

## İŞ GÜVENLİĞİNİN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA

İhsan YİĞİT\*

Ali Talip AKPINAR<sup>†\*\*</sup>

Yunus TAŞ<sup>\*\*\*</sup>

**Özet:**Bu çalışmada iş güvenliğinin tükenmişliğe etkisi incelenmiş, Hayes'in iş güvenliği ölçeğinin Türkçe'de güvenilirliği test edilmiştir. İşletmelerde iş güvenliği düzeyinin yüksek olması çalışanların olumlu duygular içerisinde olmasını sağlayacaktır. Çünkü işletmelerde iş güvenliğinin azalması ile iş kazaları, tükenmişlik, stress ve meslek hastalıkları gibi istenmeyen sonuçlar arasında ilişki bulunmaktadır. İş güvenliği düzeyinin, fiziksel ve psikolojik bitkinlik anlamına gelen tükenmişliği etkilemesi kaçınılmaz olacaktır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre iş güvenliğinin boyutları ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında düşük düzeyde negatif ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş güvenliğinin alt boyutları duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerini etkilemektedir. İş güvenliğinin boyutları, duyarsızlaşmaya göre duygusal tükenmişle daha fazla negatif ilişkide bulunmaktadır. Ayrıca iş güvenliğinin boyutları, duyarsızlaşmaya göre duygusal tükenmişliği daha fazla etkilemektedir.Yapılan faktör ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi çalışanlarının Hayes'in iş güvenliği ölçeğinin güvenilirliğini sağladığı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler; İş Güvenliği, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Hayes'in İş Güvenliği Ölçeği**

**Jel Kodu: M12, M14**

### A RESEARCH AT UNIVERSITY HOSPITAL FOR DETERMINING THE EFFECTS OF WORK SAFETY ON BURNOUT

**Abstract:**This paper examines the effect of workplace safety on burnout and the reliability of Hayes' work safety scale was tested in Turkish. The high level of work safety in organizations causes employees not to feel negatively, because there is a relationship between decrease in work safety and unintended consequences such as work accidents, burnout, stress and occupational diseases. Workplace safety level will inevitably have an effect on burnout, which means physical and psychological fatigue. The findings of the study show that there are low level negative relationships between workplace safety dimensions and emotional exhaustion and depersonalization. Also, subscales of workplace safety affect depersonalization and emotional exhaustion. Level of workplace safety has more strong negative emotional exhaustion with burnout compared to depersonalization. In addition, the level of workplace safety affects emotional exhaustion more than depersonalization. According to the analysis of factor and reliability results, the staff of Kocaeli University Research and Training Hospital ensure the reliability of Hayes' Work Safety scale.

\* Yrd. Doç. Dr., Marmara Üniversitesi Bilimleri Fakültesi. [ihpanyigit@marmara.edu.tr](mailto:ihpanyigit@marmara.edu.tr)

\*\* Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi. [atakpinar@kocaeli.edu.tr](mailto:atakpinar@kocaeli.edu.tr)

\*\*\* Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO. [yunustas@kocaeli.edu.tr](mailto:yunustas@kocaeli.edu.tr)

**Keywords; Work safety, Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Hayes' Work Safety Scale, Hospital**

## 1. Giriş

İnsan kaynakları yönetim sürecinin önemli unsurlarından birini çalışanın sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. Çünkü, çalışanların etkinliğini, onun bedeni, fikri ve gönül gücü belirler. İş sağlığı ve güvenliğinin koruma işlevi ile amaçlanan, örgütlerde güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanmasını, meslek hastalıkları ve iş kazalarını doğuran nedenlerin saptanarak ortadan kaldırılmasını ve bunların sebep olduğu kayıp zamanın azaltılarak verimliliğin yükseltilmesini amaçlar. İşyerlerinde böylesi bir ortamı sağlayabilmek için, yasalara ve konuya ilişkin mevzuata uyumun yanı sıra gerek çalışanların gerekse işverenlerin, sağlık ve güvenliğe öncelik veren rollerini benimsemeleri, güvenlik kültürünün kurumda yerleşmesini sağlayacak inanca sahip olmaları, bu konuda gerekli tutumu sergilemeleri ve ayrıca sosyal sorumluluk göstermeleri gerekmektedir(Özgen ve diğerleri, 2002:289-290, Sabuncuoğlu, 2005:310-311).

Ülkemizde, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre, her yedi dakikada bir iş kazası olmakta, her 10,8 saatte bir çalışan hayatını kaybetmekte ve her 5,5 saatte ise; bir işçi sürekli işgöremez şekilde sakat kalmaktadır. En yüksek iş kazası oranı ise; toplam işyeri sayısının % 98'ini oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru bulundurma gibi zorunlulukların daha esnek olduğu, küçük işletmelerde görülmektedir (TMMOB, 2015). SGK istatistiklerine göre 2012 yılında 74.871 iş kazası meydana gelirken, 2013 yılında 191.389 iş kazası meydana geldi. 2013 yılında meydana gelen iş kazası sayısı 2012 yılına göre yüzde 291 oranında arttı. 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da dikkate alınarak verilmeye başlanılmıştır (TUİSAG, 2015). İstatistiklere bakıldığında işletmelerde iş güvenliği ve yönetimi sorunlarının olduğu anlaşılmaktadır.

Yurt içi ve yurtdışı çalışmalar incelendiğinde iş güvenliğine yönelik yapılan bir çalışmada; güvenlik iklimini belirleyen faktörler üzerinde durmuşlardır (Dejoya ve diğerleri, 2004:87). Finlandiya'da yapılan çalışmada ise kıdemi daha fazla olan çalışanların, daha az olanlara göre daha yüksek güvenlik iklimi algıları olduğu tespit edilmiştir (Gyekye, 2006:365). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada güvenlik iklimi algılarının çalışanların buldukları işgören gruplarına ve departmanlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; buna karşılık cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim düzeyleri, toplam iş deneyimleri, kurumdaki iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tüzüner ve Özasan, 2011:152).

İlk kez 1974 yılında Fredeunberger tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamını taşıyan duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır(Freudenberger, 1974:160).Tükenmişliğin hem genel hem de özel bitkinlik durumunun bir ifadesi olarak, çalışanların sendromu olmasının ötesinde, daha yaygın bir şekilde kavramlaştırılabileceğini ileri süren ve bu özelliği ile diğerlerinden farklılaşan bir diğer yaklaşıma göre tükenmişlik; özde fiziksel ve psikolojik bitkinliktir (Borritz ve diğerleri, 2006:50; Kristensen ve diğerleri, 2005:193).

Öncelikle bu çalışma Hayes vd tarafından geliştirilmiş olan iş güvenliği ölçeğinin Türkçe literatüre kazandırılması arzulanmıştır. Bu nedenle, bu çalışmada ilk amaç, Hayes'in ölçeğini tercüme edip Türkçe'de güvenilirlik analizlerini yapmayı amaçlamaktır. İkincisi Türkiye'de yapılan çalışmalarda, iş güvenliğinin tükenmişliğe etkisini belirlemeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, Hayes'in iş güvenliği ölçeğinin Türkçede güvenilirlik çalışmasının yapılması ve daha sonrada iş güvenliği tükenmişlik ilişkisinin var olup olmadığı; var ise bu ilişkinin yönü, kapsamı, detayları ve koşullarının neler olduğu temel bir araştırma sorusu olarak ortaya konmaya değer görülmektedir. Bu amaçla, çalışmanın ilk kısmında iş güvenliğinden ikinci kısmında tükenmişlik kavramından bahsedilecektir. Çalışmanın üçüncü kısmında algılanan iş güvenliğinin tükenmişlik düzeyine etkisi, yönü ve koşullarının neler olduğu ifade edilerek buna yönelik hipotezler oluşturulacaktır. Bunları takiben, araştırmanın metodolojisi anlatılacak ve bulguları gösterilecektir. Son olarak bulgular ve teorik çerçeve değerlendirilecek ve çalışmanın sonuç, öneriler ve tartışma kısmı yazılacaktır.

## 2. İş Güvenliği

İşletmelerde iş güvenliği çok önemli hale gelmiştir. İşletmeler açısından bakıldığında, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikelere karşı korunmalarını ifade ederken, geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği ise, sadece işyerinden değil, işyeri dışından da olsa işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade etmektedir (Tüzüner ve Özarslan, 2011:139).

