklerini de etkiliyor. Bu anlamda çalışmanın bu bölümünde çalışan annelerin tükenmişlik yaşamalarının bazı nedenleri ve bunun iş verimliliği üzerindeki etkileri tartışılacaktır (Özek, 2011).

Çalışan anne tükenmişliği, iş ve aile sorumlulukları ile aynı anda uğraşan çalışan anneleri etkileyen bir durumdur. Bu, işyerinde düşük üretkenliğe yol açabilir, bu da düşük performansa ve hatta iş kaybına yol açabilir. Aşağıdaki belirtilerden bazıları şunlardır (Karaca, 2019):

- Tükenmişlik,
- Odaklanma veya konsantrasyon eksikliği,
- Stres ve kaygı, şeklinde açıklanmıştır.

Tükenmişlik, işteki uzun süreli stresin neden olduğu bir duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır. Umutsuzluk, depresyon, endişe duygularına ve hatta baş ağrısı veya sırt ağrısı gibi fiziksel semptomlara yol açabilir. Birisi tükenmişlik yaşadığında, elindeki görevlere odaklanmakta veya üzerinde çalıştıkları projelerle ilgili önemli detayları hatırlamakta zorluk çekebilir. Bu daha sonra işyerinde hatalar yapılmasına yol açabilir ve bu da kaçırılan teslim tarihleri veya kalite kontrolle ilgili diğer sorunlar (örneğin, yeniden işleme) nedeniyle genel olarak daha düşük üretkenlik düzeyleriyle sonuçlanır (Karaca, 2019).

Çalışan annelerin çalışan babalara göre tükenmişlik yaşama olasılığı daha yüksektir. Bunun nedeni, çocuk bakımı ve ev işleri de dahil olmak üzere daha birçok sorumluluk ve yükümlülüklere sahip olmalarıdır. Çalışan bir anne olmanın stresi, işyerinde hem duygusal hem de fiziksel olarak sorunlara neden olabilir. Bu olduğunda, işte verimliliğin düşmesine yol açabilir, bu da şirket veya kuruluş için daha az üretkenlik ve daha az gelir anlamına gelir (Arslan, 2012).

Çalışan anneler genellikle işlerinin dışında çocuk bakımı sorumlulukları gibi birden fazla sorumlulukla uğraşırken aynı zamanda evin işlerinde de yardıma ihtiyacı olabilecek aile üyeleriyle evde geçirilen zamanı dengelemeye çalıştıkları için (örneğin, akşam yemeği pişirmek vb.) tükenmişlik yaşarlar, şeklinde açıklanmıştır (Özek, 2011).

Çalışan anneler genellikle birçok zorlukla karşı karşıya kalır. İş hayatı ile aile hayatını dengelemek, kendi sağlık ve zindeliklerini korumak zorundadırlar. Bu baskılar nedeniyle çalışan anneler tükenmişlik yaşayabilmektedir. Tükenmişlik, iş yerindeki verimliliklerini olumsuz yönde etkileyerek hem şirket hem de birey için çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Arslan, 2012).

Tükenmişlik, bir kişi çalışma ortamından veya iş görevlerinden duygusal olarak tükendiğinde ortaya çıkar. Çalışma ortamları üzerinde kontrolden yoksun olduklarını veya günlük olarak yaptıklarından memnun olmadıklarını hissedebilirler. Tükenmişlik meydana geldiğinde devamsızlığa, düşük morale, iş arkadaşları ve amirlerle zayıf

iletişime, eldeki görevleri veya projeleri tamamlama motivasyonunun azalmasına, iş veya evdeki sorumlulukların altında ezilme nedeniyle artan stres seviyelerine yol açabilir; Tüm bunlar, beş yaşından küçük çocuğu olan kadınlarda depresyon riskinin artmasına neden olabilir (Karaca, 2019)

Özek (2011) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışan annelerin çalışmayan annelere göre tükenmişlik yaşama olasılığı daha yüksektir. Çalışma hem çalışan hem de çalışmayan annelerde işle ilgili stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi anlamak isteyen iki araştırmacı tarafından yapılmıştır (Özek, 2011).

3.12. Tekstil sektöründe Çalışan Anne Olmak

Tekstil sektöründe çalışan anneler çoğu zaman iş ve aile hayatlarını dengelemekte zorlanırlar. Sonuç olarak, yüksek düzeyde stres ve kaygı ile karşı karşıya kalırlar. Tekstil sektörü genellikle kadın işçileri işe alan ilk sektörlerden biridir, ancak aynı zamanda hamile kaldıklarında veya çocuklarına bakmaları gerektiğinde onları ilk işten çıkaranlardan biridir. Bu, tekstil endüstrisinde çalışırken anne olan kadınların çoğu zaman işlerini bırakmaktan veya gelirlerini tamamen kaybetme riskinden başka çarelerinin olmadığı anlamına gelmektedir. Ayrıca, bu sektördeki birçok kadın, yönetimden çok az destek alarak uzun saatler çalışmak zorunda kalıyor ve bu da ihtiyaç duyduklarında izin almalarını zorlaştırıyor. Birçok kadın, reddederlerse işlerini kaybetmekten korktukları için hasta hissetmelerine rağmen, müdürleri ve iş arkadaşları tarafından vardiyalarına devam etmeleri için baskı altında hissettiklerini bildiriyor (Yavuzçehre, 2014).

Bu sektörde çalışan birçok anne, çocuk bakımı sorumluluklarına yardımcı olabilecek aile üyelerinden herhangi bir destek almadan gün boyu bir bebek veya küçük çocuğa bakmanın yanı sıra iş ve ev hayatını dengelemeye çalışmanın stresinden dolayı doğum sonrası depresyonla da mücadele ediyor (Gazanfer, 2018).

Tekstil sektöründe en önemli rollerden biri annelere düşmektedir. Çocuklarının beslenmesinden ve gelişmesinden sorumludurlar ama aynı zamanda toplumlarında aktif bir rol oynamaktadırlar, şeklinde açıklanmaktadır.

Tekstil endüstrisi tarihsel olarak kadınlar için önemli bir istihdam kaynağı olmuştur. Aslında, tekstil endüstrisindeki kadın işçilerin oranı 19. yüzyıldan beri

istikrarlı bir şekilde artmıştır. 2016 itibariyle, tüm tekstil işçilerinin yaklaşık yarısı kadındır (Gazanfer, 2018).

Tekstil endüstrisinde kadınların genellikle uzun saatler ve kötü koşullarda çalışmaları bekleniyor. Kadınlar ayrıca, fazla ücret alamadıkları için işleriyle ev yaşamlarını dengelemekte zorlanıyorlar. Yavuzçehre (2014)'ye göre ise tekstil sektöründe çalışan kadınlara yönelik en yaygın tehlikeler şunları içerir (Yavuzçehre, 2014):

- İşçiler için güvenlik eğitimi eksikliği,
- Uygun güvenlik ekipmanı eksikliği (maske gibi),
- İşitme kaybına yol açabilecek aşırı gürültü seviyeleri,
- Cilt hastalıkları ve dehidrasyon gibi sağlık sorunlarına yol açabilen aşırı ısı ve nem, şeklinde açıklanmıştır.

3.16. Tekstil Sektöründe Çalışan Anne Tükenmişliğinin İş Verimine Etkisi

Tükenmişlik, uzun süreli stresten kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik halidir. Tükenmişlik aşağıdakilerle karakterize edilir: bitkinlik, sinizm, etkisizlik ve azalmış kişisel başarı duygusudur (Bıçkı, 2016).

Araştırmalar göstermektedir ki tükenmişlik iş verimini etkilemektedir. Bu anlamda Gazanfer (2018) tarafından tükenmişliğin iş verimini nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla oluşturulan çalışma incelendiğinde; araştırmacıların ayrıca tekstil sektöründe çalışan ve tükenmişlikten etkilenmiş anneler ile etkilenmemiş anneler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek istedikleri gözlemlenmektedir. Ayrıca, tekstil sektöründe çalışan ve henüz tükenmişlikten etkilenmemiş ancak ileride etkilenmekten korkan anneler ile tükenmişliği yaşamış ancak iyileşmiş anneler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını da görmek istemektedirler. Araştırma kapsamında ortaya çıkan sonuçlar, tekstil sektöründe çalışan annelerin büyük bir çoğunluğunun tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuş ve tükenmişlikle iş verimi arasındaki ilişki pozitif yönlü olarak ortaya konulmuştur (Gazanfer, 2018).

Yavuzçehre (2014) tarafından hazırlanan bir çalışan ise tekstil sektöründe çalışan annelerin tükenmişliğinin iş verimliliğine etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Uygun örnekleme yöntemi ile toplam 102 kişi seçilmiştir. Veriler anketler kullanılarak

toplanmış ve SPSS-20 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında ortaya çıkan sonuçlar, tükenmişlik ile iş verimliliği arasında 0,052'lik bir korelasyon katsayısı ($p = 0,05$) ile anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiş ve bu da iki değişken arasında yüksek bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Fiziksel tükenme, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı gibi faktörlerin iş verimini etkileyebileceği sonucuna varılabilir (Yavuzçehre, 2014).

Tükenmişlik, aşırı bitkinlik, sinizm ve etkisizlik duygusu içeren bir zihinsel sağlık durumudur. Düşük üretkenlik, artan devamsızlık ve daha yüksek çalışan devir oranları ile ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu bağlamda Biçki (2016) tarafından hazırlanan çalışmanın tekstil sektöründe çalışan annelerin tükenmişliği ile iş verimlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Katılımcılar Çin'de bir tekstil fabrikasında çalışan annelerdi. Toplanan veriler, her bir katılımcı hakkında demografik bilgilerin yanı sıra iş verimlilikleri ve tükenmişlik düzeyleri hakkındaki algıları hakkında sorular içermektedir. Bu iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar, tükenmişlik ile iş verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koydu; ancak, yaş ile iş verimliliği arasında anlamlı bir ters korelasyon olduğu açıklanmıştır (Biçki, 2016).

