

TEKSTİL SEKTÖRÜMAVİ YAKA ÇALIŞANLARININ YAŞAM DOYUMU
VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU TARAFINDAN
YORDANMASI

Doç.Dr. A. Rezan ÇEÇEN EROĞUL
Muğla Üniversitesi Eğitim Fak.
Eğitim Bil.Böl.
rezancecen@mu.edu.tr

Uzm.Psk.Dan. Ümran ÖRKÜN
Abdi İpekçi İlköğretim okulu
umranorkun@hotmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, mavi yaka çalışan grubunun, iş doyumlarının tükenmişlik ve yaşam doyumlarını ne derece yordadığını araştırmaktır. Araştırmanın verileri “İş Doyumu Ölçeği”, “ Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “Yaşam Doyum Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler SPSS 13.0 Programı ile çözümlenmiştir. Verilerin analizinde çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Buna göre iş doyum ve yaşam doyum arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İş doyum ile tükenmişliğin 3 alt boyutu olan; duygusal tükenme ile orta düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; duyarsızlaşma ile düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; kişisel başarı boyutu ile düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre; mavi yaka çalışanlarda iş doyumunu en çok yordayan değişken duygusal tükenme, sonraki iki değişken ise sırasıyla yaşam doyum ve duyarsızlaşmadır.

Anahtar Kelimeler: Mavi Yaka Çalışan, İş Doyumu, Tükenmişlik, Yaşam Doyumu

Bu çalışma Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Doç.Dr.A.Rezan Çeçen Eroğul yöneticiliğinde Ümran Örkün tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinin bir özettir.

PREDICTING THE LIFE SATISFACTION AND BURN-OUT LEVEL OF
BLUE-COLLAR WORKERS IN TEXTILE SECTOR BY JOB SATISFACTION

Assoc.Prof. A. Rezan ÇEÇEN EROĞUL
ÖRKÜN
Mugla University Education Faculty
Educational Sciences Department
rezancecen@mu.edu.tr

School Counselor Ümran
Abdi İpekçi İlköğretim okulu
umranorkun@hotmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to predict the affect of the job satisfaction of the blue-collar group on their life satisfaction and burn out. Research data was collected in the scope of "Job Satisfaction Scale", "Maslach Burnout Inventory" and "Life Satisfaction Scale". Data analyzed with SPSS 13.0 program. Multiple regression analysis was used to analyze the data. According to the results of the statistical analysis, a significant and positive relationship was found between job satisfaction and life satisfaction. The analysis of 3 sub-dimensions of job satisfaction and burnout; a significant negative relationship at medium level with emotional exhaustion, a significant and negative relationship with low level of depersonalization, a significant and negative relationship at low level with personal success and size were found. According to the statistical analysis, within the blue-collar workers the most predictive variable of job satisfaction was emotional exhaustion; and the next two variables were life satisfaction and depersonalization respectively.

Keywords: Blue-collar Workers, Job Satisfaction, Burnout, Life Satisfaction

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü sağlığı, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönlerden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. Bu tanım sağlığı sadece fiziksel iyilik olarak görmemekte, ona psikolojik ve sosyal boyutları da ekleyerek bu konulardaki iyiliği de kapsamaktadır. Bu tanıma göre sağlıklılık, sadece fiziksel hastalıkların değil, psikolojik ve sosyal problemlerin de bulunmaması anlamına gelmektedir.

Ancak zamanımızda sanayileşmenin, şehirleşmenin, insanın yerine getirmesi gereken rollerinin artmasının, kişilerarası ilişkilerin kompleks hale gelmesinin, yaşamın zorlaşmasının, yaşamdan beklenti ve isteklerin artmasının ve ekonomik yetersizliklerin insan üzerinde yarattığı stres sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir. Belirtilen faktörlere ek olarak çalışan kişilerin çalışma ortamları, iş ilişkileri, statü, rol ve işlevlerindeki olumsuzluklar ve hizmet götürdükleri popülasyonla ilgili özelliklerin oluşturduğu olumsuz etkenler çalışanın sağlığını bozmaktadır. Bu olumsuz koşulların uzun süre devam etmesi kişide tükenmişlik tablosunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Gökçakan ve Murat 2000).

19. yüzyılda Sanayi Devrimi ile işlevlerinin bir kısmını makinelere devreden insan, şimdi bu içine girdiği girdaptan kendini kurtaramamaktadır. Böyle olunca da insanın iş dünyasında sürekli sorunlarla karşılaşması da kaçınılmaz olacaktır. Son dönemde ise yeni iş ortamları, yönetimler, yapılan işlerin nitelikleri ve özerklik durumları, çalışan insanda, “Tükenmişlik (Burn Out) Sendromu” denilen bir durumu ortaya çıkarmıştır. Tükenmişlik, kısaca kişinin iş hayatında kendisine büyük hedefler koyup daha sonra istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığına uğrayarak, yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi olarak açıklanabilir.