İş güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarda işyeri güvenliği, örgüt kültürü ve örgütsel iklim çokca konuşulan konular arasındadır (Hayes ve diğerleri, 1998; Gyekye, 2005; Türen ve diğerleri, 2014). Örgüt kültürünü bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlamıştır (Türen ve diğerleri, 2014:172). Güvenlik kültürü; özellikle güvenlik ve sağlık sorunlarına ilişkin inanç ve değerlerinyansıttığı örgüt kültürü bütünüünün alt parçası niteliğindedir (Tüzüner ve Özarslan, 2011:5). Güvenlik kültürünün önemli öğelerinden birisi olan güvenlik iklimi özellikle işletmeler açısından değerlendirilmesi gereken bir konudur.

Literatürde güvenlik iklimi "örgütlerde paylaşılan değerler, normlar, inançlar, uygulamalar ve prosedürlerle ilgilidir" biçiminde tanımlanmaktadır (Gyekye, 2005:291). Güvenlik iklimine yönelik literatürde yapılan tanımlara bakıldığında; güvenlik ikliminin, çoğu zaman çalışanların belirli bir andaki güvenlik algıları olarak tanımlandığını ve algılara odaklanması sebebiyle psikolojik bir olgu olduğunu, çevresel ve durumsal koşullara bağlı olarak farklı zamanlarda değişiklik gösterebileceği hususlarını ifade etmişlerdir (Holloway, 2012:13). Çalışma sonuçlarına göre örgüt iklimi algısı çalışanlar arasındaki etkileşimi etkilemekte iş ortamındaki sorumluluklarını biçimlendirmekte (Neal ve diğerleri, 2000:102), onların motivasyonuna katkı sağlamakta (Brown, 1996:367) ve çalışanların yeteneklerini geliştirmektedir (Gyekye, 2005:291). Yapılan diğer çalışmalara göre, güvenlik iklimi ile güvenlik algısı arasında ilişki olduğu biçimindedir. Buna göre, örgütsel iklim güvenlik iklimini öngörmekte ve güvenli performansa dönüştürmektedir (Silva ve diğerleri, 2000:107; Neal ve diğerleri,2000:105) . Bu çalışmalar genelde genel örgütsel ikliminin güvenlik iklimindeki iş çevresini etkilediğini, iş kazalarını azalttığını göstermektedir (Gyekye, 2005:291).

Sonuç olarak işletmelerde iş güvenliğiyle ilgili durumun tespit edilmesi ve daha iyi hale getirilmesiyle ilgili önlemlerin alınması önemlidir. Bu çalışmada kullanılan iş güvenliği ölçeği Hayes ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, iş güvenliği, çalışma arkadaşı

güvenliği, denetim güvenliği, yönetim güvenliği ve iş güvenliği program ve politikaları güvenliği olmak üzere toplam 5 boyuttan oluşmaktadır(Hayes ve diğerleri, 1998).

### **3. Tükenmişlik**

İşletmelerde çalışanların tükenmişlik düzeyi çok önemlidir. Tükenmişlikle ilgili ilk çalışmalar bir sağlık hizmetleri kuruluşunda psikolog olarak çalışan Freudenberger (1974) ve bir sosyal psikolog olan ve iş yerlerinde duyguları araştıran Maslach (1976) tarafından yapılmıştır (Maslach ve diğerleri,2001; Bakoğlu ve diğerleri, 2009:79). Tükenmişlik kavramı insanlarla ilgili işlerde çalışanlar arasında görülen enerji tükenmesi, güç kaybı ve karşılanmayan istekler sonucu duygusal tükenme ile sonuçlanan mesleksi bir stres olarak tanımlanır. Bu tanım birbirinden bağımsız olarak Herbert Freudenberger (1974) ve Christina Maslach (1976) tarafından yapıldığı ileri sürülmektedir (Bakoğlu ve diğerleri, 2009:79). Morley ve arkadaşlarına göre tükenmişlik; iş tatminsizliği veya stres ile birbirine karıştırılan bir kavramdır, fakat tükenmişliğin bunlardan farklı olarak hem işle ilgili ve hem de diğer faktörlere özgü bir olgu olduğu ileri sürülmüştür (Morley ve Janks, 1982: 67). Meier çalışmasında tükenmişliği, işten değer elde etme gerginliği sebebiyle azalan beklenti durumu olarak tanımlamaktadır (Meier, 1984: 213). Shirom (1989), tükenmişliği bireyin işle ilgili stresten kaynaklanan negatif duygusal reaksiyon olarak görmektedir (Shirom ve Ezrachi, 2003: 84).

En sık kullanıldığı rahatlıkla ileri sürülebilecek Maslach ve arkadaşlarına ait tükenmişlik yaklaşımına göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarının azalması olmak üzere üç yapıdan oluşan bir sendrom olarak görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981, s.99): Duygusal tükenme; tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutu olarak kabul edilmekte, temelde kişilerin kendilerinden ya da başkalarının yıpranma, enerji kaybı, bitkinlik veya yorgunluklarını ifade etme olarak tanımlanmaktadır. Duyarsızlaşma; kişilerin kendinden ve işinden uzaklaşmaları nedeniyle işe yönelik idealizmlerini ve coşkularını kaybetmeleri, hizmet verilen kişilere aldırış etmemeleri, düşmanlık içeren bolumsuz tepkilerde bulunmaları gibi davranış biçimlerini göstermeleri ile ilişkilendirilmektedir. Kişisel başarının azalması; ölçeği geliştirenlere göre diğerlerinden daha karmaşık bir yapıdadır. Duygusal ve fiziksel olarak tükenen, hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içine giren kişiler, yaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlandıklarından kişisel yeterlik duyguları azalmaktadır. Bu anlamda, kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapıyla birlikte görüldüğü kabul edilmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001:403).

Tükenmişlik kavramına farklı bir diğer yaklaşımı Oldenberg Tükenmişlik Envanterini geliştiren Demerouti ve arkadaşları getirmiştir. Buna göre tükenmişlik; bitkinlik ve işe duyarsızlaşma olarak ifade edilen iki boyuta indirgenerek işle ilgili negatif deneyimlerin sonucu oluşan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır Bitkinlik boyutu: kişinin içindeki boşluk duygusunu, aşırı iş yükünü,güçlü dinlenme isteğini ve fiziksel bitkinlik durumunu ifade etmektedir. Bunlar iş koşullarının sonucu bireyin uzun ve şiddetli devam eden fiziksel, duygusal ve bilişsel baskılara maruz kalma durumunu göstermektedir. Duyarsızlaşma boyutu: kişinin işinden uzaklaşmasını, işine karşı olumsuz tavır ve davranış göstermesini ifade etmektedir (Demerouti ve diğerleri, 2001:502; Bakoğlu ve diğerleri, 2008:466). Bakker ve diğerlerine (2004:85) göre duyarsızlaşma, bir anlamda işin içeriği ve öğelerinden uzaklaşma isteğini göstermektedir.

Tükenmişliğin hem genel hem de özel bitkinlik durumunun bir ifadesi olarak, çalışanların sendromu olmasının ötesinde, daha yaygın bir şekilde kavramlaştırılabileceğini ileri süren ve bu özelliği ile diğerlerinden farklılaşan bir diğer yaklaşıma göre tükenmişlik; özde fiziksel ve psikolojik bitkinliktir (Kristensen ve diğerleri, 2005:194; Bakoğlu ve diğerleri, 2008:466).

Kopenhag tükenmişlik envanterini geliştirenlerin yaklaşımını sergileyen bu bakış açısına göre, tükenmişlik kavramının özü genel olarak tükenme olduğundan sadece iş değil de kişisel, işle ilgili ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere, üç ayrı alanda meydana gelen tükenme üzerine odaklanılmalıdır (Borritz ve diğerleri, 2006: 50). Bu yaklaşıma kadar yapılan tükenmişlik tanımlarının büyük çoğunluğunun işle ilişkili olduğu gözlenmektedir. Kopenhag tükenmişlik envanterini geliştirenlere göre, tükenme kavramının özü bitkinlik olduğundan, işinin yaşamının çeşitli alanlarında tükenmişlik meydana gelebilir (Kristensen ve diğerleri, 2005:193). Kişisel tükenmişlik, bireyin deneyimlerinden kaynaklanan fiziksel ve psikolojik bitkinlik düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Borritz ve diğerleri, 2006:50; Kristensen ve diğerleri, 2005:193). İşle ilgili tükenmişlik, “kişinin işi ile ilgili olarak algıladığı, uzun süren fiziksel ve psikolojik tükenmişliğin bir ifadesi” olarak kabul edilir. Bununla amaçlananın, bireyin sadece işe ilişkin semptomların özelliklerini tespit etmektir. Bu sayede bireyin işle ilgili olmayan tükenme sağlık problemlerine ve ailesel sebeplerden kaynaklanan bitkinlik durumlarının ayırtılabileceği ileri sürülmektedir. Müşteri ile ilgili tükenmişlik, “kişinin, müşteri ile yüz yüze olan işi ile ilgili olarak algıladığı, uzun süren fiziksel ve psikolojik tükenmişliğin bir ifadesi” olarak tanımlanabilir (Borritz ve Kristensen, 1999:51; Kristensen ve diğerleri, 2005:194).