Tükenmişlik, bir kişi iş yerinde stres yaşadığında ortaya çıkabilen fiziksel ve duygusal bir bitkinlik halidir. Araştırmacı Çağlıyan (2007)'ın yaptığı bir araştırmaya göre, tükenmişlik işyerinde üretkenliği, motivasyonu ve performansı etkiliyor. Araştırmacı ayrıca, tükenmiş çalışanların depresyon ve kaygıdan muzdarip olma ihtimalinin yüksek olduğunu da keşfetmiştir (Çağlıyan, 2007).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

4. UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı

İş verimliliği, bir kişinin belirli bir süre içinde tamamlayabileceği iş miktarıdır. Tükenmişlik, stresin neden olduğu duygusal, zihinsel ve fiziksel bir tükenme halidir. Bir birey uzun bir süre boyunca yüksek düzeyde stres yaşadığında ortaya çıkabilir. Bu varsayımdan hareketle tekstil sektöründe çalışan annelerin tükenmişlik düzeyleri ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bu çalışma oluşturulmuştur.

4.2. Araştırmanın Problemi

Tükenmişlik, insanların yorulmasına ve bitkin düşmesine neden olduğu için iş verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Birisi yorgun olduğunda, elindeki görevlere konsantre olmakta veya zamanında tamamlamakta güçlük çekebilir. Yorgunlarsa, aşırı çalışmaktan veya iş sorumlulukları nedeniyle stresli olmaktan fiziksel olarak bitkin hissettikleri için görevlerini normalde olduğu gibi yerine getiremeyebilirler. Tükenmişlik aynı zamanda iş verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir, çünkü stres nedeniyle sıkıntıya neden olabilecek, çalışma koşulları veya organizasyon içindeki iş rolleriyle ilgili diğer faktörler hakkındaki duygularıyla dikkatlerinin dağılması nedeniyle insanları işte hata yapmaya eğilimli hale getirir. Bu bağlamda tükenmişlik ve iş verimi arasında bir ilişki olduğu belirtilebilir. Verilen bilgilerden hareketle bu çalışmanın problem cümlesini “Tekstil sektöründe çalışan annelerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde iş veriminin etkisi nasıldır?” ifadesi oluşturmaktadır.

4.3. Araştırmanın Önemi

Tükenmişlik, işyerinde üretkenliğin ve verimliliğin azalmasına neden olabilir. Ayrıca tükenmişlik yaşayan çalışanlar arasında devamsızlık ve işten ayrılma riskini artırır. Dolgun (2010)’a göre tükenmişlik, uzun süreli stresin neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bir bitkinlik halidir. Etkisizlik, sinizm ve işten ayrılma duyguları ile karakterizedir. Bu bağlamda tükenmişlik ve iş verimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla oluşturulan bu çalışmanın ilgili literatüre ve bilim dalına katkı sağlayacağı söylenebilir. Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde bu çalışmada yer alan örneklem grubu

özelliklerini katılımcı perspektifinde değerlendiren araştırma sayısının oldukça sınırlı olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, hazırlanan bu çalışmanın literatürdeki mevcut boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada kişilerle olgular hakkında istatistiksel sonuçlar elde etme amaçlı tanımlayıcı araştırma metodu kullanılmış ve katılımcıların cevapları form yöntemi ile toplanmıştır.

Bu araştırmada tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinde amaç eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktır. Böylece ileriye dönük tahminler yapmak ve öneriler geliştirmek de mümkün olacaktır (Kurtuluş, 2004:252- 253). Tanımlayıcı araştırmalarda genel olarak durum nedir sorusuna cevap aranır (Şişman, 1994:161). Tanımlayıcı araştırmada ele alınan olgunun düzgün bir portresini çizmek ve konu hakkında senteze ulaşabilmek önemlidir (Altunışık vd., 2005:61).

Verilen ifadeden hareketle; araştırmada ilk olarak katılımcıların araştırmaya kendi rızalarıyla katıldıklarını gösteren Bilgilendirilmiş Onam Formu sunulmuş ve katılımcılar çalışmaya katılmak istediklerini belirten onayla araştırmaya dahil edilmişlerdir. Araştırmacı tarafından hazırlanan form katılımcılara yüz yüze şekilde uygulanmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan ve üç bölümden oluşan form formu, çalışmanın veri toplama aracını oluşturmaktadır. Belirtilen bağlamda ilgili katılımcılara yüz yüze form yöntemiyle ulaşılmış ve katılma gönüllülük esasına göre yapılmıştır.

4.5. Veri Toplama Araçları

Bu kapsamda form; demografik bilgi formu, Tükenmişlik Ölçeği ve Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği olmak üzere 3 bölüm ve toplam 45 ifadeden oluşmaktadır. İlgili bölümler aşağıda verilmiştir:

Demografik Bilgi Formu: Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi için yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, günlük çalışma süresi, günlük uyku süresi, çalışma yılı ve çalışan anne olmayı tanımlama durumu sorularının yer aldığı demografik bilgi formu, formun ilk bölümünü oluşturmaktadır.

Tükenmişlik Ölçeği: Ergöçem (2006) tarafından geliştirilen ve bireylerin tükenmişlik seviyelerini ölçmek amacıyla oluşturulan ölçeğin toplam 13 maddeden oluştuğu gözlemlenmektedir. Ölçek 5’li likert tipinde derecelendirilmiştir (1: Hiçbir zaman, 5: Her zaman).

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği: Uğuz vd. (2004) tarafından Türkçe uyarlamasıyla birlikte geçerlik ve güvenirlik analizi yapılan ölçeğin toplam 25 maddeden oluştuğu ve 5 dereceli ölçek tipinde derecelendirilmiş olduğu (1: Hiçbir zaman, 5: Her zaman) gözlemlenmektedir. Ölkeden alınabilecek toplam puan 0 ile 100 arasında değişmekte olup, yüksek puan düşük iş verimine işaret etmektedir.

Verilen bilgilerden hareketle ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenirlik analizi sonuçları tablo 4.1 ve tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.1. Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Güvenirlik Katsayısı</i>
İş Stresi	5	0.786
Motivasyon Eksikliği	4	0.727
Bitkinlik	4	0.853
Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	13	0.897

Tablo 4.1’de “Tükenmişlik” ölçeği ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları verilmiştir. “Tükenmişlik” ölçeğinin toplamı için güvenirlik katsayısı 0,897, “İş Stresi” alt boyutu için 0,786, “Motivasyon Eksikliği” alt boyutu için .0,727 ve “Bitkinlik” alt boyutu için 0,853 olarak tespit edilmiştir. Analizler sonucunda ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeğine Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı

	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Güvenirlik Katsayısı</i>
Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	25	0.935

Tablo 4.2’de “Endicott İşte Üretkenlik” ölçeğine ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı verilmiştir. “Endicott İşte Üretkenlik” ölçeği için güvenirlik katsayısı 0,935 olarak tespit edilmiştir. Analizler sonucunda ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir.

4.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Şubat 2023-Haziran 2023 tarihleri arasında Iğdır ilinde bulunan 3 farklı tekstil firmasında çalışan ve bu çalışmalara katılmayı kabul eden anneler oluşturmaktadır. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmış ve çalışmayı kabul eden bütün bireylere ulaşılmıştır. Bu kapsamda Iğdır ilinde bulunan 3 farklı tekstil firmasında çalışan XX birey araştırma evrenini, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen ve araştırmayı kabul eden 200 anne ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İlgili örnekleme ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Annelerin Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

		<i>f</i>	%
Eğitim Durumu	Okuryazar	51	26,6
	İlköğretim	81	42,2
	Lise	40	20,8
	Üniversite	20	10,4
Çalışan Anneliği Nasıl Tanımlarsınız?	Güzel	60	31,3
	Yorucu	95	49,5
	Kararsızım	37	19,3
Yaş (Ort.±SS)		32,07±9,885	
Çocuk Sayısı (Ort.±SS)		2,17±1,347	
Günlük Uyku Süresi (Ort.±SS)		7,41±1,539	
Mesleki Deneyim Süresi (Ort.±SS)		4,73±5,362	
Toplam		192	100,0

Tablo 4.3’de araştırmaya katılan çalışan annelerin demografik özellikleri görülmektedir. Tabloya göre, annelerin %26,6’sı (51) okuryazar, %42,2’si (81) ilköğretim, %20,8’i (40) lise ve %10,4’ü (20) üniversite mezunudur. Araştırmaya katılan annelerin %31,3’ü (60) çalışan anneliği güzel, %49,5’i (95) yorucu olarak tanımlamakta iken %19,3’ü (37) ise kararsız olduğunu tanımlamaktadır. Araştırmaya katılan annelerin ortalama yaşı $32,07 \pm 9,885$, ortalama çocuk sayısı $2,17 \pm 1,347$, günlük ortalama uyku süresi $7,41 \pm 1,539$ ve ortalama mesleki deneyim süreleri ortalama $4,73 \pm 5,362$ şeklindedir.

4.6. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için Sosyal Bilimler için istatistik programı (SPSS) kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları olan; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma yönteminden faydalanılmıştır.

Bu bağlamda araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerinin verilmesinde frekans ve yüzde dağılımları kullanılmış olup çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik olarak geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Sonrasında verilerin normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi amacıyla ilgili veri setlerinin Skewness ve Kurtosis değerleri verilmiştir. İlgili analizin sonuçları tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Normallik Testi Sonuçları

	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Skewness (Çarpıklık)</i>	<i>Kurtosis (Basıklık)</i>
İş Stresi	5	1,016	0,025
Motivasyon Eksikliği	4	0,884	0,201
Bitkinlik	4	0,421	-0,944
Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	13	0,796	-0,030
Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	25	1,219	1,266

Tablo 4.5'te araştırmaya ait ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir. Verilen normal dağılıp dağılmadığının tespiti için ilk olarak Kolmogorov-Smirnov analiz sonuçlarına bakılmış olup, analiz sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüştür ($p < .05$). Ancak örneklem sayısının elliden büyük olması ve Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması durumunda verinin normal dağıldığı kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 4.5'e bakıldığında iki ölçeğin ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olup, normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir. Bu sonuca göre üç ve üzeri gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi, ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi ve yordama analizi için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinin varsayımı olarak değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmaması gerekmektedir. Bu kapsamda tolerans ve varyans artış faktörleri (VIF) incelenmiştir. Tolerans değerlerinin sıfırdan yüksek VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu belirlenmiştir. Tolerans değerlerinin sıfırdan uzaklaşması ve VIF değerlerinin 10'dan küçük olması çoklu bağlantı probleminin olmadığına işaret etmektedir (Field, 2009). Araştırmada varsayımlar sağlanmış olup çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda verilerin normal dağıldığı gözlemlenmiştir. Bu kapsamda araştırmada niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (independent samples) t testi, niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve ortaya anlamlı farklılık çıkması durumunda hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Games-Howell testleri yapılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde korelasyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarının ilişkisinin incelenmesi amacıyla Pearson Kolerasyon analizi yapılmış ve tükenmişliğin iş üretkenliğini etkileme durumunun belirlenmesi amacıyla ise Regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar paylaşılmıştır.