Tükenme ciddi bireysel ve kurumsal sorunlara yol açmaktadır. Yoğun bir tükenme durumu bireyde psikosomatik bozukluklara, evlilik ve aile yaşantısında sorunlara, uykusuzluk, alkol ve madde kullanımına neden olabilmektedir. Kurumsal açıdan ise tükenme, görevlilerin işe geç gelmesi, erken ayrılması, işi bırakması, sık sık rapor alması, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcı girişimlerin kısırılığı gibi sorunlarla kendini göstermektedir (Çam, 1992; Ergin, 1992; Arslan, 1996).

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkış nedeni tek başına iş yerindeki koşullar değildir. İş yeri koşulları kadar çalışanlara ait özellikler de tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasını etkilemektedir. Tükenmişlik sendromu, “kendisinden, yaşamdan ve diğer insanlardan beklentileri yüksek olan”, “insanları önemseyen, onların beklentilerini/gereksinimlerini karşılamaya çalışan”, “insanlara değer veren”, “işini en iyi biçimde yapmaya çalışan”, “yaşamda yüksek hedefleri ve yüksek idealleri olan”, “yaptığı işe gelir getiren bir etkinlik olması yanında başka anlamlar da yükleyen”, “yaşadığı her sorunda kendini suçlamaya ve kendini olumsuz değerlendirmeye eğilimli”, “yetersizlik duygularına sahip”, “kolayca moral bozukluğu yaşayan” kişilerde daha çok görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leither, 2001). Ayrıca kişinin iş yaşamı, aile yaşamı ve sosyal yaşam gibi birden çok alanda stres yaşatan olayla karşı karşıya kalması ve stres yaşamaya yatkın bir kişilik yapısına sahip olması da tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Özer, 1998). Tükenmişlik ise iş doyumunu olumsuz etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş doyumunu genel olarak işten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin ona sağladığı mutluluk” şeklinde tanımlanır. Eğer işçi çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri

somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı gurur onun için tatmin kaynağı olacaktır (Özkaya, Yakın ve Ekici, 2008).

İş doyumunu, bireyin iş ikliminde yaşadığı problemleri ne derece tolere ettiği ve işiyle ilgili karşılaştığı problemlerle başa çıkmada ne denli girişken ve istekli davrandığı ile yakından ilişkilidir. Bir başka dikkate değer nokta, önceki araştırmalar, uygun olmayan iş yeri koşullarının iş doyumunu ve tükenmişliği olumsuz şekilde etkilediğini göstermektedir (Blandford ve Grundy, 2000). İş doyumunu, stres, iş çevresi ve örgütsel iklim genellikle tükenmişlikle ilgili önemli değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos, 2006). Araştırmacılar, iş doyumunu düşük olan işçilerde, iş doyumunu yüksek olan işçilere nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu olduğu ve iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğunu bildirmektedir (Bacharach, Bamberger ve Conley 1991). Lee ve Ashford (1993), kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile karşılaştırıldığında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Tükenmişliğin aynı zamanda iş doyumunu ile ilişkili olan diğer değişkenlerle de kuvvetli bir biçimde ilişkili olduğu; örneğin düşük seviyede kontrol, yaşam doyumunu, sağlık statüsü ve işten ayrılmayla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Cordes ve Dougherty, 1993; Lee ve Ashford, 1993).

Alan yazın ve araştırmalar incelendiğinde bireylerin işlerinde yaşadıkları problemlere yaklaşımlarını etkileyen bir başka kavrama daha ulaşılmıştır: Yaşam doyumunu kavramı. Yaşam doyumunu bir anlamda bireyin belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir (Diener, Diener, 1995). Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam doyumunu artırır (Diener, 1984). İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bu yüzden genel yaşam doyumunun artmasında iş doyumunu önemli bir faktördür. İş doyumunun sağlanması ise; bireyin kişilik, yetenek ve isteklerine uygun bir işte çalışmasına ve kişisel hedeflerine uygun kariyer hedefleri belirlemesine bağlıdır. Tait, Padgett, Baldwin (1989) yaptıkları , iş doyumunu yaşam doyumunu alanında yaklaşık on yıllık alan yazın kapsadıkları bir meta-analiz çalışmasında, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif anlamlı bir ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Son yıllarda ise iş ve yaşam doyumunu arasında bir ilişkinin bilinmesine rağmen bu iki değişken arasındaki ilişkinin gücü ve hangi değişkenler tarafından etkileneceği üzerinde durulduğu gözlenmektedir (Dikmen, 1995).