#### **4. İş güvenliğinin Tükenmişliğe Etkisi**

Bu başlıkta öncelikle ilgilendiğimiz konu iş güvenliğinin tükenmişliğe etkisinde kaza, yaralanma, güvensiz davranış gibi çıktıların nasıl etkilendiğini anlamaktır (Nahrang ve diğerleri, 2010:76). Tükenmiş çalışanın fiziksel ve zihinsel enerjisi azalacağından hata yapmaları ve kazalara neden olmaları mümkün olabilecektir. Bu nedenlerden dolayı da çalışanın performansının düşmesi söz konusu olacaktır. Bundan dolayı psikolojik bozukluklarla iş güvenliği negatif ilişkili olacaktır. Diğer bir ifade ile tükenmişlik arttıkça kazalar artacak, elverişsiz koşullar oluşacak (Laschinger ve Leiter, 2006:259) daha çok hata yapmaları mümkün olabilecektir (Siu ve diğerleri, 2004:359). Bu sonuçlarla birlikte bizde iş güvenliğinin tükenmişliği negatif etkileyeceğini düşünmekteyiz. Bu nedenle çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: İş güvenliği ile tükenmişlik arasında negatif ilişki vardır.

H2: İş güvenliği tükenmişliği negatif olarak etkilemektedir.

#### **5. Araştırma Yöntemi**

##### **5.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı Hayes’in iş güvenliği ölçeğinin envanterinin Türkçede güvenilirlik çalışmasını yapmak ve Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi çalışanlarının iş güvenliği algılarının tükenmişlik düzeylerine etkisini anlamaktır.

##### **5.2. Ana kütle ve Örneklem**

Çalışmanın ana kütesini Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi’nde görev yapan tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Hastanede kadrolu olarak 632 sağlık, 182 büro ve 29 teknik olmak üzere toplamda 743 personel çalışmaktadır. Çalışmanın ana kütesini temsil edecek herhangi bir örneklem seçilmemiş olup gönüllü katılım esas alınmış ve tüm personele oluşturulan anket formu gönderilmiştir. Oluşturulan anket formu el ile dağıtılmış 303 adet geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüşü sağlanan bu anketlerin 26 tanesi eksik ve niteliksiz doldurulduğu düşüncesiyle analize dahil edilmemiştir. Toplam 277 anket analize dahil edilmiştir. N=Hedef kitledeki birey sayısı (743), n= Örneklem alınacak birey sayısı, p ve

$q$ =Evrenin homojenlik seviyesi, bu çalışma da güvenilirliği artırmak için ana kütlelin homojen olmadığı varsayılmış ve 0,5 alınmıştır.  $t$ =Belirli bir anlamlılık düzeyinde,  $t$  tablosuna göre bulunan teorik değer (1.96),  $d$ =Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatası (0.05) olarak tanımlanmaktadır[68]. Bu değerler aşağıdaki formülde yerine konulduğunda,  $n=Nt^2pg/d^2 (N-1) + t^2pq$   $n= 743* (1.96)^2 * (0.5*0.5)/(0.05)^2*(743-1) + (1.96)^2 * (0.5*0.5)$  hesaplanmasından  $n=254$  bulunmuştur. Bu sonuca göre, araştırmaya dahil edilen anket sayısı (277) hesaplanan değerden (254) büyük olduğundan örneklem sayısının ana kütleli % 5 hata payı ile temsil edebileceği düşünülmektedir(Baş,2001;43).

### 5.3.Araştırmada Kullanılan Değişkenler

İş güvenliği ve tükenmişlik kavramlarını farklı açılardan ele alan geçmiş çalışmalar incelendiğinde hipotezlerin geçerliklerinin sınanması amacıyla veri toplama sürecinde araştırma modeline uygun olarak oluşturulan anket formu 64 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler kendi içinde tükenmişlik ölçeğinin yanı sıra çalışanların iş güvenliği algısını ölçmeye yönelik olarak toplam iki bölümdür.

#### 5.3.1. İş Güvenliği Ölçeği

Hayes ve arkadaşları tarafından geliştirilen iş güvenliği; iş güvenliği, çalışma arkadaşı güvenliği, denetim güvenliği, yönetim güvenliği ve iş güvenliği program ve politikaları güvenliği olmak üzere toplam 5 boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyutta 10 olmak üzere toplam 50 soru mevcuttur. Ölçek, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” seçeneklerinden oluşan 5’li likert tipinde oluşturulmuştur.

Ölçeğin Türkçeleştirilmesi araştırmacılar ve alanında uzman kişiler tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe çevirisi gerçekleştirilen ölçek tekrardan İngilizceye çevrilmiş ve kontrolü sağlanmıştır. Daha sonra 5 kişiye anket doldurulmuş ve eğer anlamadıkları ya da birden farklı düşünceye kapıldıkları bir soru varsa işaretlemeleri istenmiştir. Gelen eleştiriler değerlendirilerek ankete son hali verilmiştir. Araştırmacılar, ölçeğin İngilizcesinin temel düzeyde olduğuna karar vermesinden dolayı Türkçeleştirme sürecini kısa tutmuştur.

#### 5.3.2. Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik ölçeği olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenmişliği içeren 14 soruluk formu kullanılmıştır. Ölçek, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” seçeneklerinden oluşan 5’li likert tipinde oluşturulmuştur.

## 6. Bulgular

### 6.1. Araştırmanın Güvenilirliği

Tablo 1:Çalışmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach’s Alfa Değerleri

Envanter		Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach’s Alfa
Tükenmişlik ve Boyutları	<b>Tükenmişlik</b>	<b>58,468</b>	<b>0.921</b>
	Faktör 1	49,996	0.895
	Faktör 2	8,472	0.814
	<b>İş Güvenliği</b>	<b>67,412</b>	<b>0.911</b>
	Faktör 1	26,450	0.930
	Faktör 2	12,881	0.912
	Faktör 3	8,124	0.828

İş Güvenliği ve Boyutları	Faktör 4	6,309	0.785
	Faktör 5	4,368	0.900
	Faktör 6	3,671	0.794
	Faktör 7	2,907	0.710
	Faktör 8	2,702	0.758

Araştırmada kullanılan ölçekler ve çalışmanın güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach's alfa katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur. İş güvenliği için faktör güvenilirliğini bozduğundan 16, 17, 19, 31, 34, 35, 40 ve 44. sorular atılmıştır. Tükenmişlik ölçeği için ise, örnekleme yeterliliği ölçüsü 0,500 ve güvenilirlik bozma sorunu olmadığından soru atılma yapılmamıştır. Sorular atıldıktan sonra faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yeniden yapılmış ve Tablo 1'de gösterilen değerler elde edilmiştir. Buna göre araştırmanın güvenilirliğinin tatmin edici düzeyde yüksek olduğu düşünülmektedir.

## 6.2. İş Güvenliği ve Tükenmişlik Ölçeklerinin Faktör Analizleri

Bu çalışmada sağlık çalışanları açısından faktörlerin ne şekilde oluşacağı anlaşılacak istendiğinden ve hesaplamaların daha hassas olması tercih edildiğinden tükenmişlik ve iş güvenliği ölçekleri için faktör analizi uygulanmıştır. Söz konusu iki kavramı ölçen tükenmişlik ve iş güvenliği ölçeklerinin KMO değeri sırasıyla 0.975 ve 0.879 olarak bulunmuştur. Ayrıca incelenen Bartlett's test istatistiği p değerinin 0.05'in altında olması, ön koşul olarak çalışma verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları**

KMO ve Bartlett's Test		Tükenmişlik	İş Güvenliği
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.916	<b>.884</b>
Approx. Chi-Square		2144.255	<b>7356.769</b>
Bartlett's Test of Sphericity	Df	91	<b>820</b>
	Sig.	<b>.000</b>	<b>.000</b>

### 6.2.1. İş Güvenliği Ölçeğinin Faktör Analizi

Yapılan faktör analizinde faktörlerin açıklama düzeyinin % 67,412, Cronbach's alfa 0,911 olduğu ve toplam 8 faktörde toplandığı gözlenmiştir. Her bir faktörün güvenilirlikleri Cronbach alfa ile değerlendirilmiştir. 16, 17, 19, 34, 35, 40, 41, 46 ve 50. sorular atıldıktan sonra faktör analizi ve güvenilirlik analizleri tekrarlanmıştır. Bu çalışmada Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı 0.6 olarak alınmıştır. Buna göre faktörler, atılan sorular, her bir faktörün alfa değerleri, ortalama, standart sapma ve her bir sorunun açıklayıcılık düzeyi Tablo 3'de gösterilmiştir.