4.7. Bulgular

Tablo 4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Alt Boyutlardan Elde Edilen Minimum, Maksimum, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
İş Stresi	5,00	25,00	10,10	5,244
Motivasyon Eksikliği	4,00	20,00	9,02	4,189
Bitkinlik	4,00	20,00	10,54	5,066
Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	13,00	65,00	29,66	12,629
Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	0,00	100,00	23,43	20,749

Tablo 4.5’te çalışan annelerin araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puan, standart sapma, minimum ve maksimum puanlarına ait istatistikler görülmektedir. Analiz sonucunda “Tükenmişlik” ölçeğinin toplam puan ortalaması $29,66 \pm 12,629$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan annelerin tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Alt boyutlarda ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında tüm alt boyutların da orta düzeyde olduğu görülmektedir. “İş Stresi” alt boyutunun ortalaması $(10,10 \pm 5,244)$, “Motivasyon Eksikliği” alt boyutunun ortalaması $(9,02 \pm 4,189)$ ve “Bitkinlik” alt boyutunun ortalaması $(10,54 \pm 5,066)$ şeklinde olduğu görülmektedir. Son olarak “Endicott İşte Üretkenlik” ölçeğinin toplam puan ortalaması $23,43 \pm 20,749$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmaya katılan annelerin işte üretkenlik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan Çalışan Annelerin Eğitim Durumlarına Göre Ölçek ve Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İş Stresi	(1) Okuryazar	51	9,06	4,810	3,023	0,031*	3>1 3>4
	(2) İlköğretim	81	10,26	5,176			
	(3) Lise	40	11,92	6,309			
	(4) Üniversite	20	8,50	2,892			
Motivasyon Eksikliği	(1) Okuryazar	51	9,18	4,448	1,443	0,232	
	(2) İlköğretim	81	8,39	3,833			
	(3) Lise	40	10,05	4,528			
	(4) Üniversite	20	9,10	4,050			
Bitkinlik	(1) Okuryazar	51	10,61	5,744	1,946	0,124	
	(2) İlköğretim	81	10,16	4,902			
	(3) Lise	40	12,00	4,695			
	(4) Üniversite	20	8,95	4,122			
Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	(1) Okuryazar	51	28,84	13,807	2,193	0,090	
	(2) İlköğretim	81	28,81	11,705			
	(3) Lise	40	33,97	13,610			
	(4) Üniversite	20	26,55	9,506			
Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	(1) Okuryazar	51	21,82	16,978	0,462	0,709	
	(2) İlköğretim	81	23,30	22,206			
	(3) Lise	40	26,62	22,782			
	(4) Üniversite	20	21,70	19,902			

Not:*=p<0.05

Tablo 4.6’da çalışan annelerin eğitim durumuna göre araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının farklılaşma durumuna yönelik olarak yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre; tükenmişlik ölçeğinin “İş Stresi” alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($F_{(3-188)}= 3.023$; $p<0.05$). Ortaya çıkan anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Games-Howell testleri yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, lise mezunu olan anneler ile okuryazar ve üniversite mezunu olan anneler arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu ve lise mezunu annelerin daha fazla iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir. Ancak “Tükenmişlik” ölçeğinin toplam puanında ($F_{(3-188)}= 2.193$; $p>0.05$), “Motivasyon Eksikliği” alt boyutunda ($F_{(3-188)}= 1.443$; $p>0.05$), “Bitkinlik” alt boyutunda ($F_{(3-188)}= 1.946$; $p>0.05$) ve “Endicott İşte Üretkenlik” ölçeğinde ($F_{(3-188)}= 0.462$; $p>0.05$) eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık elde edilememiştir.

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan Çalışan Annelerin Çalışan Anneliği Nasıl Tanımladıklarına Göre Ölçek ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Çalışan Anneliği Tanımlama Durumu	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Farklılık
İş Stresi	(1) Güzel	60	8,98	4,703			
	(2) Yorucu	95	10,80	5,625	2,235	0,110	
	(3) Kararsız	37	10,13	4,865			
Motivasyon Eksikliği	(1) Güzel	60	8,00	4,414			
	(2) Yorucu	95	9,96	4,021	4,948	0,008*	2>1
	(3) Kararsız	37	8,27	3,783			2>3
Bitkinlik	(1) Güzel	60	9,57	5,330			
	(2) Yorucu	95	11,54	5,063	3,772	0,025*	2>1
	(3) Kararsız	37	9,54	4,180			2>3

Tablo 4.7.Devamı

Tükenmişlik Ölçeği Toplamı	(1) Güzel	60	26,55	13,172			
	(2) Yorucu	95	32,29	12,677	4,376	0,014*	2>1
	(3) Kararsız	37	27,95	10,238			2>3
Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	(1) Güzel	60	22,40	21,105			
	(2) Yorucu	95	24,18	21,266	0,137	0,872	
	(3) Kararsız	37	23,19	19,236			

Not:*=p<0.05

Tablo 4.7’de annelerin çalışan anneliği tanımlama durumuna göre araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının farklılaşma durumuna yönelik olarak yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre; “Tükenmişlik” ölçeğinin toplam puanında ($F_{(3-188)}= 4.376$; $p<0.05$), “Motivasyon Eksikliği” alt boyutunda ($F_{(3-188)}= 4.948$; $p<0.05$) ve “Bitkinlik” alt boyutunda ($F_{(3-188)}= 3.772$; $p<0.05$) çalışan anneliği tanımlama durumuna göre anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Ortaya çıkan anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojenlik durumuna göre LSD ve Games-Howell testleri yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, tüm boyutlarda çalışan anneliği yorucu olarak tanımlayan annelerin diğer annelere göre daha fazla tükenmişlik, motivasyon eksikliği ve bitkinlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Ancak tükenmişlik ölçeğinin “İş Stresi” alt boyutunda ($F_{(3-188)}= 2.235$; $p>0.05$) ve “Endicott İşte Üretkenlik” ölçeğinde ($F_{(3-188)}= 0.137$; $p>0.05$) çalışan anneliği tanımlama durumuna göre anlamlı bir farklılık elde edilememiştir.

Tablo 4.8. Çalışmada Kullanılan Ölçekler ile Bazı Demografik Bilgiler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Testi Sonuçları

	Yaş	Çocuk Sayısı	Günlük Uyku Süresi	Mesleki Deneyim
(1) İş Stresi	0,036	0,030	-0,289*	0,167*
(2) Motivasyon Eksikliği	-0,144*	-0,027	-0,224*	0,031
(3) Bitkinlik	-0,091	0,008	-0,364*	0,054
(4) Tükenmişlik Toplam	-0,069	0,007	-0,340*	0,102
(5) Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	-0,078	-0,071	-0,218*	0,153*

Not:*=p<0.05

Tablo 4.8’de araştırmada kullanılan ölçekler ile bazı demografik bilgiler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna bakıldığında;

“Motivasyon Eksikliği” alt boyutu ile annelerin yaşları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = -0.144$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin yaşları artıkça motivasyon eksikliği düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“İş Stresi” alt boyutu ile annelerin günlük uyku süreleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = -0.289$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin günlük uyku süreleri artıkça iş stresi düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“Motivasyon Eksikliği” alt boyutu ile annelerin günlük uyku süreleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = -0.224$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin günlük uyku süreleri artıkça motivasyon eksikliği düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“Bitkinlik” alt boyutu ile annelerin günlük uyku süreleri arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = -0.364$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin günlük uyku süreleri artıkça bitkinlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“Tükenmişlik” ölçeğinin toplamı ile annelerin günlük uyku süreleri arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = -0.340$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin günlük uyku süreleri artıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“Endicott İşte Üretkenlik” ölçeği ile annelerin günlük uyku süreleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = -0.218$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin günlük uyku süreleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

“İş Stresi” alt boyutu ile annelerin mesleki deneyim süreleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = 0.167$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin mesleki deneyim süreleri artıkça iş stresi düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

“Endicott İşte Üretkenlik” ölçeği ile annelerin mesleki deneyim süreleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)} = 0.153$; $p < 0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin mesleki deneyim süreleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Tablo 4.9. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Korelasyon Testi Sonuçları

	1	2	3	4	5
(1) İş Stresi	1				
(2) Motivasyon Eksikliği	0,557*	1			
(3) Bitkinlik	0,648*	0,704*	1		
(4) Tükenmişlik Toplam	0,860*	0,845*	0,904*	1	
(5) Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği	0,701*	0,616*	0,629*	0,748*	1

Not: *= $p < 0.05$

Tablo 4.9’da araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna bakıldığında;

“Endicott İşte Üretkenlik” ölçeği ile “Tükenmişlik” ölçeğinin toplamı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)}= 0.748$; $p<0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin tükenmişlik düzeyleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“Endicott İşte Üretkenlik” ölçeği ile “İş Stresi” alt boyutu arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)}= 0.701$; $p<0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin iş stresi düzeyleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“Endicott İşte Üretkenlik” ölçeği ile “Motivasyon Eksikliği” alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)}= 0.616$; $p<0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin motivasyon eksikliği düzeyleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

“Endicott İşte Üretkenlik” ölçeği ile “Bitkinlik” alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir [$r_{(192)}= 0.629$; $p<0.05$]. Diğer bir ifadeyle annelerin bitkinlik düzeyleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Tablo 4.10. Tükenmişliğin İş Üretkenliğini Yordama Durumuna Yönelik Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	-12,868	2,536		-5,075	0,000*
İş Stresi	1,832	,251	,463	7,290	0,000*
Motivasyon Eksikliği	1,245	,337	,251	3,690	0,000*
Bitkinlik	,623	,304	,152	2,049	0,042*
R=0,758	R²=0,569				
F₍₃₋₁₉₁₎=84,886	p=0,000*				

Not:*= $p<0.05$, Yordanan Değişken: İşte Üretkenlik

Tablo 4.10’da çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerinin işte üretkenlik düzeylerini yordamasına yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Regresyon analizi sonucuna göre, çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerinin işte üretkenlik düzeylerini yordamasına yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3-191)}= 84.886$; $p<0.05$). Söz konusu iş stresi, motivasyon eksikliği ve bitkinlik değişkenleri birlikte işte üretkenlik düzeyindeki değişimin %56,9’unu açıklamaktadır ($R^2=0.569$). Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden iş stresinin ($\beta=0.463$), motivasyon eksikliğinin ($\beta=0.251$) ve bitkinliğin ($\beta=0.152$) işte üretkenlik üzerinde anlamlı yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir ($p<.05$).