Dünya ekonomi alanında büyük bir ekonomik kriz sürecinden geçmektedir. Ülkemiz bu kriz durumunu 2001 yılında ağır bir şekilde atlatmış, pek çok sektör bundan ciddi şekilde zarar görmüş, Asya ülkelerindeki kriz nedeniyle 2008 yılında tekrar bir kriz ortamına sürüklenmiştir. Günümüzde ise krizden en çok zarar gören ve en büyük küçülme oranını gösteren sektörlerden birinin tekstil sektörü olduğu belirtilmektedir. Türk tekstili 2002 yılındaki 9.2 milyar dolarlık ihracatı ile dünyanın en büyük 5. AB'nin 2.büyük tedarikçisi konumunda idi. Ancak sonrasında Asya'da başlayıp Rusya'ya sıçrayan kriz en büyük etkilerinden birini tekstil sektöründe gösterdi. 2004 yılı verilerine göre tekstilde kriz ve kotalardan en fazla etkilenen 10 ülke arasında Türkiye de bulunmaktadır (ILO, 2005). 2005 yılında 1160 firmanın kapanması ile 151.000 çalışan işini kaybetmiştir. Yine aynı yıl, tekstil sektöründe 430 milyon dolarlık ihracat düşüşü yaşanmıştır. Yaşanan global kriz yüzünden 2009 yılında tekstilde 1 milyon kişinin işsiz kalabileceği uyarıları yapılmış, bir kısmı ise çöktürülmüştür (Öziplik, 2009).

Adana özelinde durum değerlendirmesi yapılacak olursa, tekstil Türkiye içerisinde lokomotif rol oynayan sektörlerden biri olurken, yakın zaman dek Adana bu üretim payı içerisinde önemli katkı sağlayan illerden biri konumunda idi. Ancak kapanan onlarca fabrika dışında, sadece son bir yılda Adana'da 9, Denizli'de 8, Kahramanmaraş'ta 21, Gaziantep'te 23 fabrika kapanmış durumdadır. Tekstil sektörünün önemli kalelerinden Adana'da tekstildeki ihracat düşüşü devam etmiş, kent'in lokomotif sektörü olan tekstilde ihracat 2009 Eylül sonu itibariyle 2008 yılının aynı dönemine göre yaklaşık yüzde 40 oranında azalmıştır (ATO, 2009).

Yaşanan ekonomik bunalımda, Çin'in pazara girmesi, ucuz işgücü ile fabrikaların kapanması, kalite anlayışının değişmesi gibi pek çok faktör rol oynamıştır. Ekonomik krizlerin en önemli etkisi yaşanan iş kayıpları, gelirden düşüş ve bunların doğurduğu yaşam kalitelerinde düşme, sosyoekonomik açıdan gerileme, dolayısıyla yoksulluktur. Kendi alanımız perspektifinden bakıldığında, dünya tekstil piyasasında önemli bir yere sahip olan ülkemizde en çok zarar gören sektörlerden biri olan tekstil sektörü çalışanlarının, işini kaybetme, işinde gelecek görememe gibi geleceğe dair korkuların yanında, işle ilgili motivasyon ve isteklilikte azalma, işe gitmek istememe ve işten kaynaklanan psikolojik sorunlar gibi sorunların baş göstermiş olabileceği düşünülmektedir. İlgili literatür tarandığında tekstil sektörü çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeylerini birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bunun yanı sıra özellikle üretim sektöründe tükenmişlik, yaşam doyumunu ve iş doyumunu başlıklarının yanı sıra diğer psikolojik temelli problemlere ilişkin gerek önleme, gerek müdahale etme ve çözüm geliştirme aşamalarında psikoloji temelli uzman açığı bulunduğu gözlenmiştir. Çözüm mekanizması olarak yetkiyi elinde bulunduran insan kaynakları birimleri, danışma ihtiyacı duyulduğunda uzman görüşü olarak, İktisadi İdari Bilimler, İnsan Kaynakları ya da Yönetim Bilimleri çıkışlı danışmanlara sahip firmalardan yardım almaktadır. Bu perspektiften bakıldığında, soruna çözüm getirecek ekipler içerisinde psikolojik danışmanların da bulunması psikoloji temelli uzman açığını kapacaktır. Dolayısıyla psikolojik danışmanların eğitim müfredatı içerisinde endüstriyel psikoloji ile ilgili konuları kapsayan eğitim başlıklarının alınması ve öğrencilerin bu alan yönlendirilmesi bu konuda atılacak sağlıklı ve büyük bir adım olacaktır. Bu bağlamda özellikle kariyer psikolojik danışmanlığı perspektifinden bundan sonra tekstil sektöründe yapılacak psikolojik müdahalelerin araştırılmasına bir temel olması açısından araştırmanın önemli olduğu düşünülebilir.