İş güvenliğinin alt boyutlarını; denetimci güvenliği, işyeri güvenliği, iş güvenliği politikaları çalışma arkadaşı güvenliği, güvenli çalışma ortamı, iş güvenliğini iyileştirme, emniyetsiz çalışma ve iş güvenliği programı oluşturmaktadır.

**Tablo 3: İş Güvenliği Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları**

Soru No	Soru Adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları							
<b>Faktör 1:Denetimci Güvenliği, Varyansı Açıklama Gücü:%26.450, Cronbach's Alfa:0.930</b>				Faktör1	Faktör2	Faktör3	Faktör4	Faktör5	Faktör6	Faktör7	Faktör8
s.27	İş güvenliği kurallarını günceller.	2,8628	1,10792	<b>,873</b>	,048	,093	,036	,054	,182	,038	,059
s.26	Başkaları ile iş güvenliği konularını tartışır.	2,8655	1,08685	<b>,859</b>	,035	,081	,050	,040	,172	,029	,070
s.25	Çalışanların iş güvenliği amaçlarını belirler.	2,9203	1,14564	<b>,859</b>	,089	,130	,050	,127	,079	-,009	-,017
s.28	Çalışanları iş güvenliği hakkında eğitir.	2,9055	1,07599	<b>,784</b>	,041	,103	,088	,111	,238	,099	-,013
s.29	İş güvenliği kuralları için çalışanları zorlar.	2,7956	1,04354	<b>,757</b>	,029	,172	,009	,019	,247	-,093	-,014
s.23	Çalışanları, iş güvenliği kuralları hk. bilgilendirir.	3,0797	1,14880	<b>,749</b>	,095	,069	,167	,222	,091	,090	,037
s.24	Güvenli davranışları ödüllendirir.	2,4657	1,06479	<b>,704</b>	,132	,010	-,176	,163	,063	-,096	,048
s.22	Çalışanları, iş güvenliği kuralları hk. bilgilendirir.	3,0218	1,19156	<b>,701</b>	,109	,140	,084	,413	-,120	,058	,126
s.30	Güvenli davranışları över.	2,9418	1,09523	<b>,697</b>	-,004	,162	,084	,050	,157	,044	-,038
s.21	Güvenli davranışları teşvik eder.	2,8696	1,20582	<b>,660</b>	,092	,062	,004	,400	-,212	-,032	,134
<b>Faktör 2: İşyeri güvenliği, Varyansı Açıklama Gücü:% 12.881, Cronbach's Alfa:0.912</b>											
s.7	Güvensiz Bir Ortamdır.	2,9242	1,28539	,131	<b>,816</b>	,075	-,015	,041	,055	,033	-,006
s.6	Beni kolayca yaralayabilir.	2,7986	1,22248	,064	<b>,814</b>	,098	,009	-,071	,074	,018	-,011
s.4	Risklidir.	2,1444	1,24269	,040	<b>,796</b>	-,063	-,063	-,002	,039	-,006	-,038
s.3	Sağlık için tehlikelidir.	2,3489	1,28539	,013	<b>,783</b>	-,115	-,001	-,001	,016	-,014	,007
s.1	Fiziki Olarak Tehlikelidir	2,7119	1,43753	,037	<b>,782</b>	-,026	,099	-,002	,088	,043	,016
s.5	Sağlıksızdır.	2,6621	1,43753	,014	<b>,760</b>	,037	-,063	,126	-,015	,053	-,083
s.9	Ölüm Riski Vardır.	3,2274	1,28516	,102	<b>,736</b>	,201	-,205	,004	,046	,019	,143
s.10	Ürkütücü Bir Ortamdır.	3,5776	1,33623	,078	<b>,699</b>	,237	-,134	,179	-,061	,117	,115
s.8	Korkutucu Bir Ortamdır.	3,4116	1,24269	,026	<b>,691</b>	,144	-,080	,153	-,038	,174	,048
s.2	Güvenlidir	2,7148	1,22248	,220	<b>,615</b>	,100	,210	,205	-,106	-,389	-,093
<b>Faktör 3:İş Güvenliği Politikaları, Varyansı Açıklama Gücü:% 8.124, Cronbach's Alfa:0.828</b>											



s.43	Yararlıdır.	3,2873	1,06033	,277	,085	,777	,066	,090	,022	,092	,364
s.44	İyidir.	3,2545	1,05669	,267	,121	,770	,076	,097	,046	,070	,311
s.42	İş kazalarını önlemeye yardımcı olur.	3,0758	1,09909	,298	,088	,717	,072	,026	,153	-,039	,357
s.45	Birinci sıftır.	2,8400	1,07501	,067	,079	,669	,189	,053	,074	-,173	,060
s.49	İşyerimde uygulanmaz.	3,2749	1,02558	,110	,135	,511	-,172	,139	,155	,124	-,278
<b>Faktör 4: Çalışma Arkadaşı Güvenliği, Varyansı Açıklama Gücü:% 6.309, Cronbach's Alfa:0.785</b>											
s.14	İş güvenliği kurallarına uyarım.	3,9130	1,18196	,075	-,053	,054	,819	,035	,083	,054	,139
s.18	Çalıştığım yeri temiz tutarım.	4,1336	,99648	,063	-,191	,092	,771	,091	-,059	,129	,048
s.15	Diğer arkadaşlarımızın güvenliğine dikkat ederim.	3,9134	,87192	,144	-,054	-,029	,731	,010	,061	,228	,189
s.20	Dikkatsiz çalışırım.	1,9314	1,09627	-,064	,010	,227	,583	-,015	-,057	,383	-,305
<b>Faktör 5:Güvenli Çalışma Ortamı, Varyansı Açıklama Gücü:% 4.368, Cronbach's Alfa:0.900</b>											
s.38	Temiz çalışma ortamı sağlanmasına yardım eder.	2,9234	1,15688	,413	,092	,142	,085	,692	,221	-,037	-,071
s.37	İş güvenliği endişesi olduğunda hızlı önlem alır.	2,7690	1,10206	,416	,178	,083	,093	,677	,322	,003	,024
s.36	Güvenli bir çalışma ortamı sağlar.	2,7283	1,09779	,398	,121	,077	-,044	,629	,394	,021	,086
s.39	İş güvenliği bilgilerini sağlar.	2,9124	1,09990	,439	,088	,147	,081	,619	,336	,028	,034
<b>Faktör 6: İş Güvenliğini İyileştirme, Varyansı Açıklama Gücü:% 3.671, Cronbach's Alfa:0.794</b>											
s.32	İş güvenliği denetimi sıklıkla yapılmaktadır.	2,4800	1,01553	,361	,038	,128	,010	,161	,750	-,006	,085
s.31	İş güvenliği eğitim programları yeterlidir.	2,5632	1,02883	,338	-,032	,144	-,053	,118	,724	-,012	,025
s.33	İş güvenliği sorunlarını hızla araştırır.	2,4855	1,19015	,140	,107	,046	,080	,265	,691	,051	,042
<b>Faktör 7: Emniyetsiz Çalışma, Varyansı Açıklama Gücü:% 2.907, Cronbach's Alfa:0.710</b>											
s.12	Diğer çalışanların iş güvenliğine bakmam.	4,0181	1,24103	,052	,134	-,150	,149	,025	,053	,782	,043
s.13	İş güvenliği kurallarına dikkat etmem.	3,9928	1,38401	-,005	-,001	-,007	,245	-,004	-,077	,758	-,060
s.11	İş güvenliği kurallarını ihmal ederim.	4,1227	1,31795	,064	,192	,152	,118	,016	,056	,666	,135
<b>Faktör 8: İş Güvenliği Programı, Varyansı Açıklama Gücü:% 2.702, Cronbach's Alfa:0.758</b>											
s.47	İşyerimde uygulanmaz.	3,6291	,87677	,037	-,003	,234	,122	,051	,025	,027	,781
s.48	İşgüvenliği programları Yaralanmaları azaltmada etkilidir	3,3659	,98179	,069	,061	,266	,089	-,001	,103	,092	,761

Atılan Sorular	
s.16	İş güvenliği için diğerlerini cesaretlendiririm.
s.17	İş güvenliğini şansa bırakırım.
s.19	İş güvenliği odaklı çalışırım.
s.34	İş güvenliği kurallarına uyan çalışmanı ödüllendirir.
s.35	İş güvenliği ekipmanlarını sağlar.
s.40	Çalışanları işin tehlikesi hakkında bilgilendirir.
s.41	İşgüvenliği programları uygulamaya değer
s.46	İşgüvenliği programları Açık ve anlaşılır değildir.
s.50	İşgüvenliği programları İşe yaramaz.