Regresyon analizi sonucuna göre işte üretkenlik düzeyini yordayan regresyon denklemi ise şu şekildedir: İşte Üretkenlik= $(1.832 \cdot \text{İş Stresi}) + (1.245 \cdot \text{Motivasyon Eksikliği}) + (0.623 \cdot \text{Bitkinlik}) - (12.868)$

5. TARTIŞMA

5.1. Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Faktörler ile İlgili Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada ulaşılan ilk bulgu tükenmişlik düzeyleriyle; çalışan anneliğin tanımlanma durumu arasında, işi yorucu tanımlayanlarla güzel tanımlayanlar arasında yorucu tanımlayanlar lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Bu anlamda işi yorucu olarak tanımlayan katılımcıların kararsız ve güzel olarak tanımlayan katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Bu kapsamda ilgili literatür incelendiğinde; çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerini etkileyebilecek birçok faktör olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, bir anne çocuk bakımı bulmakta zorlanıyorsa veya işverenin programında esnek olmadığını düşünüyorsa, bu durum onun tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olabilir. Çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerini etkileyebilecek bir diğer faktör ise, iş ve ev hayatlarını tatmin edici ve sürdürülebilir hissedecek şekilde yönetmekte güçlük çekmeleridir (Ray and Miller, 1994; Sundaresan, 2014).

Seo ve Kim (2022) çalışmasında; çalışan annelerin tükenmişlik düzeyleri, iş-aile dengesi, çocuk bakım kalitesi ve sosyal destek gibi çeşitli faktörler bağlamında incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmada iş-aile dengesinin çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olduğu ortaya konulmuştur. Nilsen vd. (2016) tarafından yürütülen bir araştırmada ise, daha iyi iş-aile dengesine sahip olduğunu düşünen kadınların, hissetmeyenlere göre daha düşük tükenmişlik oranlarına sahip olduğu bulunmuştur. Aynı çalışma, çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilen kadınların, çocuklarıyla daha az zaman geçirenlere göre tükenmişlik yaşama olasılığının daha düşük olduğunu da belirlemiştir.

Çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir diğer faktör de çocuk bakımının kalitesidir. Bu bağlamda Mucharraz vd., (2023) tarafından yürütülen bir araştırma, çocuk bakımı düzenlemelerinden memnun olan kadınların, bu düzenlemelerden memnun olmayanlara göre daha düşük tükenmişlik oranlarına sahip olduğunu bulmuştur. Ray ve Miller (1994) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada ise bir kadının anne olarak çalışırken tükenmişlik yaşayıp yaşamayacağını belirlemede sosyal desteğin de önemli olduğu; özellikle, gerektiğinde izin alması için onu cesaretlendiren arkadaş ve aile üyelerinin olması, çalışan annelerde tükenmişliği

azaltmada önemli bir faktör olarak bulunmuştur. (Sundaresan (2014) tarafından yapılan bir çalışmada ise, çalışan annelerin çalışmayan annelere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Seo ve Kim (2022)'ye göre çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerini etkileyebilecek dışsal faktör ise çalışma ortamlarıdır. Verilen araştırma bulgularından hareketle; iş yükü üzerinde kontrol sahibi olmadığı, yaptığı işin takdir edilmediği ya da istismar edildiğini hissettiği bir ortamda çalışan bir kişi, zihinsel olarak daha yorgun hissedebilir. iş yükü üzerinde kontrol sahibidir, işi için takdir edildiğini hisseder ve kendisinden yararlanıldığını düşünmez, şeklinde belirtilebilir.

5.2. İş Üretkenliği Düzeyini Etkileyen Faktörler ile İlgili Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle, mesleki deneyim demografik değişkeni arasında pozitif yönlü ve anlamlı, günlük uygu süresi değişkeniyle ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğudur. Literatürde yer alan çalışma sonuçları, çalışan annelerin verimlilik düzeyini etkileyen tüm faktörlerin, çalışanların faaliyet gösterdikleri sosyal ve kültürel çevrenin yanı sıra örgüt ve yönetim tarzıyla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışan annelerin çalışmayanlara göre daha yüksek üretkenlik düzeylerine sahip olduğu bir gerçektir, ancak bu, kurumun onlara mesleki gelişim ve büyüme için fırsatlar sunabilme becerisinden kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda Feyrer (2007) tarafından yapılan çalışmada işverenlerin, kadınların çalışabilecekleri rahat bir ofis ortamı yaratmanın yanı sıra, eğitim ve terfi için fırsatlar sağlayarak kadınların mesleki gelişimi için koşullar yaratması gerektiğini göstermektedir. Baleshazar vd., (2019)'ye göre çalışan annelerin üretkenlik düzeyini etkileyen faktörlerin, destekleyici bir ortamın varlığı, işyeri politikalarında esneklik ve uygun fiyatlı çocuk bakımına erişimdir.

Bashir vd. (2011) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada tam zamanlı çalışan kadınların hiç çalışmayanlara göre daha mutlu hissettiklerini bildirdikleri gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, bu kadınlara işte kendileri gibi hissedip hissetmedikleri veya iş arkadaşlarına uyum sağlamak için farklı bir kimliğe bürünmek zorunda hissedip hissetmedikleri sorulduğunda, çoğu kadın, işlerinden ödün vermek zorunda kaldıklarını hissettiklerini bildirdiği ifade edilmektedir.

Çalışan anne, modern toplumda yaygın bir olgudur. Hem ailenin refahı hem de kadının kariyeri önemlidir, bu nedenle çalışan anne, kariyerini sürdürürken ailesinin

ihtiyaçlarını karşılamak için bu iki yönü dengelemek zorundadır (Agyeman ve Ponniah, 2014). Bazı araştırmalar çalışan annelerin üretkenliğinin çalışmayan kadınlara göre daha düşük olduğunu göstermiştir (Emiroğlu vd. 2015; Haltiwanger vd., 1999). Ancak bu sonuç, çalışanlar ve amirleriyle yapılan görüşmelerin sonuçlarına dayanmaktadır. Buna karşılık, diğer araştırmacılar çalışan annelerin çalışmayan kadınlara göre daha üretken olduğuna inanmaktadır.

Çocuk sahibi olmanın yanı sıra, çalışan bir annenin üretkenlik düzeyini etkileyebilecek daha birçok faktör vardır. Örneğin, işinden veya patronunun çalışma tarzı ve programına karşı tutumundan memnun değilse, işte daha az motive ve daha az üretken hissedebilir. Verimliliği etkileyen bir diğer faktör, her gün işe gidip gelmek için harcanan zamandır. Ofisinden uzakta yaşıyorsa veya her gün geç saatlere kadar çalışıyorsa, toplu taşıma veya araba kullanmaya daha fazla, uyumaya veya dinlenmeye daha az zaman ayıracaktır, şeklinde belirtilebilir (Kohnavard vd., 2015; Emiroğlu vd., 2015; Bashir vd., 2019).

Feyrer (2007)'e göre çalışan annelerin verimlilik düzeylerini etkileyen en önemli faktör, işlerine ve profesyonel olarak kendilerine karşı tutumlarıdır. Araştırmada çalışan annelerin üretkenliğini etkileyen faktörler arasında eğitim düzeyinin, sahip oldukları iş türü ve çocuk sahibi olup olmama yer almaktadır. Baleshzar vd. (2019)'a göre yalnızca lise eğitimi olan annelerin iş yerinde lisans veya daha yüksek derecelere sahip annelere göre daha az üretken olma olasılığı daha yüksektir. Bunun nedeni, daha eğitilmiş kadınların daha karmaşık görevler ve ayrıntılara daha fazla dikkat gerektiren daha yüksek ücretli işlere sahip olma eğiliminde olmalarıdır. Çocuğu olmayan kadınlar, çocuğu olan annelerden daha üretken olma eğilimindedir. Bunun nedeni, bir ev idaresiyle ilgili sorumlulukların, işle ilgili görevlere harcanan zamanı azaltabilmesidir. Bir diğer araştırmada evli kadınların iş yerinde bekar kadınlara göre daha az üretken olma eğiliminde olduklarını da ortaya koyulmuştur. Bunun bir nedeni, evli kadınların, eşleri iş gezileri veya tatiller için şehir dışına çıktıklarında, toplantılara katılmak veya amirlerine rapor hazırlamak gibi işle ilgili faaliyetlere harcanan zamanı azaltabilen ek ev sorumlulukları almalarından kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir (Kohnavards vd., 2015; Haltiwanger vd., 1999; Bashir vd., 2011).

5.3. İş Stres Düzeyini Etkileyen Faktörler ile İlgili Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada katılımcıların iş stresi düzeyleri ve eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Bu noktada, lise mezunu olan anneler ile okuryazar ve üniversite mezunu olan anneler arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu ve lise mezunu annelerin daha fazla iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi düzeyleri ve günlük uyku süresi arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda annelerin günlük uyku süreleri arttıkça iş stresi düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Limbers vd. (2020) tarafından yürütülen çalışmada ise, çalışan anneler için hangi faktörlerin iş stresi düzeylerini etkilediğini belirlemeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Ulaşılan sonuçlar, çalışan annelerle ilişkili stres düzeyi üzerinde etkisi olan birkaç faktör olduğunu göstermiştir.

Çalışan annelerin stres düzeyi üzerinde etkili olduğu tespit edilen ilk faktör, işlerinin doğasıdır (Kapoor vd., 2021). Araştırmacılar, sosyal etkileşimlere daha fazla odaklanan işlere sahip olanların, olmayanlara göre yüksek düzeyde stres yaşama olasılıklarının daha düşük olduğunu bulmuşlardır (Ahmad-Nia, 2002; Amin vd., 2022). Bu bulgu ilginç çünkü çalışan annelerin insanlarla düzenli olarak etkileşime girebilecekleri işlere sahip olmasının fayda sağlayabileceğini göstermektedir.