Bu araştırmada tekstil sektörü çalışanlarının iş doyumlarının, onların tükenmişlik ve yaşam doyumlarını ne oranda yordadığı araştırılmak istenmiştir. Buna göre araştırmanın problem cümlesi: "Tekstil sektörü çalışanlarının iş doyum düzeyleri, tükenmişlik ve yaşam doyum düzeylerini ne oranda yordamaktadır?" olarak belirlenmiştir. Bu araştırmanın temel amacı, iş doyumunun tükenmişlik ve yaşam doyumunu ne oranda yordadığının incelenmesidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma, tekstil sektörü çalışanlarında iş doyumunun mesleki tükenmişliği ve yaşam doyumunu ne oranda yordadığının incelenmesine yönelik betimsel bir çalışmadır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Adana il sınırlarında bulunan tekstil sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Tekstil sektörü çalışanlarına ulaşabilmek amacıyla Adana il merkezinde bulunan tekstil fabrikaları içerisinde, işbirliği yapmaya gönüllü olan BOSSA 2, BOSSA 3 ve BOSSA 5 fabrikaları yönetimi ile görüşülerek örneklem oluşturulmuştur. Bu nedenle örneklem seçimi yansız (tesadüfi) yapılamamıştır. Araştırmada gerekli izinler alınmış, seçilen fabrikalarda uygulamanın yapıldığı günler işe gelen mavi yaka çalışanlarına Yaşam Doyum Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeği araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Örneklem toplamda 300 erkek mavi yaka çalışanına uygulanmıştır. Fabrikalarda yapılan çalışmalar sonucunda envanterler toplanmış, çeşitli nedenlerle elenen ve analizler sonucu araştırma dışı bırakılan örnekler dışında çalışma 268 işgörenle bulgulanmıştır. BOSSA 2 fabrikasından 88 çalışan (% 32, 83), BOSSA 3 fabrikasından 99 çalışan (%36,94), BOSSA 5 fabrikasından 91 çalışan (%33,95) katılmıştır. Katılımcı sayılarını geri dönen envanter sayıları belirlemiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

İş Doyumu Ölçeği

Bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiştir. İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik çalışması Hackman ve Oldham tarafından test tekrar test yöntemi ile yapılmış, iki uygulama puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir (Güler, 1990).

İş doyum anketinin Cronbach Alpha değeri, Güler' in endüstride çalışan işçilere yönelik yapmış olduğu araştırmasında 0,92 (Güler, 1990), Pearson ve Chong'un Malezya'daki hemşirelere yönelik yapmış olduğu araştırmasında 0,90 (Pearson ve Chong, 1997), Yüksel' in hekimlere yönelik yapmış olduğu çalışmasında 0,88 (Yüksel, 1997) olarak saptanmıştır.

Ölçeğin uygulanmasında kişi sunulan seçeneklerden kendisine en uygun olanı işaretlemekte, işaretlediği seçeneklerin puanları toplanarak bireyin iş doyum puanları hesaplanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek iş doyumuna işaret etmektedir. Ölçek her öğrenim düzeyindeki insanlara uyarlanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğundan 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 70, en düşük puan 14' tür.

Yüksek puan iş doyum düzeyinin yüksek olduğunu, düşük puan ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Ölçme aracı toplam puan olarak da kullanılabilir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri, tükenmişliği Duygusal tükenme (Emotional Exhaustion, EE) (9 madde), Duyarsızlaşma (Deperesonalization, D) (5 madde), ve Kişisel Başarı (Personal Accomplishment, PA) (8 madde) olmak üzere 3 alt boyutta ölçmekte ve 22 maddeden oluşmaktadır. Orijinal formda 7'li likert (0-6) tipinde derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin tarafından 1992'de yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterinden üç alt boyut puanı elde edilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan yüksek puan ile kişisel başarı alt boyutundan alınan düşük puan yüksek tükenmişliği göstermektedir. Uygulama kolaylığından dolayı Ergin tarafından düzenlenen formda 0= hiçbir zaman, 1= çok nadir, 2= bazen, 3= çoğu zaman, 4= her zaman şeklinde beşli derecelenmeye başvurulmuştur. Altay (2007), çalışmasında uygulama kolaylığından dolayı 1'den 5'e, 1= hiçbir zaman, 2= çok nadir, 3= bazen, 4= çoğu zaman, 5= her zaman şeklinde derecelenmeye gitmiştir. Yapılan bu çalışmada da Altay'ın puanlama sistemi esas alınmıştır. MTE (Maslach Tükenmişlik Envanteri)'nin Kişisel Başarı alt boyutu ters ya da düz olarak puanlanabilmektedir. Yurtdışındaki çalışmalarda ters olarak puanlanmakta ve 'kişisel başarının azalması' veya 'kişisel başarısızlık' olarak ifade edilmektedir. Olumlu ifadelerden oluşan bu alt ölçek düz olarak puanlandığında 'kişisel başarı' olarak değerlendirilmektedir. Yurt içindeki çalışmalarda MTE' nin alt faktörleri düz olarak puanlanmakta ve ölçeğin üçüncü alt ölçeği 'kişisel başarı' kavramıyla ifade edilmektedir. Bu çalışmada da gerek yurt içindeki literatüre uygunluk açısından gerekse Türkçe kullanım kolaylığı açısından kavram 'kişisel başarı' olarak ifade edilmiştir. Bu uyarlamadan sonra duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması yüksek tükenmişliği gösterir. Her bir alt ölçekteki orta düzeyler ise orta derecede tükenmişlik anlamını verir. Bunun yanı sıra, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki maddeler aynı şekilde, kişisel başarı alt ölçeğindeki maddeler ise ters puanlanarak (1=her zaman, 5= hiçbir zaman) toplam puan elde edilmektedir. Ölçekle ilgili güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından iki yöntemle yapılmıştır.