## 6.2.2. Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Analizi

Yapılan faktör analizinde faktörlerin açıklama düzeyinin % 58,468 olduğu ve toplam 2 faktörden oluştuğu gözlenmiştir. Her bir faktörün güvenilirlikleri Cronbach alfa ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı 0,7 olarak alınmıştır. Buna göre faktörler, atılan sorular, her bir faktörün alfa değerleri, ortalama, standart sapma ve her bir sorunun açıklayıcılık düzeyi Tablo 4'de gösterilmiştir.

**Tablo 4:Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları**

Soru No	Soru Adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları	
				Faktör1	Faktör 2
<b>Faktör 1:Duygusal Tükenme, Varyansı Açıklama Gücü:%49.996, Cronbach's Alfa:0.895</b>					
S.2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	3,3357	1,37495	<b>,845</b>	,158
s.3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	2,6934	1,37495	<b>,797</b>	,281
s.1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	3,0254	1,27155	<b>,758</b>	,307
s.6	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	2,8623	1,33889	<b>,697</b>	,433
s.10	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	3,2960	1,39581	<b>,676</b>	,048
s.9	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	3,0109	1,37652	<b>,621</b>	,391
s.8	Bu işin beni giderek katılaştırmasından endişe ediyorum	2,7717	1,32235	<b>,574</b>	,503
s.12	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	2,7681	1,23529	<b>,514</b>	,428
s.14	İşim gereği insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	2,7726	1,37876	<b>,418</b>	,399
<b>Faktör 2:Duyarsızlaşma, Varyansı Açıklama Gücü:%8.472, Cronbach Alfa:0.814</b>					
s.11	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	2,0549	1,12317	-,014	<b>,827</b>
s.4	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.	2,1739	1,19427	,232	<b>,729</b>
s.7	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı duyarsızlaştım.	2,4477	1,24599	,431	<b>,719</b>
s.5	Bütün gün insanlarla uğraşmak, benim için gerçekten çok yıpratıcı.	3,0326	1,31973	,528	<b>,575</b>
s.13	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	2,2283	1,21079	,440	<b>,503</b>

## 6.3. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Faktör analizi sonucunda hangi analiz tekniğinin kullanılacağına karar vermeden önce faktörler için normal dağılım analizi yapılmıştır. Her bir faktör için histogram ve Q-Q grafikleri incelenmiş ve dağılımın normale yakın olduğu gözlenmiştir. Örnek sayısının parametrik analiz için alt sınır olarak kabul edilen 30'un çok üstünde olması ve normal dağılım grafiklerinin her ikisinin de normal dağılıma yakın olması nedeniyle analizlerde parametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

### 6.3.1. İş Güvenliği ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın birinci hipotezinin çözümlenmesine ilişkin hesaplanan Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.  $r$  değeri için 00-,29 arası düşük, ,30-,69 arası orta, ,70-1,00 arası yüksek düzeyde ilişkiyi gösterir şekilde yorumlanmıştır.

**Tablo 5: İş Güvenliği’nin Alt Boyutları ile Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenmişliğin İlişkisi**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Denetimci Güvenliği	1	,204**	,426**	,131*	,669**	,491**	,081	,167**	-,236**	-,186**
2. İşyeri Güvenliği	,204**	1	,242**	-,089	,255**	,146*	,131*	,081	-,352**	-,305**
3. İş Güvenliği Politikaları	,426**	,242**	1	,166**	,386**	,340**	,081	,451**	-,272**	-,211**
4. Çalışma Arkadaşı Güvenliği	,131*	-,089	,166**	1	,120*	,059	,394**	,182**	-,068	-,139*
5. Güvenli Çalışma Ortamı	,669**	,255**	,386**	,120*	1	,620**	,065	,148*	-,251**	-,192**
6. İş Güvenliğini İyileştirme	,491**	,146*	,340**	,059	,620**	1	,052	,155**	-,251**	-,163**
7. Emniyetsiz Çalışma	,081	,131*	,081	,394**	,065	,052	1	,102	-,127*	-,217**
8. İş Güvenliği Programı	,167**	,081	,451**	,182**	,148*	,155**	,102	1	-,143*	-,139*
9. Duygusal Tükenme	-,236**	-,352**	-,272**	-,068	-,251**	-,251**	-,127*	-,143*	1	,760**
10. Duyarsızlaşma	-,186**	-,305**	-,211**	-,139*	-,192**	-,163**	-,217**	-,139*	,760**	1
N										277

\* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü). \*\* Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü).

H1, önemli oranda kabul edilmistir.

Tablo 5 incelendiğinde çalışanların duygusal tükenmişliği ile denetimci güvenliği ( $r=-.236$ ,  $p=0.01$ ), işyeri güvenliği ( $r=-.352$ ,  $p=0.01$ ), iş güvenliği politikaları ( $r=-.272$ ,  $p=0.01$ ), emniyetsiz çalışma ( $r=-.127$ ,  $p=0.05$ ), güvenli çalışma ortamı ( $r=-.251$ ,  $p=0.01$ ), iş güvenliğini

iyileştirme ( $r=-.251$ ,  $p=0.01$ ) ve iş güvenliği programı ( $r=-.143$ ,  $p=0.05$ ) arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile denetimci güvenliği, işyeri güvenliği, iş güvenliği politikaları, güvenli çalışma ortamı, iş güvenliğini iyileştirme, emniyetsiz çalışma ve iş güvenliği programı algıları arttıkça duygusal tükenme düzeyi azalmaktadır. Çalışma arkadaşlarının güvenliğe önem vermeleriyle duygusal tükenme arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Diğer taraftan, çalışanların duyarsızlaşma tükenmişliği ile denetimci güvenliği ( $r=-.186$ ,  $p=0.01$ ), işyeri güvenliği ( $r=-.305$ ,  $p=0.01$ ), iş güvenliği politikaları ( $r=-.211$ ,  $p=0.01$ ), çalışma arkadaşı güvenliği ( $r=-.139$ ,  $p=0.05$ ), emniyetsiz çalışma ( $r=-.217$ ,  $p=0.01$ ), güvenli çalışma ortamı ( $r=-.192$ ,  $p=0.01$ ), iş güvenliğini iyileştirme ( $r=-.163$ ,  $p=0.01$ ) ve iş güvenliği programı ( $r=-.139$ ,  $p=0.05$ ) güvenliği arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile denetimci güvenliği, işyeri güvenliği, iş güvenliği politikaları, güvenli çalışma ortamı, çalışma arkadaşı güvenliği, iş güvenliğini iyileştirme, emniyetsiz çalışma ve iş güvenliği programı algıları arttıkça duyarsızlaşma düzeyi azalmaktadır.

### 6.3.2. İş Güvenliği Boyutlarının Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenmişlik Düzeylerine Etkisine Yönelik Bulgular

Bu aşamada bağımsız değişken iş güvenliği boyutlarının bağımlı değişken duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeylerine etkisi incelenecektir. Bu kısımda sadece anlamlı etki çıkan ve buna yönelik hipotezlerin tabloları sunulacaktır. Bu analizler için basit doğrusal regresyon analizi çalışılacaktır.

#### 6.3.2.1. İş Güvenliği Boyutlarının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

İş güvenliği boyutları olan denetimci güvenliği, işyeri güvenliği, iş güvenliği politikaları, çalışma arkadaşı güvenliği, güvenli çalışma ortamı, iş güvenliğini iyileştirme, emniyetsiz çalışma ve iş güvenliği programının bağımlı değişken duygusal tükenme üzerine etkisi ayrı ayrı incelenecektir. Bu kısımda sadece anlamlı etki çıkan ve buna yönelik hipotezlerin tabloları sunulacaktır. Bu analizler için basit doğrusal regresyon analizi çalışılacaktır.

##### 6.3.2.1.1. Denetimci Güvenliğinin Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Tablo 6, İş güvenliği boyutlarından denetimci güvenliğinin duygusal tükenmeye etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, bağımsız değişkenimiz olan denetimci güvenliğinin bağımlı değişken duygusal tükenmeye etkisi istatistikî olarak anlamlıdır ( $p=0.000<0.05$ ). Araştırma modeli, "Duygusal tükenme =  $3.499 - 0.212 * \text{Denetimci güvenliği}$ " biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duygusal tükenmenin % 5,6'sı denetimci güvenliği tarafından açıklanmaktadır ( $R=0.236$ ,  $R^2=0.056$ ).