Çalışan annelerin stres düzeyleri üzerinde etkili olduğu saptanan bir diğer faktör de iş ortamından memnuniyet düzeyi ve iş dışındaki genel yaşam kalitesidir. Özellikle, iş dışındaki hayatlarından memnun olduğunu bildirenlerin, hayatlarının bu yönlerinden memnun olmadığını bildirenlere göre yüksek düzeyde stres yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, çalışma ortamlarından memnun olduğunu bildirenlerin, bu yönlerden de memnun olduğunu bildirmeyenlere göre yüksek düzeyde stres yaşama olasılığı daha düşük olarak bulunmuştur (Shepherd vd., 2016).

Rajgariah vd., (2021)'e göre çalışan anneler iş yerinde daha fazla stres yaratan olaylar yaşayabilir. Bu olaylar, erkek meslektaşlarından farklı muamele görmeyi veya kadın oldukları için terfi ettirilmemeyi kapsayabilir. Buna ek olarak, çalışan annelerin esnek çalışma düzenlemelerine ve ücretli doğum iznine daha az erişimi olabilir. Bu faktörlerin tümü, çalışan anneler için artan iş stresi seviyelerine katkıda bulunur. Shepherd-Banigan vd., (2016) tarafından hazırlanan bir araştırmaya göre, çalışan annelerin erkek meslektaşlarına göre stres ve yorgunluk bildirme olasılığı daha yüksek

olduğu bulunmuştur. Araştırmada ayrıca, çalışan annelerin iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurdukça stres seviyelerinin de arttığı bulunmuştur. Çalışma ayrıca, çalışan annelerin iş programlarında daha az esnekliğe ve kariyer gelişimi için daha az fırsata sahip oldukları için diğer çalışanlara göre daha yüksek iş stresi yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca çalışan anneler, tam zamanlı çalışan erkeklere göre uykusuzluk ve çocuk bakımı sorumlulukları gibi faktörlerden daha olumsuz etkilenme eğiliminde oldukları bulunmuştur. Kapoor vd., (2021)'e göre çalışanların iş stresini artıran bir faktör iş yüklerini algılamalarıdır. Çalışma, yapacak çok işi olduğunu hisseden çalışan annelerin, aslında diğer çalışanlardan daha fazla işleri olup olmadığına bakılmaksızın, idare edilebilir miktarda işi olduğunu düşünenlerden daha stresli olduğunu göstermiştir. Çalışmada diğer bir faktör ise iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin kalitesi olarak açıklanmıştır. Bu, katılımcılara iş yerindeki diğer kişilere ne sıklıkla güvenebileceklerini hissettikleri veya işler onlar için zor olduğunda işyerindeki herhangi birinin destekleyici olup olmadığı sorularak ölçülmüştür. Sonuçlar, iş yerinde başkaları tarafından desteklendiğini hisseden çalışan annelerin, desteklenmediğini hisseden annelere göre daha az stres yaşadıklarını göstermiştir.

5.4. İşte Üretkenliği ve İş Tükenmişliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada yapılan analiz sonuçlarından hareketle; katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların tükenmişlik düzeyleri arttıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Literatür incelendiğinde; iş yerinde verimlilik ve tükenmişlik literatürde incelenen iki önemli faktör olduğu saptanmıştır (Kapoor vd., 2021; Kinnunen ve Mauno, 1998). Bir kişinin genel yaşam kalitesi üzerinde büyük bir etkiye sahip olabileceğinden, bu iki faktör arasındaki ilişkiyi değerlendirmek önemlidir. Verimlilik, bir kişinin işini yaparken sahip olduğu enerji miktarı olarak tanımlanabilir. Tükenmişlik, aşırı çalışma veya stresten kaynaklanabilecek duygusal bir bitkinlik olarak tanımlanabilir. Bu faktörlerin her ikisi de, bir çalışanın işyerinde ne kadar iyi performans gösterdiğini değerlendirirken önemlidir, bu da üretkenliğini ve genel mutluluğunu etkileyebilir (Babin ve Boles, 1998; Gardazi vd., 2016).

İşte üretkenlik ile tükenmişlik arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Gupta ve Srivastava (2020) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Sonuçlar, işte daha üretken olanlar ile daha az üretken olanlar arasında tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

İş üretkenliği ve tükenmişlik arasındaki ilişki, bu ilişkinin nasıl tanımlanabileceğine dair çeşitli sonuçlarla devam eden bir araştırma konusudur. Bu kapsamda bu çalışmada katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Tubre ve Collins, 2000). Gardazi vd. (2016) çalışmasında iş yerinde verimlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi literatürdeki araştırma sonuçlarından yararlanarak değerlendirilmiştir. Araştırmada tükenmişlik ile üretkenlik arasında bir ilişki olduğunu, ancak bunun yapılan işin türüne bağlı olduğu bulunmuştur. Bazı durumlarda, yüksek stres seviyeleri performansın düşmesine neden olmaz; bunun yerine üretkenliği artırabilirler, şeklinde belirtilebilir. Bir diğer çalışma, üretkenliğin tükenmişlikle negatif ilişkili olduğunu bulmuştur (Kinnunen ve Mauno, 1998). Bu konudaki literatür, üretkenliği veya tükenmişliği neyin oluşturduğuna dair üzerinde anlaşmaya varılmış bir tanımın henüz olmadığını göstermektedir; ancak, bu kavramların bir şekilde ilişkili olduğu öne sürülmektedir. Gupta ve Srivastava (2020) tarafından hazırlanan çalışmada ise iş yerinde verimlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişki literatürdeki araştırmaların sonuçları ile paralel olarak değerlendirilmiştir. Ulaşılan sonuçlar, işyerinde verimlilik ile çalışanlar arasında tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

İşte üretkenlik ile tükenmişlik arasındaki ilişki literatürde birçok araştırmacı tarafından araştırılan bir konudur. Bu çalışmaların sonuçları, iki değişken arasında pozitif bir korelasyon olduğunu, yani daha yüksek üretkenlik düzeylerinin daha düşük tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Benzer sonuçlar araştırmamızda da ortaya çıkmıştır. Bu sonuç literatürle tutarlıdır.

5.5. İş Tükenmişliği ve İşte Üretkenlik Arasındaki Bulguların Tartışılması

Son olarak yapılan çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerinin işte üretkenlik düzeylerini yordamasına yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda iş stresinin; motivasyon eksikliği ve bitkinlik değişkenleri birlikte işte üretkenlik düzeyindeki değişimin %56,9'unu açıklamakta olduğu saptanmıştır.

Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden iş stresinin, motivasyon eksikliğinin ve bitkinliğin işte üretkenlik üzerinde anlamlı yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir. Kapoor vd. (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları, işte üretkenlik ile tükenmişlik arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu, üretkenlik arttıkça tükenmişliğin de arttığı anlamına gelmektedir.

Kinnunen ve Mauno (1998) tarafından hazırlanan ve üretkenlik ile tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu bulan araştırmada ulaşılan sonuçlar tükenmişlik ile işyerinde verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Tubre ve Collins (2000) tarafından hazırlanan araştırmada ulaşılan sonuçlar ise aynı zamanda üretkenlik seviyeleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir; bu, üretkenlik arttıkça tükenmişliğin azaldığı ve bunun tersi olduğu anlamına gelmektedir. Bir diğer çalışmada işte üretkenlik düzeyi ile tükenmişlik arasında yapılan regresyon analizi sonuçları, aralarında anlamlı bir negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik düzeyi ne kadar yüksek olursa, verimlilik düzeyi o kadar düşük olur. Bu, bu iki unsur arasında bir bağlantı olduğu anlamına gelir, ancak bu bağlantının ne olduğu veya iş performansını artırmak için nasıl kullanılacağı bilinmemektedir (Kapoor vd., 2021; Kinnunen and Mauno, 1998; Gupta and Srivastava, 2020).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tekstil sektöründe çalışan annelerin tükenmişlik düzeyleri ile iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla oluşturulan bu çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlar çalışmanın bu bölümünde verilmiştir.

Katılımcı grup olan annelerin %26,6'sı (51) okuryazar, %42,2'si (81) ilköğretim, %20,8'i (40) lise ve %10,4'ü (20) üniversite mezunudur. Araştırmaya katılan annelerin %31,3'ü (60) çalışan anneliği güzel, %49,5'i (95) yorucu olarak tanımlamakta iken %19,3'ü (37) ise kararsız olduğunu tanımlamaktadır. Araştırmaya katılan annelerin ortalama yaşı $32,07 \pm 9,885$, ortalama çocuk sayısı $2,17 \pm 1,347$, günlük ortalama uyku süresi $7,41 \pm 1,539$ ve ortalama mesleki deneyim süreleri ortalama $4,73 \pm 5,362$ şeklindedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere uygulanan analizler sonucunda, ölçeklerin geçerli, güvenilir ve normal dağılım gösterdikleri saptanmıştır.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde ($29,66 \pm 12,629$), iş üretkenliği düzeylerinin ise yüksek ($23,43 \pm 20,749$) olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleriyle; çalışan anneliğin tanımlanma durumu arasında, işi yorucu tanımlayanlarla güzel tanımlayanlar arasında yorucu tanımlayanlar lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Bu anlamda işi yorucu olarak tanımlayan katılımcıların kararsız ve güzel olarak tanımlayan katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle, mesleki deneyim demografik değişkeni arasında pozitif yönlü ve anlamlı, günlük uyku süresi değişkeniyle ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Katılımcıların iş stresi düzeyleri ve eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır. Bu noktada, lise mezunu olan anneler ile okuryazar ve üniversite mezunu olan anneler arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu ve lise mezunu annelerin daha fazla iş stresi yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi düzeyleri ve günlük uyku süresi arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda annelerin günlük uyku süreleri artıkça iş stresi düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Bu çalışmada motivasyon eksikliği alt boyutu ile annelerin yaşları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda annelerin yaşları artıkça motivasyon eksikliği düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Ayrıca katılımcıların motivasyon eksiklik düzeyleri ve uyku süreleri arasında da negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda annelerin günlük uyku süreleri artıkça motivasyon eksikliği düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle günlük uyku süreleri arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda günlük uyku süreleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Yapılan kolerasyon analizi sonuçlarından hareketle;

Katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların tükenmişlik düzeyleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle iş stresi düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların iş stresi düzeyleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Katılımcıların işte üretkenlik düzeyleriyle motivasyon eksikliği düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların motivasyon eksikliği düzeyleri artıkça işte üretkenlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarından hareketle; çalışan annelerin tükenmişlik düzeylerinin işte üretkenlik düzeylerini yordamasına yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda iş stresinin; motivasyon eksikliği ve bitkinlik değişkenleri birlikte işte üretkenlik düzeyindeki değişimin %56,9'unu açıklamakta olduğu saptanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden iş stresinin, motivasyon eksikliğin ve bitkinliğin işte üretkenlik üzerinde anlamlı yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir.