Birincisi ölçeğin iç tutarlılığının hesaplanmasıdır. Toplam 522 doktor ve hemşireden oluşan gruptan elde edilen verilerin Cronbach Alpha katsayıları: DT .83, D. 65, KB .72 şeklindedir. İkinci olarak güvenilirlik test-tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test- tekrar test güvenilirlik katsayıları: Duygusal Tükenme .83, Duyarsızlaşma .72 ve Kişisel Başarı .67 şeklindedir. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin yapı geçerliği, faktör yapısının incelenmesi yoluyla ele alınmıştır. Faktör analizi, önce 5 faktör ortaya koymuş ve bunların orijinal formda olduğu gibi 3 faktörde yığıldığı görülmüştür. Sonuçta, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere üç temel faktör ortaya çıkmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği

Araştırmada örnekleme oluşturan mavi yaka çalışanların yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır.

Yaşam doyumu ölçeği Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Yaşam doyum ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır ve 7'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Köker ve Yetim tarafından (1991) yapılmıştır. Yaşam doyumu ölçeği 5 maddeden oluşan 7'li likert tipi bir ölçek olup bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 35 en düşük puan ise 5'tir. Toplam puan azaldıkça yaşam doyumu azalır. Ölçekten alınan 7 puan ve altının düşük, 13 puan ve üstünün yüksek gösterdiği bilinmektedir (Dağdelen, 2008). Yaşam doyum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında orijinal formunda Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) ölçeğin alpha güvenilirlik katsayısını .87 olarak bulmuşlardır. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliğini ise .82 olarak hesaplamışlardır. Daha sonra ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasında Yetim alpha güvenilirlik katsayısını .86, test tekrar test güvenilirlik katsayısını .73 olarak hesaplamıştır.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplandığı mavi yaka çalışan grubu için BOSSA fabrikaları seçilmiş, gerekli izinler alındıktan sonra BOSSA'nın 3 lokasyonu, BOSSA 2, BOSSA 3 VE BOSSA 5 fabrikalarında çalışma yapılmasına karar verilmiştir. Uygulamadan önce İnsan Kaynakları birimi ile görüşülerek uygulama tarihi ve şekli ile ilgili bilgi verilmiş, uygun çalışma ortamı için kendilerinden destek alınarak her bir fabrika için bir gün ayrılmak sureti ile uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

Veriler toplanırken araştırmacı tarafından örnekleme oluşturan mavi yaka çalışanlara araştırmanın amacı, ölçekler ve gönüllülük ilkesi hakkında bilgi vermiş ve güvenilirliği sağlayabilmek amacıyla çalışanlardan ölçeklerin üzerine isimlerini yazmamaları istenmiştir. Veriler mavi yaka çalışanlardan 2009–2010 çalışma yılı takvimi içerisinde toplanmıştır.

Fabrikada üretime katılan işgörenlerin tamamı erkek olduğundan cinsiyet değişkeni incelenememiştir. Bunun dışında fabrikanın dönüşüm süreci nedeniyle, eğitim, yaş gibi bireysel değişkenler araştırmaya dahil edilememiştir. Kıdem, ücret, terfi gibi örgütsel değişkenlerin incelenmesi ise izin alınamaması nedeni ile söz konusu olamamıştır.

Verilerin Analizi

Toplam 300 mavi yaka çalışandan veri toplanmış ve bunlardan 25'i tam doldurmama ya da rasgele doldurma gibi nedenlerle araştırmadan çıkarılmıştır. 275 çalışandan toplanan veriler üzerinde öncelikle çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve 4 çalışan elenmiştir. Sonrasında uç değerler ve mahalnobis değerleri incelenerek 3 çalışanın daha veri tabanından elemine edilmesi gerçekleştirilmiş ve böylece toplam 268 çalışandan toplanan veriler üzerinden istatistikî işlemler yapılmıştır. Çoklu eşdoğrusallık ve teklik (singularity) SMC ve VIF ile araştırılmış ve eşdoğrusal ve tekil olmadığı gözlenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler değişkenlerin birbirleriyle

ilişkilerini görebilmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve iş doyumunu ve yaşam doyumunun birbirlerini yordama düzeylerini araştırmak amacıyla ise Çoklu Regresyon Analizi teknikleri kullanılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında $p < 0.5$ anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Toplanan veriler, SPSS-WINDOWS 13.0 paket programıyla çözümlenmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan mavi yaka çalışanların ölçme araçlarının her birinden elde etmiş oldukları puanların ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1
İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeklerinden Alınan Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=268)

	\bar{X}	Ss
İş Doyumu	38.90	9.09
Duygusal Tükenmişlik	25.80	6.61
Duyarsızlaşma	11.70	3.83
Düşük Kişisel Başarı	20.93	4.66
Yaşam Doyumu	15.45	6.07

Tablo 1. incelendiğinde mavi yaka çalışanların ölçeklerden sırasıyla İş Doyumu Ölçeği için 38.90 (Ss= 9.09), Mesleki Tükenmişlik Ölçeği için sırasıyla, Duygusal Tükenmişlik Alt Ölçeği için 25.80 (Ss = 6.61), Duyarsızlaşma alt ölçeği için 11.70 (Ss= 3.83), Düşük Kişisel Başarı alt ölçeği için 20.93 (Ss = 4.66), Yaşam Doyumu ölçeği için 15.45 (Ss = 6.07) puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir.

İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Ölçeklerden alınan puanların birbirleriyle korelasyon gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Pearson Product Momentum Korelasyon tekniği ile korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Yaşam Doyumu Korelasyon Analizi(N=268)

Değişkenler	1	2	3	4	5
Yaşam Doyumu	-				
Duygusal Tükenmişlik	-.49	-			
Duyarsızlaşma	-.26	.60	-		
Düşük Kişisel Başarı	-.22	.19	.16	-	
İş Doyumu	.46	-.485	-.29	-.20	-

*p< 0.001

Tablo 2 incelendiğinde, iş doyumunu ölçeceğinden elde edilen puanlar ile yaşam doyumunu ölçeceğinden elde edilen puanlar arasında ($r = .46, p < 0.001$) orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki gözlenirken; iş doyumundan elde edilen puanlar ile mesleki tükenmişliğin alt ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında; iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik arasında orta düzeyde ($r = -.49, p < 0.001$), iş doyumunu ve duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde ($r = -.26, p < 0.001$), iş doyumunu ve düşük kişisel başarı arasında düşük düzeyde ($r = -.22, p < 0.001$) negatif yönlü ilişki saptanmıştır.

İş Doyumunun Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerini Yordamalarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi ile İlgili Bulgular

Araştırmadaki bağımsız değişkenlerin (duygusal tükenmişlik, düşük kişisel başarı, yaşam doyumunu) bağımlı değişkeni (iş doyumunu) yordayıp yordamadığını belirleyebilmek ve bağımsız değişkenlerin ne düzeyde katkı sağladıklarını belirleyebilmek amacıyla aşamalı regresyon analizi tekniği kullanılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3

İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (N=268)

Bağımsız Değişkenler	R	R ²	SS	β	R ² Değişimi	F	F Değişimi	S ri
Duygusal Tükenmişlik	.498	.248	0.81	-	.248	89.08*	89.08	.06
Yaşam Doyumu	.542	.294	0.88	.230	.046	56.03*	17.52	-
Düşük Kişisel Başarı	.553	.305	1.02	-	.011	39.26*	4.33	.15
				.109				.24

*p<.0001

Tablo 3 incelendiğinde duygusal tükenmişlik alt ölçeğinin, ilgili R2 değerlerine göre yaşam doyumunu puanlarında gözlenen toplam varyansın % 25'ini açıkladığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre duygusal tükenmişlik iş doyumunu birinci derecede yordayan bağımsız değişkendir. Ayrıca iş doyumunu ile duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır; buna göre iş doyumunu arttıkça duygusal

tükenmişlik azalmakta, iş doyumunu azaldıkça duygusal tükenmişlik artmaktadır ($\beta = -.36, p < .0001$). Duygusal tükenmişliğin iş doyumuna katkısı anlamlıdır (F reg = 89.08, $S ri = .06, p < .0001$).

İkinci olarak, yordama işlemine katılan yaşam doyumunu ile açıklanan toplam varyans oranı % 29'a yükselmiştir. Yaşam doyumunun açıklanan toplam varyansa %5 oranında katkısı olmuştur ve iş doyumunu ikincil olarak yordayan değişken olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; iş doyumunu arttıkça yaşam doyumunu artmakta, iş doyumunu azaldıkça yaşam doyumunu da azalmaktadır ($\beta = -.23, p < .0001$) Yaşam doyumunun varyansa olan bu katkısı (F reg = 56.03, $p < .0001$) ve R^2 'de sağladığı artış (F değişim = 17.52, $S ri = -.15, p < .0001$) anlamlıdır.

Üçüncü olarak yordama işlemine katılan düşük kişisel başarı ile açıklanan toplam varyans oranı % 30'a yükselmiştir. Açıklanan toplam varyansa %1 oranında katkısı olmuş ve bu boyutun iş doyumunu 3. sırada yordayan değişken olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş doyumunu ile düşük kişisel başarı arasında negatif ancak yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre; iş doyumunu arttıkça kişisel başarıda düşme oranı azalmakta, iş doyumunu azaldıkça kişisel başarıdaki düşüş oranı artmaktadır ($\beta = -.11, p < .0001$) Düşük kişisel başarının varyansa olan bu katkısı (F reg = 39.26, $p < .0001$) ve R^2 'de sağladığı artış (F değişim = 4.33, $S ri = .24, p < .0001$) anlamlıdır.

Araştırmada duyarsızlaşma değişkeninin ise iş doyumunu anlamlı bir biçimde yordamadığı gözlenmiştir.

TARTIŞMA VE YORUM

Bu araştırma Adana ili özelinde tekstil sektörü çalışanlarının iş doyumlarının tükenmişlik ve yaşam doyumlarını yordama düzeyleri ile yaşam doyumlarının tükenmişlik ve iş doyumlarını yordama düzeylerini araştırmak üzere yapılmıştır.

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar yapılarak, bulgular literatürdeki diğer araştırma bulgularına benzerlik ve farklılıkları açısından değerlendirilmiştir.