**Tablo 6: Denetimci Güvenliğinin Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.236(a)	.056	.052	16.270

	B	Beta	T	Sig
(Constant)	3.499		21.363	.000
Denetimci Güvenliği	-.212	-.236	-4.034	.000

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

### 6.3.2.1.2. İşyeri Güvenliğinin Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Tablo 7: İşyeri Güvenliğinin Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.352(a)	.124	.120	38.794
	B	Beta	T	Sig
(Constant)	3.864		22.552	.000
işyeri güvenliği	-.343	-.352	-6.229	.000

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

Tablo 7'den işyeri güvenliğinin, duygusal tükenme düzeyine etkisi istatistikî olarak anlamlı ( $p=0.000<0.05$ ) olduğunu görmek mümkündür. Araştırma modeli;“ Duygusal Tükenme =  $3.864-0.343* \text{İşyeri Güvenliği}$  ” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duygusal tükenmenin % 12,4'ü işyeri güvenliği tarafından açıklanmaktadır ( $R=0.352$ ,  $R^2=0.124$ ).

### 6.3.2.1.3. İş Güvenliği Politikalarının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

İş güvenliği boyutlarından iş güvenliği politikalarının duygusal tükenme düzeyine etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur. Buna göre, iş güvenliği politikalarının duygusal tükenmeye etkisi istatistikî olarak anlamlıdır ( $p=0.000<0.05$ ) ve araştırma modeli;“ Duygusal Tükenme =  $3.808-0.224 * \text{İş Güvenliği Politikaları}$ ” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duygusal tükenmenin % 7,4'ü iş güvenliği politikaları tarafından açıklanmaktadır ( $R=0.272$ ,  $R^2=0.074$ ).

Tablo 8: İş Güvenliği Politikalarının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.272(a)	.074	.070	21.922
	B	Beta	T	Sig
(Constant)	3.808		25.565	.000
İş Güvenliği Politikaları	-.224	-.272	-4.682	.000

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

### 6.3.2.1.4. Güvenli Çalışma Ortamının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Tablo 9: Güvenli Çalışma Ortamının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.251(a)	.063	.059	<b>18.435</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
<b>(Constant)</b>	3.561		19.921	<b>.000</b>
<b>Güvenli Çalışma Ortamı</b>	-.247	-.251	-4.294	<b>.000</b>

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

Tablo 9'a göre bağımsız değişkenimiz güvenli çalışma ortamının bağımlı değişken duygusal tükenme düzeyine etkisi istatistikî olarak anlamlıdır( $p=0.000<0.05$ ). Araştırma modeli;“ Duygusal Tükenme = 3.561-0.247\* Güvenli çalışma ortamı” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duygusal tükenmenin % 6,3'ü yönetimin sağladığı güvenli çalışma ortamı tarafından açıklanmaktadır ( $R=0.251$ ,  $R^2=0.063$ ).

### 6.3.2.1.5. İş Güvenliğini İyileştirmenin Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Tablo 10'den iş güvenliği boyutlarından bağımsız değişkenimiz iş güvenliğini iyileştirmenin bağımlı değişken duygusal tükenmeye, etkisi istatistikî olarak anlamlı ( $p=0.000<0.05$ ) olduğunu görmek mümkündür. Araştırma modeli;“ Duygusal Tükenme = 3.3090-0.251\* İş Güvenliğini İyileştirme” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duygusal tükenmenin % 6,3'ü iş güvenliğini iyileştirme tarafından açıklanmaktadır ( $R=0.251$ ,  $R^2=0.063$ ).

**Tablo 10: İş Güvenliğini İyileştirmenin Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.251(a)	.063	.060	<b>18.471</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
<b>(Constant)</b>	3.3090		18.803	<b>.000</b>
<b>İş Güvenliğini İyileştirme</b>	-.227	-.251	-4.298	<b>.036</b>

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

### 6.3.2.1.6. Emniyetsiz Çalışmanın Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

İş güvenliği boyutlarından emniyetsiz çalışmanın duygusal tükenmeye etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de gösterilmektedir. Tablo 11'e göre, bağımsız değişkenimiz olan emniyetsiz çalışmanın bağımlı değişken duygusal tükenmeye etkisi istatistikî olarak anlamlıdır( $p=0.000<0.035$ ). Araştırma modeli;“ Duygusal Tükenme = 4.332-0.097 \* emniyetsiz çalışma” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duygusal tükenmenin % 1.6'sı emniyetsiz çalışma tarafından açıklanmaktadır( $R=0.127$ ,  $R^2=0.016$ ).

**Tablo 11. Emniyetsiz Çalışmanın Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.127(a)	.016	.012	<b>4.482</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
<b>(Constant)</b>	4.332		30.268	<b>.035</b>
<b>Emniyetsiz Çalışma</b>	-.097	-.127	-2.117	<b>.000</b>

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

### 6.3.2.1.7. İş Güvenliği Programının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi

Tablo 12’de iş güvenliği boyutlarından İş Güvenliği programının duygusal tükenmeye etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları sunulmuştur. Tablo 12’ye göre, bağımsız değişkenimiz olan İş Güvenliği programının bağımlı değişken duygusal tükenmeye etkisi istatistikî olarak anlamlıdır( $p=0.017<0.05$ ). Araştırma modeli;“ Duygusal Tükenme =  $3.853-0.121* \text{İş Güvenliği programı}$ ” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duygusal tükenmenin % 2,1’i İş Güvenliği programı güvenliği tarafından açıklanmaktadır( $R=0.143$ ,  $R^2=0.021$ ).

**Tablo 12: İş Güvenliği Programının Duygusal Tükenme Düzeyine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.143(a)	.021	.017	<b>5.763</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
(Constant)	3.853		24.672	<b>.017</b>
<b>İş Güvenliği Programı</b>	<b>-.121</b>	<b>-.143</b>	<b>-2.401</b>	<b>.000</b>

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

### 6.3.2.2. İş Güvenliği Boyutlarının Duyarsızlaşma Tükenmişliği Düzeyine Etkisi

İş güvenliği boyutları olan denetimci güvenliği, işyeri güvenliği, iş güvenliği politikaları, çalışma arkadaşı güvenliği, güvenli çalışma ortamı, iş güvenliğini iyileştirme, emniyetsiz çalışma ve iş güvenliği programının bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine ayrı ayrı incelenecektir. Bu kısımda sadece anlamlı etki çıkan ve buna yönelik hipotezlerin tabloları sunulacaktır. Bu analizler için basit doğrusal regresyon analizi çalışılacaktır.

#### 6.3.2.2.1. Denetimci Güvenliğinin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

Tablo 13, iş güvenliği faktörlerinden denetimci güvenliğinin duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, bağımsız değişkenimiz olan denetimci güvenliğinin, bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisi istatistikî olarak anlamlıdır( $p=0.002<0.05$ ). Araştırma modeli;“Duyarsızlaşma Tükenmişliği =  $3.301-0.179* \text{Denetimci Güvenliği}$ ” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duyarsızlaşma tükenmişliğinin % 3,1’i denetimci güvenliği tarafından açıklanmaktadır ( $R=0.186$ ,  $R^2=0.035$ ).

**Tablo 13: Denetimci Güvenliğinin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.186(a)	.035	.031	<b>9.829</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
(Constant)	3.301		22.541	<b>.002</b>

<b>Denetim Güvenliği</b>	-0.179	-0.186	-3.135	<b>.000</b>
--------------------------	--------	--------	--------	-------------

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

### 6.3.2.2.2. İşyeri Güvenliğinin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

İş güvenliği boyutlarından işyeri güvenliğinin duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 14’te gösterilmektedir. Buna göre, bağımsız değişkenimiz olan işyeri güvenliğinin bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisi istatistikî olarak anlamlıdır( $p=0.000<0.05$ ). Araştırma modeli; “Duyarsızlaşma Tükenmişliği =  $3.614-0.305 \times$  İşyeri Güvenliği” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duyarsızlaşma tükenmişliğinin % 8,9’u işyeri güvenliği tarafından açıklanmaktadır( $R=0.305$ ,  $R^2=0.093$ ).

**Tablo 14: İşyeri Güvenliğinin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.305(a)	.093	.089	<b>28.107</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
<b>(Constant)</b>	3.614		23.451	<b>.000</b>
<b>İşyeri güvenliği</b>	-.319	-.305	-5.302	<b>.000</b>

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

### 6.3.2.2.3. İş Güvenliği Politikalarının Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

Tablo 15’den, bağımsız değişkenimiz olan iş güvenliği politikalarının, bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisi istatistikî olarak anlamlı( $p=0.000<0.05$ ) olduğunu görmek mümkündür. Araştırma modeli; “Duyarsızlaşma Tükenmişliği =  $3.594-0.187 \times$  İş güvenliği politikaları” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duyarsızlaşma tükenmişliğinin % 4,1’i iş güvenliği politikaları tarafından açıklanmaktadır( $R=0.211$ ,  $R^2=0.045$ ).