Tüm bu sonuçlar doğrultusunda;

- Anne çalışanlar için uygun iş koşulları sağlanmalıdır. Anne çalışanlar için günlük çalışma saatleri azaltılarak çalışma verimleri artırılabilir.
- İşte motivasyon arttırıcı eğitimler verilerek, annelere daha planlı çalışma ortamı sağlanmalıdır.
- Her annenin kendi fiziki yapısına uygun işe yerleştirilerek maksimum verim elde edilebilir.
- Günlük uyku düzeninin iş hayatı ve performansı üzerine etkisiyle ilgili çalışanlar bilgilendirilmeli, düzenli molalar verilmeli ve dinlenmeleri sağlanmalıdır.
- 0-6 yaş arası çocuklara özellikle iş yakınında veya fabrika içerisinde yurt bakım imkânları sağlanarak, annelerin dinlenme molalarında çocuklarıyla verimli vakit geçirerek motivasyonları artırılmalıdır.
- Planlı aile hayatı, erken yaşta anne olma konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.
- Çalışarak da annelerin uzaktan eğitimle eğitim seviyeleri güçlendirilebilir.
- 150'den çok kadın çalışanın olması halinde fabrika yakınına yurt yaptırılarak anne çalışanları çalışmaya teşvik edilmelidir.
- Emziren anneler için 1.5 saatlik emzirme izni verilerek, çocuk ve aile hayatına destek olunmalıdır.
- Her çalışan için yıllık ücretli izin hakkı verilerek annelerin dinlenerek çalışma hayatındaki performansı artırılmalıdır.
- İşe giriş muayenelerinin yanı sıra düzenli aralıklarla periyodik muayeneler de yapılmalı, özellikle psikolojik destek tüm çalışanlara sağlanmalıdır.
- 1 yaşından küçük çocuğu olan annelerin gece çalıştırılması engellenmelidir.
- Annelerin üretkenliğinin artırılarak, motivasyonunun sağlanması ve tükenmişliğinin giderilebilmesi için düzenli aralıklarla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri verilmeli, iş verimliliğinin artmasına katkıda bulunulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, H. H., & Ünver, S. (2012). Tomrukların Oluk İçerisinde Traktör Gücü İle Kontrollü Kaydırılması (TOKK-T) Yönteminde İş Verimliliği. *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 13, 97-102.
- Agyeman, C. M., & Ponniah, V. M. (2014). Employee demographic characteristics and their effects on turnover and retention in MSMEs. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(1), 12-29.
- Ahmad-Nia, S. (2002). Women's work and health in Iran: a comparison of working and non-working mothers. *Social science & medicine*, 54(5), 753-765.
- Akgül, M., & Doğan, Y. (2020). İnşaat Sektöründeki İş Sağlığı Ve Güvenliği Farkındalık Analizi: İç Anadolu Ve Marmara Bölgesi Örnekleme. *Engineering Sciences*, 15(4), 159-173.
- Akman, A., & İşler, M. C. (2012). Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi. *International Journal Of Engineering Research And Development*, 4(2), 21-25.
- Akpınar, T., & Çakmakaya, B. Y. (2014). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. Çalışma Ve Toplum*, 1(40), 273-304.
- Alp, A. (2007). *Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar* (Doctoral Dissertation, Deü Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Altınay, D. (2012). *Çalışan ve Çalışmayan Annelerin Başa Çıkma Tutumları ve Çocuk Yetiştirme Tutumları Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi* (Master's Thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Altunışık, Remzi., Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu, Engin Yıldırım. (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (SPSS Uygulamalı), Sakarya: Sakarya Kitabevi, B.4

- Amabile, T. M. (1993). Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations Of Intrinsic And Extrinsic Motivation In The Workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.
- Amin, U., Rasool, I., Jan, R., Yousuf, R., Mabool, S., & Qadir, H. (2022). Assess the level of stress and coping level among married working women in Kashmir. *IP Journal of Paediatrics and Nursing Science*, 5(1), 22-28.
- Annisa, I., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2023). Effect Of Conflict Management Together Occupational Health And Safety On Work Productivity Through Work Motivation At Pt. Karya Muda Nasional In Mandailing Natal Regency. *Journal Of Production, Operations Management And Economics (Jpome)* Issn 2799-1008, 3(03), 36-43.
- Ardıç, K., & Polatci, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of marketing*, 62(2), 77-91.
- Baker, W. H., Addams, H. L., & Davis, B. (1993). Business Planning In Successful Small Firms. *Long Range Planning*, 26(6), 82-88.
- Baleshzar, A., Tabodi, M., & Rojhani Shirazi, Z. (2019). The relationship between environmental and demographic factors with productivity of Islamic Azad University of Shiraz employees. *Iranian Journal of Ergonomics*, 7(2), 39-44.
- Balkır, Z. G. (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Organizasyonu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1).

- Bashir, M., Jianqiao, L., Zhao, J., Ghazanfar, F., & Khan, M. M. (2011). The role of demographic factors in the relationship between high performance work system and job satisfaction: A multidimensional approach. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18).
- Başarangil, İ. (2018). Akademisyenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımı, İş Tatmini Ve İş Verimliliği: Kırklareli Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(2), 155-170.
- Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate Social Responsibility As A Source Of Employee Satisfaction. *Research In Organizational Behavior*, 32, 63-86.
- Bayraktar, E., & Mehmet, E. (2006). Kurumsal Kaynak Planlaması (Erp) Kurulum Süreci: Kritik Başarı Faktörleri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 91-110.
- Bayram, Mikail (2002), “*Bacıân-ı Rûm ve Fatma Bacı*”, *Türkler Ansiklopedisi*, C. VI, Yeni Türkiye Yayınları, s. 365-375.
- Bedük, A. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* (Elektronik), 3(12), 106-117.
- Belkıs, Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 250-263.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği* (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bilgin, K. U., & Tuğan, E. N. (2021). Kadınların İş Performansı Sorunlarına Çözüm Açısından İş-Yaşam Dengeli Esnek Çalışma Düzenlemesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*.
- Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kadın İşsizliği*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 166.

- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111-126.
- Cerev, G. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel Ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.
- Chawla, D., & Sondhi, N. (2011). Assessing Work-Life Balance Among Indian Women Professionals. *Indian Journal Of Industrial Relations*, 341-352.
- Chi, C. G., & Gursoy, D. (2009). Employee Satisfaction, Customer Satisfaction, And Financial Performance: An Empirical Examination. *International Journal Of Hospitality Management*, 28(2), 245-253.
- Clarke, S., Probst, T. M., Guldenmund, F., & Passmore, J. (2015). The Psychology Of Occupational Safety And Workplace Health. *The Wiley Blackwell Handbook Of The Psychology Of Occupational Safety And Workplace Health*, 1-11.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)* (Master's Thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu Ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)* (Master's Thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çakır, İ., & Arslan, R. (2018). Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 265-280.
- Çakır, N. (2002). *Çalışan Annenin Aile İçi Problemleri* (Doctoral Dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).

- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S., & Aslan, D. (2009). Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe University Journal Of The Faculty Of Pharmacy*, (1), 61-74.
- Çapulcuoğlu, U. (2012). *Öğrenci Tükenmişliğini Yordamada Stresle Başa Çıkma, Sınav Kaygısı, Akademik Yetkinlik ve Anne-Baba Tutumları Değişkenlerinin İncelenmesi* (Master's Thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Çeltik, Ç. (2020). *Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Üzerine Etkisi* (Master's Thesis, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çeven, S., & Özer, K. (2013). Büro Ergonomisinin Çalışma Psikolojisi Ve İş Verimine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 61-70.
- Çeven, S., & Özer, K. (2013). Büro Ergonomisinin Çalışma Psikolojisi Ve İş Verimine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 61-70.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada Ve Türkiye’de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları* (Master's Thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çoban, A. E., & Hamamcı, Z. (2008). *Stresle Başa Çıkma Programının Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi*. *İlköğretim Online*, 7(3), 600-613.

- Davies, B., Browne, J., Gannon, S., Honan, E., & Somerville, M. (2005). *Embodied Women At Work In Neoliberal Times And Places. Gender, Work & Organization*, 12(4), 343-362.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). *The Importance Of Universal Psychological Needs For Understanding Motivation In The Workplace.*
- Dhir, S., & Chakraborty, T. (2023). Does The Perceived Efficiency Of The HR Department Matter In Influencing Satisfaction And Employee Performance?. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 72(4), 943-961.
- Doğan, Y., Özkütük, A., & Doğan, Ö. (2014). *Laboratuvar Güvenliğinde “5S” Yönteminin Uygulanması Ve Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi.* Mikrobiyoloji Bülteni, 42(2), 300-310.
- Doherty, L. (2004). *Work - Life Balance Initiatives: Implications For Women. Employee Relations*, 26(4), 433-452.
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik Sendromu. *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, 287, 310.
- Düzakın, E., & Sevinç, S. (2002). Kurum Kaynak Planlaması (Erp). *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 189-218.
- Ece., S., Tokgözoğlu, S., & Delil, O. (2021). İşyerinde Kötü Muamele, Motivasyon Ve Performans İlişkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 108-125.
- Efeoglu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 385-397.