Araştırma bulguları mavi yaka çalışanlarda iş doyumunu puanlarının yaşam doyumunu puanları ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuca göre bireylerin iş doyumları arttıkça yaşam doyum düzeyleri de artış göstermektedir. Ayrıca yaşam doyumunu iş doyumunu ikinci önem düzeyinde yordayan değişkendir. Literatür içinde yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde; araştırmanın bu sonucunun; Iris ve Barrett'in (1972), Rice, Near ve Hunt'ın (1980), Schmitt'in (1985), Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu'nun (2001), Gümüş'ün (2006), Dağdelen' in (2008) çalışmaları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla bu sonuç kuramsal çerçeve ile uyumludur ve mavi yaka çalışanlarda bu araştırma kapsamında iş doyumunu arttıkça yaşam doyum düzeyinin de artış gösterdiği; iş doyum düzeyi azaldıkça yaşam doyumunda da düşme meydana geldiği bunun yanı sıra iş doyumunun yordanmasında yaşam doyumunun yüksek olmasının önemli bir katkı sağladığı gözlenmektedir.

Çalışan bireyler günlük hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedirler. Bu durumda çalışanların yaşamları iş ve iş dışı yaşam olarak ayrıldığı gibi, iş dışı yaşam da bireyin sevdiği şeyleri yaptığı boş zaman ve diğer iş dışı zaman olmak üzere ikiye ayrılır. Bireyin kendisine iş dışında kaliteli zaman ayırabilmesi, boş zamanını uygun ve nitelikli olarak geçirebilmesi yaşam doyumunu arttıracak ve iş gören

işine çok daha motive olmuş bir şekilde gidecektir. Aynı şekilde çalışma yaşamında yaşanan günlük rutinin olumlu ya da olumsuz olması bireyin iş dışındaki genel yaşam döngüsünü etkileyeceği gibi, iş dışı genel yaşam koşullarındaki olumlu ya da olumsuz etkiler de iş yaşamına doğrudan yansiyacaktır. Özellikle mavi yaka gibi üretim sektöründe, güç gerektiren işlerde çalışanlar için iş dışında fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak tatmin olmuş olmak işteki performansını da arttıracaktır. Bu nedenle araştırma bulguları ile literatürün paralellik göstermesi anlaşılır görünmektedir.

İş yaşamında geniş sosyal ağın içinde yer alan bireylerin iş dışındaki genel yaşamlarında da bu çevreleri ile sosyal yaşamlarını devam ettirdikleri gözlenmekte ya da sosyalliklerini iş dışı yaşamlarına taşıdıkları bilinmektedir. Bu durumda, bireylerin genel yaşam doyumlarında iş yaşamında oluşmuş yapının olumlu etkisi dikkati çekmektedir (Keser, 2005).

Araştırma bulguları mavi yaka çalışanlarda iş doyumunu puanlarının duygusal tükenmişlik puanları ile orta düzeyde, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları ile düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Yine araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu 1. önem düzeyinde yordayan değişken duygusal tükenmişlik, 3. önem düzeyinde yordayan değişken ise kişisel başarıda düşümedir. Literatür içinde yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde; araştırmanın bu sonucunun, Lee ve Ashfoth'un, Broome, Knight, Edwards ve Flynn'in (2008), Lochritz'in (2004) çalışmaları ile paralellik gösterdiği bulgulanmıştır. Bu araştırmalara bakıldığında elde edilen sonuç literatürle paralellik göstermektedir.

Bunlardan farklı olarak Gümüş (2006), araştırmasında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları ile iş doyumunu arasında negatif, kişisel başarı puanları arasında pozitif bir ilişki belirlemiştir. Sezgin (2010), aynı şekilde, üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürler üzerinde iş doyumunu ve tükenmişliği araştırdığı araştırmasında iş doyumunu puanları ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif, kişisel başarı puanları arasında pozitif ilişki bulmuştur. Bu durum tükenmişlik ölçeğinin Kişisel Başarı alt boyutunun puanlanması ile ilgilidir. Kişisel başarı boyutunda puanlar ters ya da düz olarak verilebilmektedir. Ters puanlandığında pozitif ilişki, önceki çalışmaların genelinde bulgular olduğu gibi negatif ilişkiye işaret eden bir sonucu doğurmaktadır.

Günümüz özel sektör ortamı, zor koşullar, iş kaybetme korkusu, sürekli rekabet gibi bireyi fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak zorlayan etmenleri barındırmaktadır. Tekstil sektörü, uygulama yapılan dönemde küçülme gösteren ve ciddi iş kayıplarının yaşandığı bir sektör olmakla birlikte, yoğun iş saatleri, güç gerektirmesi, ücret aralıklarının düşük olması ve ciddi iş gören sirkülasyonun bulunması nedeni ile doğasında zorluk barındıran bir alandır. Bunların bir araya gelmesi ile bireyde tükenmişlik meydana gelmesi durumunda duygusal olarak tükenen ve duyarsızlaşan bireyin bunu iş yaşamına yansıtması, veriminin düşmesi, başarısızlık yaşaması ve dolayısıyla iş tatmininin azalması söz konusu olacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre; iş doyumunu en fazla yordayan değişken duygusal tükenmişlik olarak belirlenmiştir. Buna göre iş doyumunu ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunu arttıkça, duygusal tükenme düzeyi düşmektedir. Duygusal tükenme yaşayan bireyler, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilecekleri gibi, tahammül eşikleri düştüğünden sosyal anlamda da

problemlerle karşılaşabilirler. Dolayısıyla duygusal tükenme düzeyleri ne derece düşük olursa iş doyumları o derece yüksek olacaktır.