**Tablo 15: İş Güvenliği Politikalarının Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.211(a)	.045	.041	<b>12.849</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
<b>(Constant)</b>	3.594		26.870	<b>.000</b>
<b>İş Güvenliği Politikaları</b>	-.187	-.211	-3.585	<b>.000</b>

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

### 6.3.2.2.4. Çalışma Arkadaşı Güvenliğinin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

İş güvenliği boyutlarından çalışma arkadaşı güvenliğinin duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur. Tablo 16’ya göre, bağımsız değişkenimiz olan çalışma arkadaşı güvenliğinin bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine, etkisi istatistikî olarak anlamlıdır( $p=0.021<0.05$ ).



Araştırma modeli;“ Duyarsızlaşma Tükenmişliği = 4.286-0.117\* Çalışma Arkadaşı Güvenliği” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duyarsızlaşma tükenmişliğinin % 1,6’sı çalışma arkadaşı güvenliği tarafından açıklanmaktadır( $R=0.139$ ,  $R^2=0.019$ ).

**Tablo 16: Çalışma Arkadaşı Güvenliğinin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.139(a)	.019	.016	<b>18.435</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
(Constant)	4.286		33.300	<b>.021</b>
<b>Çalışma Arkadaşı Güvenliği</b>	<b>-0.117</b>	<b>-0.139</b>	<b>-2.320</b>	<b>.000</b>

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

### 6.3.2.2.5. Güvenli Çalışma Ortamının Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

Tablo 17’den bağımsız değişkenimiz olan güvenli çalışma ortamının bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisi istatistikî olarak anlamlı ( $p=0.001<0.05$ ) olduğunu görmek mümkündür. Araştırma modeli;“ Duyarsızlaşma Tükenmişliği = 3.319-0.203\* Güvenli Çalışma Ortamı” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, güvenli çalışma ortamı, duyarsızlaşma tükenmişliğinin % 3,3’ünü açıklamaktadır( $R=0.192$ ,  $R^2=0.037$ ).

**Tablo 17: Güvenli Çalışma Ortamının Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.192(a)	.037	.033	<b>10.561</b>
	B	Beta	T	<b>Sig</b>
(Constant)	3.319		9.746	<b>.001</b>
<b>Güvenli Çalışma Ortamı</b>	<b>-0.203</b>	<b>-0.192</b>	<b>-3.250</b>	<b>.000</b>

Bağımlı Değişken: Duyusal Tükenme

### 6.3.2.2.6. Yönetimin Sağladığı İş Güvenliği 2 İş Güvenliğinin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

İş güvenliği boyutlarından iş güvenliğini iyileştirmenin duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 18’de gösterilmektedir. Buna göre, bağımsız değişkenimiz olan iş güvenliğini iyileştirmenin bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine, etkisi istatistikî olarak anlamlıdır( $p=0.006<0.05$ ). Araştırma modeli;“ Duyarsızlaşma Tükenmişliği = 2.800-0.159\* İş Güvenliğini İyileştirme” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duyarsızlaşma tükenmişliğinin % 2,3’ü iş güvenliğini iyileştirme tarafından açıklanmaktadır( $R=0.163$ ,  $R^2=0.027$ ).

**Tablo 18: İş Güvenliğini İyileştirmenin Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.163(a)	.027	.023	<b>7.548</b>

	B	Beta	T	Sig
(Constant)	2.800		18.909	.006
İş Güvenliğini İyileştirme	-.159	-.163	-2.747	.000

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

### 6.3.2.2.7. Emniyetsiz Çalışmanın Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

Tablo 19 iş güvenliği boyutlarından emniyetsiz çalışmanın duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisini açıklamaya yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, bağımsız değişkenimiz olan emniyetsiz çalışmanın bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisi istatistikî olarak anlamlıdır ( $p=0.000<0.05$ ). Araştırma modeli; “Duyarsızlaşma Tükenme =  $4.472-0.179 * \text{Emniyetsiz Çalışma}$ ” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, emniyetsiz çalışma duyarsızlaşma tükenmişliğinin % 4,4’ünü açıklamaktadır ( $R=0.217$ ,  $R^2=0.047$ ).

**Tablo 19: Emniyetsiz Çalışma Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.217(a)	.047	.044	13.558
	B	Beta	T	Sig
(Constant)	4.472		35.913	.000
Emniyetsiz Çalışma	-.179	-.217	-3.682	.000

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

### 6.3.2.2.8. İş Güvenliği Programının Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi

İş güvenliği boyutlarından iş güvenliği programının bağımlı değişken duyarsızlaşma tükenmişliğine etkisi istatistikî olarak anlamlı ( $p=0.020<0.05$ ) olduğunu Tablo 20’de sunulmaktadır. Araştırma modeli; “Duyarsızlaşma Tükenme =  $3.798-0.126 * \text{İş Güvenliği Programı}$ ” biçimindedir. Bu araştırma modeline göre, duyarsızlaşma tükenmenin % 1,6’sı iş güvenliği programı tarafından açıklanmaktadır ( $R=0.139$ ,  $R^2=0.019$ ).

**Tablo 20: İş Güvenliği Programının Duyarsızlaşma Tükenmişliğine Etkisi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	.139(a)	.019	.016	5.436
	B	Beta	T	Sig
(Constant)	3.798		27.490	.020
İş Güvenliği Programı	-.126	-.139	-2.332	.000

Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

## 6. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Günümüz modern işletmeciliğinin güncel konularından olan iş güvenliği işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturulması temeline dayanmaktadır (Tüzüner ve Özasan, 2011:138). İş güvenliği koşullarının oluşturulmaması durumunda işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları artmakta ve bunun sonucu olarak ölümler, yaralanmalar, motivasyonsuz

çalışanlar ve verimsizlikler oluşmaktadır. Tükenmişlik ise örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Üngören ve diğerleri, 2010:2922). Birçok araştırmacı tükenmişliğin; beklentiler, tutumlar ve algılamalar içeren, kişisel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu görüşünde birleşmektedir (Avşaroğlu ve Deniz, 2005: 116).

Yapılan çalışmalara bakıldığında etkin iletişim ile iş güvenliği arasında (Hofmann ve Morgeson, 1999:291) negatif ilişki olduğu, güvenlik süreçleri ve faaliyetlerinin etkinliği arttıkça iş güvenliğinin arttığı (Goldenhar ve diğerleri, 2003:237), diğer bir ifade ile iş kazalarının, meslek hastalıklarının, güvenli olmayan davranışların azaldığına dair bulgular söz konusudur(Hofmann ve Morgeson, 1999:291;Goldenhar ve diğerleri, 2003:237).

Bu çalışmada da çalışanların iş güvenliğinin alt boyutlarıyla duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik arasında istatistiki olarak anlamlı negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışmanın birinci hipotezi olan “iş güvenliği ile tükenmişlik arasında negatif ilişki” olduğu kabul edilmiştir. Diğer taraftan Hayes’in ölçeğine uygulanan faktör ve güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s alfa değerlerinin 0,7 ve üzeri çıkmıştır. Bu sonuca göre, araştırmanın ana kümesini oluşturan Kocaeli Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi çalışanları için iş güvenliği ölçeğinin güvenilirliğinin sağlanmış olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 21, iş güvenliği boyutlarının tükenmişlik boyutları ile ilişki ve etki derecesiyle ilgili bulguların tamamını göstermektedir. Tablo 21’deki bulgulara göre iş güvenliğinin boyutları, duyarsızlaşmaya göre duygusal tükenmişle daha fazla negatif ilişkide bulunmaktadır. Ayrıca iş güvenliğinin boyutları, duyarsızlaşmaya göre duygusal tükenmişliği daha fazla etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarının güvenliğe uymaları duygusal tükenmeyi etkilememektedir.

**Tablo21: İş Güvenliğinin boyutlarının Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenmişliğe Etkisi**

Değişkenler	Duyarsızlaşma		Duygusal Tükenme	
	İlişki	Etki %	İlişki	Etki %
Denetimci Güvenliği	-,186**	3,1	-,236**	5,6
İşyeri Güvenliği	-,305**	8,9	-,352**	12,4
İş Güvenliği Politikaları	-,211**	4,1	-,272**	7,4
Çalışma Arkadaşı Güvenliği	-,139*	1,6	-,068	0
Güvenli Çalışma Ortamı	-,192**	3,3	-,251**	6,3
İş Güvenliğini İyileştirme	-,163**	2,3	-,251**	6,3
Emniyetsiz çalışma	-,217**	4,4	-,127*	1,6
İş Güvenliği Programı	-,139*	1,6	-,143*	2,1

Ayrıca çalışmanın ikinci hipotezi olan iş güvenliğinin tükenmişliği negatif olarak etkilendiği ve bu etkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu kabul edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmadaki sağlık çalışanları için, iş güvenliğinin azalmasının tükenmişliğin artmasını sağlayacağı açığa çıkmıştır. Bu nedenle hastane yöneticilerinin iş yerindeki olası kazaları engellemek için iş güvenliğini artırıcı tedbirler almalıdır. Bunun için çalışma saatlerini düzenli hala getirme, stres azaltıcı tedbirler, iş güvenliği kültürü oluşturmaya yönelik eğitimler, çalışanlarda güvenlik bilinci oluşturma, çalışma ortamını düzenlemek ve çalışanların mesleki ve bireysel yeteneklerini geliştirmelerine imkan sağlayarak tükenmişliği azaltmak gibi tedbirler alınmalıdır.

Diğer taraftan, Hayes'in iş güvenliği ölçeğinin Cronbach's alfa güvenilirlik değeri ve faktör analizi sürecinde 9 tane soru bu değerleri bozduğundan analizden çıkarılmıştır. Bu sorulara geri dönüp bakıldığında soruların ters sorulduğu ve uzun olduğundan anlaşılabilir olabileceği görülmüştür. Bundan sonraki çalışmalarda ilgili soruların tekrardan gözden geçirilerek araştırmaya dahil edilmesi uygun olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın diğer bir kısıt da yapısal geçerlilik ile ilgilidir. Bu çalışmada sadece güvenilirlik çalışması yapılmış yapısal geçerlilik ile ilgili herhangi bir ölçek araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak düşünülmekte konuyla ilgilenen araştırmacıların yapısal geçerliliği de sağlayacak yeni çalışmalar tasarlaması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

Avşaroğlu, Selahattin; Deniz, M.Engin ve Kahraman, Ali (2005), "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14, 115-129.

Bakan, İsmail ve Büyükbeşe, Tuba (2004), "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması", **Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 23, 35-59.

Bakoğlu Deliorman, Refika; Taştan İlknur; Yiğit, İhsan ve Yıldız, Sebahattin (2009), "Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlaması", **İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi**, 63, 77-98.

Bakoğlu Refika; Yıldız Sebahattin; Taştan Boz, İlknur Ve Yiğit, İhsan (2008); Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi: Marmara Üniversitesi Örneği, **Marmara Üniversitesi İİB Dergisi**, 25(2), 465-497.

Bakker, Arnold B; Demerouti, Evengalie ve Verbeke, Willem (2004), "Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance", **Human Resource Management**, 43(1), 83-104.

Baş, Türker (2001), **Anket**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Brown, Steven P ve Leigh Thomas W (1996), “A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job involvement, Effort, and Performance”, **Journal of Applied Psychology**, 81(4), 358–68.

Borritz, Marianne (2006), **Burnout In Human Service Work- Causes And Consequence**, Denmark, National Institute Of Occupational Health, Phd Thesis.

Borritz, Marianne ve Kristensen, Tage (1999), **Copenhagen Burnout Inventory (1st Ed.)**, Kopenhagen, Denmark: National Institute of Occupational Health.

Borritz, Marianne; Rugulies Reiner; Bjorner Jakob.B; Villadsen Ebbe; Mikkelsen Ole.A. ve Kristensen Tage S (2006a), “Burnout Among Employees In Human Service Work: Design and Baseline Findings Of The PUMA Study”, **Scandinavian Journal of Public Health**, 34:2006a, 49-58.

Borritz, Marianne; Rugulies Reiner; Mikkelsen Ole.A. ve Kristensen Tage S (2006b), “Burnout As a Predictor of Self-reported Sickness Absence Among Human Services Workers: Prospective Findings From Three Year Follow up of the PUMA Study”, **Occup. Environ. Med.** 63, 98-106.

Cooper, Dominic M ve Phillips, RA (2003), “Exploratory Analysis of the Safety Climate and Safety Behavior”, **Journal of Safety Research**, 35, 497–512.

Dejoy, David, M; Schaffer, Bryan S.; Wilson, Mark G; Vandenberg, Robert J ve Butts, Marcus M (2004), “Creating Safer Workplaces: Assessing the Determinants and Role of Safety Climate”, **Journal of Safety Research**, 35 (1), 81-90.

Demerouti, Evengalie; Bakker, Arnold.B; Nachreiner, Friehelm, ve Schaufeli, Wilmar B. (2001), “The Job Demands Resources Model Of Burnout”, **Journal Of Applied Psychology**, 86(3), 499-512.

Goldenhar, Linda M; Williams, Larry. J., ve Swanson, Naomi. G. (2003), “Modelling Relationships Between Job Stressors And Injury And Near-Miss Outcomes For Construction Labourers”, **Work & Stress**, 17, 218–240.

Gyekye, Seth Ayim (2006), “Organisational Tenure and Safety Perceptions: A Comparative Analysis”, **Journal of Occupational Health and Safety**, 22 (4), 359-371.

Freudenberger, Herbert J (1974), “Staff Burn-out”, **Journal of Social Issues**, 30, 159-165.

Hayes, Bob E; Perander, Jill; Smecko, Tara ve Jennifer Trask (1998), “Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale”, **Journal of Safety Research**, 29 (3), 145–161.

Hofmann, D. A. ve Morgeson, F. P. (1999), “Safety-Related Behavior As A Social Exchange: The Role Of Perceived Organizational Support And Leader–Member Exchange”, **Journal of Applied Psychology**, 84, 286–296.

Holloway, Joseph B (2012), “Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization”, **Emerging Leadership Journeys**, 5(1), 9- 35.

Kristensen, Tage S.; Borritz, Marianne; Villadsen, Ebbe ve Christensen, Karl B (2005), “The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout”, **Work Stress**, 19, 192-207.

Laschinger, H. Spence, ve Leiter, Michael (2006), “The Impact Of Nursing Work Environments On Patient Safety Outcomes: The Mediating Role Of Burnout/Engagement”, **Journal of Nursing Administration**, 36,259–267.

Maslach, Christina; Schaufeli, Wilmar.B ve Leiter, Michael P (2001), “Job Burnout”, **Annual Review Psychology**, 52, 397-422.

Maslach, Christina ve Jackson, Susan.E (1981), “The Measurement Of Experienced Burnout”, **Journal Of Occupational Behavior**, 2 (2), 99-113.

Meier, Scott Thomas (1984),“The Construct Validity of Burnout”, **Journal of Occupational Psychology**, 57 (39),211-219.

Morley, D. Glicken ve Janka, Katherine (1982), “Executives Under Fire: The Burnout Syndrome”, **California Management Review**, 24 (3), 67-73.

Nahrgang, Jennifer D; Morgeson, Frederick P. ve Hofmann, David A(2011), “Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes”, **Journal of Applied Psychology**, 96 (1), 71-94.

Neal, Andrew; Griffin Mark, ve Hart, Peter (2000) “The Impact Of Organisational Climate On Safety Climate And Individual Behavior”, **Safety Science**, 34 (1-3), 99–109.

Özgen, Hüseyin; Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi (2002), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Furkan Ofset, Bursa.

Shirom, Arie ve Ezrach Yaakov (2003), “On The Discriminant Validity of Burnout, Depression and Anxiety: A Re-Examination Of The Burnout Measure”, **Anxiety, Stres and Coping**, 16 (1), 83-97.

Silva, Silvia; Lima Maria L ve Baptista Conceição (2004), “OSCI: An Organisational and Safety Climate inventory”, **Safety Science**, 42 (3), 205–220.

Siu, Oi-ling; Phillips, David R. ve Leung, Tatwing (2004), “Safety Climate And Safety Performance Among Construction Workers In Hong Kong: The Role Of Psychological Strains As Mediators” **Accident Analysis & Prevention**, 36 (3), 359–366.

Türen,Ufuk; Gökmen, Yunus; Tokmak, İsmail ve Bekmezci, Mustafa (2014), “Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19 (4), 171 -190.

Tüzüner, Vala Lale ve Özaslan, Burcu Özge (2011),“Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik bir Araştırma”,**İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 40 (2), 138-154.

Üngüren, Engin; Doğan, Hulusi; Özmen, Mehmet ve Tekin, Ömer Akgün (2010), “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi” **Journal Of Yasar University** , 17 (5), 2922-2937.

<http://www.ankaisguvenligi.com.tr/?/is-guvenligi-sagligi>(Erişim, 10.11.2015).

<http://tuisag.com/2014-yili-kazasi-ve-meslek-hastaliklari-istatistikleri/> (Erişim, 11.10.2015).