- Erarslan, İ. (2009). *Türkiyede Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit Ve Öneriler* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Eravcı, D. B. (2019). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 8(22), 330-355.
- Erdayı, A. U. (2021). İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(41), 1211-1246.
- Eyitmiş, A. M., & Kaplan, S. (2021). İş Güvenliği İle Motivasyon, İş Doyumu Ve İşten Ayrılma İlişkilerinin Uluslararası Lojistik Firması Çalışanları Üzerin Etkisi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 74-93.
- Feyrer, J. (2007). **Demographics and productivity. The Review of Economics and Statistics**, 89(1), 100-109.
- Gamze, S. A. R. T., Sezgin, F. H., & Demir, N. (2018). Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 118-135.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation İn The Workplace To İmprove The Employee Performance. *International Journal Of Engineering Technology, Management And Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Gardazi, S. F., Mobeen, N., & Gardazi, S. A. A. (2016). Causes of stress and burnout among working mothers in Pakistan. *The Qualitative Report*, 21(5), 916.
- Gazanfer, K. A. Y. A. (2018). Azgelişmiş Bölgenin Tekstil Sektöründe Kadın İşçi Olmak (Adıyaman Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1502-1517.
- Göçer, Ö., Karahan, E., & Oygür İlhan, I. (2018). Esnek Çalışma Mekânlarının Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Akıllı Bir Ofis Binası Örneğinde İncelenmesi. *Megaron*, 13(1).

- Gönüllü, C. (2021). Türkiye’de “Tele Çalışma” Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme: Gölge Çalışanlar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 38(1), 41-57.
- Granger, S., & Turner, N. (2022). Adapting, Adopting, And Advancing Change: A Framework For Future Research In The Psychology Of Occupational Safety. *Journal Of Safety Research*, 82, 38-47.
- Gupta, P., & Srivastava, S. (2020). Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Gülova, A., İspirli, D., & Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.
- Gündoğan, S., & Seçer, İ. (2022). Okul Tükenmişliğiyle Başa Çıkma. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(3), 331-339.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (19), 38-55.
- Gündüz, B., Erkan, Z., & Gökçakan, N. (2007). Polislerde Tükenmişlik Ve Görülen Psikolojik Belirtiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 283-298.
- Güner, F., Çiçek, H., & Alim, C. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).

- Güven, Ö., & Sezici, E. (2016). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi. *Journal Of Management And Economics Research*, 14(2), 111-132.
- Gyekye, S. A. (2010). Occupational Safety Management: The Role Of Causal Attribution. *International Journal Of Psychology*, 45(6), 405-416.
- Haktanır, G., Baran, G., & Alisinanoğlu, F. (1998). Çalışan Annelerin Çocuk Yetiştirme Tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 22(109).
- Haltiwanger, J. C., Lane, J. I., & Spletzer, J. R. (1999). Productivity differences across employers: The roles of employer size, age, and human capital. *American Economic Review*, 89(2), 94-98.
- Hastürk, A. *Beşyıldızlı Büyük Ölçekli Otellerde Önbüro Departmanında Yer Alan Önkasa ve Resepsiyon Birimlerinde İş Analizi Ve İş Planlaması* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Heide, J. B., Dutta, S., & Bergen, M. (1998). Exclusive Dealing And Business Efficiency: Evidence From Industry Practice. *The Journal Of Law And Economics*, 41(2), 387-408.
- Işıkkhan, V. (2016). Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu. *Akciğer Kanseriinde Destek Tedavisi İçinde (Ss. 366-391), Tüsad Eğitim Kitapları Serisi, Ankara*.
- Jeon, H., & Choi, B. (2012). The Relationship Between Employee Satisfaction And Customer Satisfaction. *Journal Of Services Marketing*, 26(5), 332-341.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *Journal Of Istanbul Faculty Of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *Journal Of Istanbul Faculty Of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kâhya, C. (2015). Örgütsel Sessizlik Ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 10(10).

- Kalınkara, V., & Kalaycı, İ. (2018). Sağlık Kurumlarında Çalışan Personelin İş Stresi, Yorgunluk Ve Tükenmişlik İlişkisi. *Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi*, 6, 125-136.
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L., & Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: A mediated moderated roles of teleworking and resilience. Employee Relations: *The International Journal*, 43(6), 1290-1309.
- Karabıyık, I. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma* (Doctoral Dissertation).
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş Yükü Ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Karamik, S., & Seker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Gazi University Journal Of Science Part C: Design And Technology*, 3(4), 575-584.
- Kasim, T., Haracic, M., & Haracic, M. (2018). The Improvement Of Business Efficiency Through Business Process Management. *Economic Review: Journal Of Economics And Business*, 16(1), 31-43.
- Katkat Özçelik, M. (2017). *Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri*.
- Katkat, M. (2000). *Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Yükselişi* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Katsuro, P., Gadzirayi, C. T., Taruwona, M., & Mupararano, S. (2010). *Impact Of Occupational Health And Safety On Worker Productivity: A Case Of Zimbabwe Food Industry*.

- Katzev, R. (1992). The İmpact Of Energy-Efficient Office Lighting Strategies On Employee Satisfaction And Productivity. *Environment And Behavior*, 24(6), 759-778.
- Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Kıdak, L., & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 75-94.
- Kılıkış, İ. (2013). İş Sağlığı Ve Güvenliği'nde Yeni Bir Dönem: 6331sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu (İsgk). *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 15(1), 17-42.
- Kılıkış, İ. (2013). İş Sağlığı Ve Güvenliği'nde Yeni Bir Dönem: 6331Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 15(1), 17-42.
- Kızılay, K. (2021) *Çalışan Memnuniyeti Ve Sosyal Yaşam Örüntülerinin İş Verimi Üzerindeki Etkisi: Kardemir AŞ Örneği* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). *Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları Ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*.
- Koçak, O., & Koray, N. (2018). İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları Ve Türkiye'ye Yansımaları. *Opus International Journal Of Society Researches*, 8(15), 1779-1811.
- Kohnavard, B., Mallaki Moghadam, H., & Fazli, Z. (2015). The relationship between demographic variables, productivity, and staff burnout among staffs of a hospital located in Ilam city. *Journal of occupational hygiene engineering*, 2(1), 20-28.

- Korkmaz, A., & Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(26), 153-167.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Kurtuluş, Kemal. (2004), *Pazarlama Araştırmaları*, İstanbul: Literatür Yayıncılık, Ya. No. 114, B.7.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2008). *Stratejik Planlama Süreci. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 403-412.
- Leso, V., Fontana, L., & Iavicoli, I. (2018). The Occupational Health And Safety Dimension Of Industry 4.0. *La Medicina Del Lavoro*, 109(5), 327.
- Liang, M., Xin, Z., Yan, D. X., & Jianxiang, F. (2021). How To Improve Employee Satisfaction And Efficiency Through Different Enterprise Social Media Use. *Journal Of Enterprise Information Management*, 34(3), 922-947.
- Limbers, C. A., McCollum, C., & Greenwood, E. (2020). Physical activity moderates the association between parenting stress and quality of life in working mothers during the COVID-19 pandemic. *Mental Health and Physical Activity*, 19, 100358.
- Lingard, H. (2002). The Effect Of First Aid Training On Australian Construction Workers' Occupational Health And Safety Motivation And Risk Control Behavior. *Journal Of Safety Research*, 33(2), 209-230.
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant Workers And Their Occupational Health And Safety. *Annual Review Of Public Health*, 39, 351-365.
- Mucharraz y Cano, Y., Davila Ruiz, D., & Cuilty Esquivel, K. (2023). Burnout effect on working mothers in leadership positions during the COVID-19 lockdown. Gender in Management: **An International Journal**.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.

- Nilsen, W., Skipstein, A., & Demerouti, E. (2016). Adverse trajectories of mental health problems predict subsequent burnout and work-family conflict—a longitudinal study of employed women with children followed over 18 years. *BMC psychiatry*, 16(1), 1-10.
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D., & Akoto, L. S. (2021). Improving The Safety–Performance Nexus: A Study On The Moderating And Mediating Influence Of Work Motivation In The Causal Link Between Occupational Health And Safety Management (Ohsm) Practices And Work Performance In The Oil And Gas Sector. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(10), 5064.
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D., & Akoto, L. S. (2021). Improving The Safety–Performance Nexus: A Study On The Moderating And Mediating Influence Of Work Motivation In The Causal Link Between Occupational Health And Safety Management (Ohsm) Practices And Work Performance In The Oil And Gas Sector. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(10), 5064.
- Olçay, C. A. M., & BAYSAL, A. (1997). Psikiyatrist Ve Psikologlarda Tükenmişlik Sendromu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 13(1), 59-74.
- Olçay, Ç. A. M. (1999). Tükenmişlik Üzerine Bir Değerlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 81-93.
- Olson, K., Marchalik, D., Farley, H., Dean, S. M., Lawrence, E. C., Hamidi, M. S., ... & Stewart, M. T. (2019). Organizational Strategies To Reduce Physician Burnout And Improve Professional Fulfillment. *Current Problems In Pediatric And Adolescent Health Care*, 49(12), 100664.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Owen, F. K. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39.

- Ozelturkay, E. Y., & Boymul, E. (2017). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayii Kuruluşunda *Uygulama. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 12(46), 93-102.
- Ölçer, F. (2005). Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-26.
- Ören, N., & Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özek, M. (2011). *Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi ile Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine ve Çocuklarının Davranışlarına Etkileri* (Doctoral Dissertation, Deü Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 3(54), 1397-1424.
- Özgüler, A. T., & Tarkan, K. (2013). Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 3(4), 15-20.
- Özkanan, A. (2021). Çalışanların Tükenmişlik Algıları: Maslach Modeli ve Tükenmişlik Dönemleri Çerçevesinde Bir Analiz. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 313-350.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu. *Balkan Ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.
- Pekel, E. (2019). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu. *Balkan Ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.
- Petro, Y., & Gardiner, P. (2015). An Investigation Of The Influence Of Organizational Design On Project Portfolio Success, Effectiveness And Business Efficiency

- For Project-Based **Organizations. *International Journal Of Project Management*, 33(8), 1717-1729.**
- Poçan, R. (2015). *Motivasyonun İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Önemi* (Master's Thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Rajgariah, R., Chandrashekarappa, S. M., Babu, K. V., Gopi, A., Ramaiha, N. M. M., & Kumar, J. (2021). Parenting stress and coping strategies adopted among working and non-working mothers and its association with socio-demographic variables: A cross-sectional study. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 9, 191-195.
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2016). *Organizational Communication: Communication And Motivation In The Workplace. Humaniora*, 7(1), 77-86.
- Ray, E. B., & Miller, K. I. (1994). Social support, home/work stress, and burnout: Who can help?. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 357-373.
- Ricci, F., Chiesi, A., Bisio, C., Panari, C., & Pelosi, A. (2016). Effectiveness Of Occupational Health And Safety Training: A Systematic Review With Meta-Analysis. *Journal Of Workplace Learning*.
- Seama, K., Polatçı, G., & Ardıç, T. (2014). Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 21(2), 281-292.
- Seo, J. H., & Kim, H. K. (2022). What is the burnout of mothers with infants and toddlers during the COVID-19 pandemic? in relation to parenting stress, depression, and parenting efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4291.
- Seyhan, F., & Sivuk, D. (2021). Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 185-201.
- Shepherd-Banigan, M., Bell, J. F., Basu, A., Booth-LaForce, C., & Harris, J. R. (2016). Workplace stress and working from home influence depressive symptoms

- among employed women with young children. *International journal of behavioral medicine*, 23, 102-111.
- Shikdar, A. A., & Sawaqed, N. M. (2003). Worker Productivity, And Occupational Health And Safety Issues In Selected Industries. *Computers & Industrial Engineering*, 45(4), 563-572.
- Solmaz, M., & Solmaz, T. (2017). Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 147-156.
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance–implications for working women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93-102.
- Swuste, P., Van Gulijk, C., & Zwaard, W. (2010). Safety Metaphors And Theories, A Review Of The Occupational Safety Literature Of The Us, Uk And The Netherlands, *Till The First Part Of The 20th Century. Safety Science*, 48(8), 1000-1018.
- Şahin, L. (2015). Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Algıları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 17(2), 28-44.
- Şüküroğlu, E. E., Bayrak, A., Günaydın, M., & Şüküroğlu, S. İş Sağlığı Ve Güvenliği Ve İş Verimliliği Etkileşimi: *Açık Ocak Maden İşletmesi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(3), 898-912.
- Takım, G., & Timüroğlu, M. K. (2022). Çalışan Memnuniyeti Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 2956-2971.
- Taşlıyan, M., Engizek, H., & Necmettin, G. Ü. L. (2017). Tükenmişlik, İş Tatmini Ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma. *Tübav Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125.
- Tatlı, H. S., Eyitmiş, A. M., & Zümrüt, M. (2021). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Aracılık

- Rolü. *Opus International Journal Of Society Researches*, 18(Yönetim Ve Organizasyon Özel Sayısı), 1256-1284.
- Tatlıcan, M., & Çögenli, M. Z. (2020). İş Sağlığı Ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: *Endüstri İşletmesi Örneği. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Teo, T. S., & King, W. R. (1996). Assessing The Impact Of Integrating Business Planning And Is Planning. *Information & Management*, 30(6), 309-321.
- Terzioğlu, A., & Aksöz, F. (2022). *Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler*. Çalışma Ve Toplum, 1(72), 267-298.
- Tokarz, A., & Malinowska, D. (2019). From Psychological Theoretical Assumptions To New Research Perspectives In Sustainability And Sustainable Development: Motivation In The Workplace. *Sustainability*, 11(8), 2222.
- Tozkoparan, G., & Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of management*, 26(1), 155-169.
- Tuğrul, B., & Çelik, U. P. E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yüğü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Türkkahraman, M., & Şahin, K. (2010). Kadın Ve Kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.

- Tüzüner, V., & Özaslan, B. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.
- Tüzüner, V., & Özaslan, B. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.
- Uğurluoğlu, D., Gökkaya, D., & Erdem, R. (2019). Şehir Hastanesinde Çalışan Memnuniyeti Araştırması. *İktisadi İdari Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 101-118.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). *Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma*.
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti: Şirketler Grubuna Bağlı Kargo Şirketi Ve Kırtasiye Mağazalar Zinciri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 161-176.
- Ünsar, A. S., Ayşegül, İ., & Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon Ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Veysel, A., & Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Wang, Q. Q., Lv, W. J., Qian, R. L., & Zhang, Y. H. (2019). Job Burnout And Quality Of Working Life Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study. *Journal Of Nursing Management*, 27(8), 1835-1844.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon Ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.

- Yaşar, A., Alpsoy, F., & Taçgın, E. (2017). Çağrı Merkezlerinin İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1).
- Yavuzçehre, P. S. (2014). Tekstil Sektöründe Çalışan Kentli Kadın İşçilerin Yoksulluk Halleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 22-37.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 83-99.
- Yıldız, S., Vural, M. F., & Savcı, G. (2018). *Kadınların Kariyer Gelişimi İçin Stratejiler: Özel Sektörde Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*. Kadın/Woman 2000, 19(1).
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F., Bozkurt, Y., & Ferit, İ. Z. C. İ. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, B. (2016). *Personel Memnuniyetinin İş Verimliliği Üzerine Etkisi: Gümrüksüz Satış Mağazasında Bir Uygulama* (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yılmaz, F. (2011). *Avrupa Birliği Ve Türkiyede İş Sağlığı Ve Güvenliği: Türkiyede İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*.
- Yılmaz, F. (2015). *Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Teftişlerinin İstatistiksel Açıdan Değerlendirilmesi*. Is, Guc: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources, 17(2).
- Yılmaz, Ö. H. (2012). *İşyeri Hekimliğinde İnsangücü Planlaması İçin İş Analizi Ve Simülasyon Yaklaşımı* (Master's Thesis, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Yılmaz, S. (2018). Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.

- Yılmaz, S. (2018). Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.
- Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes For Burnout Among Secondary And Elementary School Teachers And Preventive Strategies. *Chinese Education & Society*, 40(5), 78-85.
- Yorgun, S. (2010). *Sömürü, Koruma Ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl Ve Pembeleşen Çalışma Hayatı*. Sosyoekonomi, 11(11).
- Yücetürk, E. E. (2005). Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini Ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing). *İktisat İşletme Ve Finans*, 20(231), 97-108.
- Zanko, M., & Dawson, P. (2012). Occupational Health And Safety Management In Organizations: A Review. *International Journal Of Management Reviews*, 14(3), 328-344.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Bu anket; Tekstil Fabrikasında Çalışan Annelerde Tükenmişliğin İş Verimine Etkisi” adlı araştırma makalesinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikte olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca hizmet etmek için kullanılacak ve herhangi bir kişi ya da kurum adına kesinlikle yer verilmeyecektir. Katılımınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Eda

GÜLBETEKİN

1) Yaşınız?

2) Çocuk Sayısı?.....

3) Eğitim Durumunuz?

() Okur Yazar () İlköğretim () Lisans () Yüksek Lisans

4) Günlük Çalışma Süresi?.....

5) Günlük Uyku Süresi?

6) Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

*) Çalışan anne olmayı nasıl tanımlarsınız? () Güzel () Yorucu () Kararsızım

Tükenmişlik Ölçeği Aşağıdaki ifadelerle ilişkin görüşlerinizi yandaki kutucuklardaki katılıma derecenize göre (X) şeklinde işaretleyiniz.						
		Hiçbir zaman (1)	Çok Nadir (2)	Bazen (3)	Çoğu Zaman (4)	Her zaman (5)
1	İşimi yapmak için kuralları ihlal etmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
2	Değerlerimden taviz vermek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
3	İşim hızlı program değişiklikleri nedeniyle beni uğraştırıyor.	1	2	3	4	5
4	İşimde günah keçisi olduğumu hissedirim.	1	2	3	4	5
5	İş yerindeki uygulamalar, işimi yapmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
6	Mesai günlerinde enerjim düşüktür.	1	2	3	4	5
7	İşimden şikayet ederim.	1	2	3	4	5

8	Her iş saatinin beni yorduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	İş yerinde sağlıklı düşünme ve işe odaklanmada zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
10	Kendimi hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
11	Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5
12	Günlük işlerim yolunda gitmediğinde zihnim karışıyor.	1	2	3	4	5
13	Kendimi fiziksel olarak bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5

Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği

<u>ACIKLAMA</u>		Hiç	Çok Nadir	Bazen	Sık sık	Her zaman
M A D D E L E R		1	2	3	4	5
1	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe geç kaldınız ya da işten erken çıktınız?					
2	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla öğle yemeğiniz ya da çay-kahve molanız normalden daha uzun sürdü?					
3	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde çalışmadınız?					
4	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışmanız gereken saatlerde hayal kurduğunuzu, endişe duyduğunuzu ya da dalıp gittiğinizi fark ettiniz?					
5	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla hata yaptığınız için ya da yeni baştan yapmanız söylendiği için bir işi, sil baştan yaptınız?					
6	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yanlış yere koyduğunuz eşyaları, malzemeleri, kağıtları, telefon numaralarını vb. aramakla zaman kaybettiniz?					
7	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla birini telefonla aramayı unuttuğunuzu fark ettiniz?					
8	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizden istenenleri yapmayı unuttuğunuzu fark ettiniz?					
9	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşlarınıza, patronunuza, amirinize, müşterilerinize, satıcılara ya da başkalarına kızıp sinirlendiniz?					
10	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işiniz sırasında başkalarına karşı tahammülsüz davrandınız?					
11	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla toplantılara katılmaktan kaçındınız?					
12	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla iş arkadaşları, müşteriler, satıcılar ya da amirlerinizle görüşmekten kaçındınız?					104

13	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla sizin yaptığınız bir işi, iş arkadaşlarınızın sil baştan yapması gerekti?					
14	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlandınız?					
15	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken beklenmedik şekilde uyuyakaldınız ya da çok uykunuz geldi?					
16	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla çalışırken kendinizi huzursuz hissettiniz?					
17	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük verimle yaptığınızı fark ettiniz?					
18	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işinizi daha düşük kalitede yaptığınızı fark ettiniz?					
19	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işe ilginizi kaybettiniz ya da işinizden sıkıldınız?					
20	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yavaş çalıştınız ya da elinizdeki işler bitirmeniz gerekenden uzun sürdü?					
21	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla amiriniz ya da iş arkadaşlarınız, size yapmanız gereken işleri hatırlattı?					
22	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla telefonlara cevap vermek istemediniz ya da geri aramayı ertelediniz?					
23	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla işlerinizi düzenlemekte ya da hangi işi önce yapacağınıza karar vermekte güçlük çektiniz?					
24	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla yapmanız gereken işleri bitiremediniz?					
25	Son bir hafta içinde hangi sıklıkla kendinizi, işinizi yapamayacak kadar bitkin hissettiniz?					