İş doyumunu ve tükenme ile alakalı olarak, duyarsızlaşma puanlarının yaşam doyumundan sonra iş doyumunu yordayan 3. değişken olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre iş doyumunu ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fabrika özelinde mevcut durumun etkilerini ortadan kaldırmak için kazanım toplantıları yapılmakta, projelere yönelik ödüllendirmelere gidilmekte, belli özel günlerde aktiviteler düzenlenmektedir. Bu durumun işe karşı geliştirilecek duyarsızlaşmayı azaltacağı düşünülecek olursa iş doyumunun artmasının da söz konusu olacağı görülecektir.

Pek çok çalışmada iş doyumunu ve düşük kişisel başarıda düşme puanları arasında negatif bir ilişki bulunmakla beraber, bazı çalışmalarda pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçta ise iş doyumunu ile düşük kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu mavi yakanın oturmuş bir kadrodan oluşuyor olması, iş tanımlarının oldukça açık ve belli olması dolayısıyla başarının rutin ve kendiliğinden gelişen bir değişken olarak görülmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç olarak iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İş doyumunu ile tükenmişliğin 3 alt boyutu olan; duygusal tükenme ile orta düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; duyarsızlaşma ile düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; kişisel başarı boyutu ile düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre; mavi yaka çalışanlarda iş doyumunu en çok yordayan değişken duygusal tükenme, sonraki iki değişken ise sırasıyla yaşam doyumunu ve duyarsızlaşmadır.

KAYNAKLAR

- Altay, M. (2007). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- ATO Gazetesi (2009). Adanada Tekstil İhracatı yüzde 40 Geriledi. 2093 (9). <http://www.adana-to.org.tr/> (14 Ağustos 2009).
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., Conley S. (1991). Work- Home conflict among nurses and engineers, mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction of work. *Journal of Organizational Behavior*. 12, 39 -53
- Blandford, S., Grundy, W., (2000). Developing a Culture for Positive Behaviour Management. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 4 (3), 5-9.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18 (4), 621-656.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 155 – 166.
- Dağdelen, M. (2008). Üretim ve hizmet sektöründe çalışan işçilerde ruhsal sağlık düzeyi belirti dağılımı, algılanan sağlık, iş doyumu, yaşam doyumu ve sosyodemografik değişkenlerin karşılaştırılması. Uzmanlık tezi, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi. Malatya.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 3, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Diener, E., Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology* 68, 653-663
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50/ 3-4.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik envanterinin uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 143- 154.
- Gökçakan Z., Murat M. (2000). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. IX. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, (9),1.
- Güler, M. (1990). Endüstri işçilerinin iş doyumu ve iş verimine depresyon kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey, *Journal of Applied Psychology*, 60: 159.170.
- ILO Sektörel Eylem Planı, (2005), *ILO Sektörel Eylem Planı Raporu*, 7, Cenevre.
- İris, B., Barrett, G. Y. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56, 301-304.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 77-95

- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Lee R., Wilbur, E.R. (1985). Age education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: Multivariate analysis. *Human Relations*, 38 (8), 781-791.
- Lee, R. T., Ashford B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3 -20.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41 (1), 3-13.
- Lochritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty. *Teaching and Teacher Education*, 20 (7) , 723.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Ergonomics*, 1, 189.
- Maslach C., Schaufeli W. B., Leither M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397 -422
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Özkaya M. O., Yakın V., Ekici T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1). 163–179.
- Öz İplik İş Sendikası, (t.siz). *Tekstil Sektörü Değerlendirme Raporu*, www.oziplikis.org.tr (14 Ocak 2009).
- Rice, W. R., Near, J. P., Hunt, R. G. (1980). The job satisfaction/life satisfaction relationship: a review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, (1), 37-64.
- Schmitt, N., Bedian, A. G. (1982). A comparison level of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67, 806-817.
- Sezgin A. (2010). *Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerinin iş doyumuna ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tait, M., Padgett M.Y., ve Baldwin T.T. (1989), Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effect as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early Educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*. 11 (8), 256 – 261.
- Ünal S., Karlıdağ R., Yoloğlu S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumuna düzeylerinin yaşam doyumuna düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4, 113-118.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumuna*. Doktora tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Yüksel, I. (1997). “İş Güçlüğü Boyutlarının Belirlenmesi ve Çok Boyutlu İstatistiksel Analizi”. *Yayınlanmamış Doktora Tezi..* Ankara: Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü