

İş Güvenliği Uzmanlarında Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Mesleki Tükenmişlikle İlişkisi

The Relationship of Role Uncertainty and Role Conflict with Occupational Burnout in Occupational Safety Specialists

Tufan ÖZTÜRK¹ 

¹*İstanbul Esenyurt, Üniversitesi Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, 34510, İstanbul, Türkiye*

Öz

Bu araştırma iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik durumlarını çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada kullanılan veriler anket sistemiyle toplanmıştır. Bu amaçla rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği ile Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya 308 iş güvenliği uzmanı katılım sağlamıştır. Araştırmada t testi, ANOVA, MANOVA, pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi gibi parametrik istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre iş güvenliği uzmanlarının rol çatışması puanının, rol belirsizliği puanına göre daha yüksek olduğu; orta düzeyde duygusal tükenme, yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve düşük düzeyde kişisel başarı hissi yaşadıkları; bunların da iş güvenliği uzmanının sınıfına, yaşına, cinsiyetine medeni durumuna, çalışılan sektörün tehlike durumuna göre değiştiği; ayrıca rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişliği yordadığı bulgularına ulaşılmıştır. Çalışma sonunda bulgular yorumlanmış ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanı, Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Tükenmişlik

Abstract

This study aimed to examine the role ambiguity, role conflict, and burnout levels of occupational health and safety specialists in relation to various variables. The data for the study were collected through a questionnaire system. For this purpose, the Role Conflict and Role Ambiguity Scale and the Maslach Burnout Inventory were used. A total of 308 occupational health and safety specialists participated in the study. Parametric statistical methods such as t-test, ANOVA, MANOVA, Pearson correlation analysis, and linear regression analysis were employed. According to the results of the analysis, it was found that occupational health and safety specialists had higher scores in role conflict compared to role ambiguity. Moreover, they experienced moderate levels of emotional exhaustion, high levels of depersonalization, and low levels of personal accomplishment. These findings were found to vary based on the specialist's professional class, age, gender, marital status, and the hazard level of the industry they worked in. Furthermore, it was determined that role ambiguity and role conflict predicted burnout. The findings of the study were interpreted, and various recommendations were provided.

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Safety Specialist, Role Ambiguity, Role Conflict, Burnout

I. GİRİŞ

Türkiye’de her yıl yaklaşık 400 bin iş kazası meydana gelmekte ve bu kazalara bağlı olarak ortalama 1500-2000 kişi yaşamını kaybetmektedir [1, 2]. Bu iş kazalarının önlenmesi; başta insani bir gereklilik ve devlet sosyal politika sistemi bakımından ciddi bir sorumluluktur [3-5]. Devletin bu sorumluluğunu yerine getirebilmesi için öncelikli görevlerinden birisi mevzuat hazırlamaktır. Bu kapsamda 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yasalaşmıştır. Bu kanunun en önemli amacı iş yerlerindeki sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanması veya iyileştirilmesidir [6]. Bu kanuna göre işveren işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanabilmesi için kendisine rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere iş güvenliği uzmanı görevlendirebilir veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilir. İş güvenliği uzmanı ise mevzuat ve teknik gelişmeler ışığında işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksikleri, aksaklıkları ve bunlara dönük tedbir ve önerileri belirleyerek işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirilmiş bu eksik ve aksaklıkların işveren tarafından giderilmemesi durumunda ortaya ciddi sonuçları olabilecek zararların çıkma olasılığı varsa da iş güvenliği uzmanı bu konuyu bakanlığa bildirmekle sorumludur. Böyle bir durumda bildirimde bulunmayan uzmanın belgesi iptal edilebilmektedir. Bu bildirim nedeniyle iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve hak kaybına uğratılmayacağı kanunda yer almaktadır [6].

Ancak böyle bir bildirim iş güvenliği uzmanıyla işvereni karşı karşıya getirmektedir. Özellikle iş güvenliği uzmanlarının çalışma şekline göre doğrudan veya dolaylı olarak maaşını işverenden alması böyle bir bildirim nedeniyle iş güvenliği uzmanını işverene karşı güçsüzleştirmektedir. Bu ve benzeri nedenlerle iş güvenliği uzmanlarının bu bildirim sorumluluklarını tam olarak yerine getiremedikleri söylenebilir. [3, 7]. Diğer taraftan toplumda henüz oluşmamış iş güvenliği kültürü nedeniyle çalışanların da iş güvenliği uzmanlarının işyerindeki tespit ve önerilerine kayıtsız kaldığı araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir [8, 9]. Bu nedenle iş güvenliği uzmanlarının; mevzuattan kaynaklı yasal yükümlülükleri, kendi işvereniyle olan patron işçi ilişkisi ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına karşı kayıtsızlıkları arasında kaldıklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlarının; mevzuat ve işveren beklentilerini tam ve eş zamanlı olarak yerine getirmekte zorlanacağı aşikârdır. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanı mevzuatın beklentisini tam olarak karşıladığında iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kalırken patronun beklentisini tam olarak karşıladığında ise idari veya cezai yaptırımlarla karşılaşabilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının içinde bulunduğu bu durum ise modern anlamda rol belirsizliği ve rol çatışması olarak tanımlanabilir. Ayrıca iş güvenliği uzmanları bu ve benzeri etkiler nedeniyle tükenmişlik gibi önemli bir psikososyal risk etmenine maruz kalmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının maruz kaldığı psikososyal risklerin araştırıldığı son yıllara ait önemli çalışmalar mevcuttur. Bu kapsamda: Karakaya (2018) bu meslek grubunun iş stresi ve iş güvencesizliği durumunu incelemiştir [10]. Bu çalışmada ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görev yapan veya yetki kullanma problemi olan iş güvenliği uzmanlarının yüksek derecede iş stresi yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesinin sağlanması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Aytaç, Engin ve İmanlı (2020) ise iş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluş halini, mutluluk ve yaşam tatmini ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmalarında iş güvenliği uzmanlarının işle ilgili iyilik algılarının, mutluluk düzeylerinin ve yaşam tatminlerinin uzmanlık sınıfına göre farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının işle ilgili duygularının da mutluluk ve yaşam tatminlerini etkilediği sonucuna varmışlardır [11]. Aytaç, Akalp ve Gökçe (2016) ise iş güvenliği uzmanlarının A-B-C sınıflarına göre işe bağlı stres ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmalarında iş güvenliği uzmanlarının iş stresi ve tükenmişlik seviyelerinin uzmanlık sınıfına, sektörün tehlike sınıfına ve iş güvenliği uzmanının cinsiyetine göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır [12]. Alanda yapılan benzer çalışmalarda; iş güvenliği uzmanlarının stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş doyumu, iş

güvencesizliği, kaygı, örgütsel bağlılık, iş yükü ve iş tatmini düzeylerinin araştırıldığı ve bu düzeylerin demografik özelliklere göre karşılaştırıldığı görülmüştür. Ancak Türkiye’de iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik düzeylerini eş zamanlı olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Oysa yukarıda da ifade edildiği gibi iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması ve bunların ortaya çıkarabileceği tükenmişlik durumlarının incelenmesi oldukça önemli görünmektedir.

II. ROL BELİRSİZLİĞİ

Rol belirsizliği; kişilerin kendisinden beklenenleri rahatlıkla anlayamadığı veya anlasa bile bu beklentilerin kendi inandığı düşüncelerle çelişmesi durumunda meydana gelmektedir. Başka bir ifadeyle kişiler; göreviyle ilgili yapması gerekenleri tam olarak bilemediği, gerekli bilgilerin kendisine eksik verildiği veya görev tanımının yeteri kadar net olmadığı durumlarda rol belirsizliği yaşamaktadırlar [13–18]. Rol belirsizliğinin; çalışanlarda gerginlik, kaygı, stres, iş tatminsizliği ve endişe gibi durumları artırdığı birçok çalışmada ortaya konmuştur [18–20]. Sabuncuoğlu (2008) çalışmasında rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişliğin duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma boyutlarını artırdığı bulgusuna ulaşmıştır [21]. Tunç (2008) sağlık çalışanlarıyla ilgili araştırmasında rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişlikle istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğunu belirlemiştir [22].

III. ROL ÇATIŞMASI

Rol çatışması kişilerin birden fazla ve birbirleriyle çelişen rollere sahip olduğunda; bu rollerin kişiden yerine getirilmesi istendiğinde; yerine getirmesi gereken role ait beklentilerin kişi tarafından anlaşılmadığında; anlaşılmasa bile bu beklentilerin kişinin kendi inandığı düşüncelerle çeliştiğinde veya bir role diğerlerine göre daha fazla uyması gerektiğinde meydana gelmektedir [18, 23–25]. Rol çatışmasının iş gerilimi ve endişenin artmasında etkili olduğu birçok çalışmayla belirlenmiştir [20]. Ayrıca rol çatışmasının tükenmişlikle de ilişki içinde olduğu birçok araştırmacı tarafından ortaya konmuştur [18, 21, 26–31]. Bazı araştırmacılar ise rol çatışmasıyla, tükenmişliğin bir alt boyutu olan sadece duygusal tükenmişlik arasında bir ilişkinin varlığını ifade etmişlerdir [32, 33]. Diğer taraftan Jackson, Turner ve Brief (1987) yaptıkları çalışmalarında rol çatışmasıyla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını belirlemişlerdir [34].

IV. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik ilk olarak Freudenberg (1974) tarafından “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır [35]. Kendi ismiyle anılan tükenmişlik

ölçeğinin geliştiricisi de olan Christina Maslach ise tükenmişliği üç boyut altında ele alarak “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma biçiminde tanımlamıştır [36, 37]. Bunlardan duygusal tükenme bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalma şeklinde tarif edilmektedir [38]. Ayrıca duygusal tükenmenin daha çok insanlarla yüz yüze olunan gerek psikolojik gerekse duygusal taleplere maruz kalınan mesleklerde sıklıkla görüldüğü ve kişinin içinde bulunduğu duygu durumunu gösterdiği ifade edilmektedir [35, 38–40]. Duyarsızlaşma ise çalışanın işi nedeniyle karşılaştığı insanlara katı, soğuk, ilgisiz ve insancıl olmayan olumsuz davranışlar göstermesi durumu şeklinde ifade edilmektedir [35, 37, 38, 40]. Son boyut olan kişisel başarı hissinde azalma duygusu ise çalışanın kendisini başarısız ve olumsuz şekilde değerlendirmeye eğilimli olduğu durum biçiminde tarif edilmektedir [35, 38–40].

V. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmada iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği ve çatışması ile tükenmişlik durumlarının belirlenmesi; bu düzeylerin demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının sorgulanması; bu düzeyleri etkileyen değişkenlerin ortaya konması; rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkinin araştırılması; rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişlik durumunu etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi ve son olarak rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasına yönelik önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanmasında birinci derecede sorumlu görülen iş güvenliği uzmanlarının bu görevini layıkıyla yerine getirebilmesi için öncelikle kendisinin sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunması gerekmektedir. Bu bakımdan iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik yaşayıp yaşamamaları tüm çalışanların sağlık ve güvenlik durumunu da etkileyecektir. Bu nedenle çalışmanın sonuçlarının hem iş güvenliği uzmanlarının hem de diğer çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarına fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

VI. YÖNTEM

Bu çalışmaya ait çalışma planı öncelikle İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 17.06.2022 tarihli ve 2022/06-4 numaralı onayından geçmiştir. Etik onayı sonrasında Türkiye'nin farklı bölgelerinden İSG uzmanlarına kolayca örnekleme yöntemiyle anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini A, B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Anket 01 Temmuz 2022-10 Ekim 2022 tarihleri arasında Google form ortamında uygulanmıştır. Ankete 308 iş güvenliği uzmanı cevap vermiştir. Ancak 29 katılımcının bazı soruları okumadan

ışaretlediği anlaşılmış ve bu katılımcılara ait cevaplar çalışmadan çıkartılmıştır. Bu nedenle tüm analizler 279 katılımcıya ait cevaplar üzerinden yürütülmüştür. Bu çalışmada Rizzo ve diğerleri (1970) tarafından geliştirilmiş rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği ile Christina Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır [13, 41]. Kullanılan rol çatışması ile rol belirsizliği ölçeği Yıldırım (1996) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Bu uyarlamada iç tutarlılık katsayıları rol çatışması için 0,82, rol belirsizliği için 0,63 olarak hesaplanmıştır [42]. Kullanılan Maslach Tükenmişlik ölçeği ise Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Bu uyarlamada tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme için iç tutarlılık katsayısı 0,83, duyarsızlaşma için iç tutarlılık katsayısı 0,65 ve kişisel başarı hissinde azalma için ise iç tutarlılık katsayısı 0,72 olarak hesaplanmıştır [37]. Her iki ölçekte de 5'li Likert Sistemi kullanılmış ve cevaplar 1 ile 5 arasında kodlanmıştır. Bu kodlamada; düşük puanlar rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişlik durumunun azlığını, yüksek puanlar ise çokluğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcıların cevap ortalamalarının yüksek olması çalışanların yukarıdaki olumsuzluklardan daha fazla etkilendiğini göstermektedir.

Çalışmada öncelikle ölçek ve alt boyutların betimsel özellikleri belirlenmiştir. Sonrasında bu özellikler içinde yer alan çarpıklık katsayıları incelenerek parametrik analiz yöntemlerinin en önemli varsayımı olan verilerin normal dağılım durumu değerlendirilmiştir. Arkasından ölçeklere ait iç tutarlılık analizleri yapılmıştır. Daha sonra iş güvenliği uzmanlarının birçok demografik özelliklerine göre rol belirsizliği, rol çatışması, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hislerindeki azalma düzeyleri belirlenmiş ve gruplar arasındaki farklılıklar ortaya konmuştur. Bu aşamada ölçek puanları literatürde kabul görmüş ölçek puanlarıyla karşılaştırılmış ve gruplar arasında istatistiksel bakımdan fark olup olmadığı ise t testi, ANOVA ve MANOVA ile sorgulanmıştır. Bu işlemler sonrasında rol belirsizliği, rol çatışması, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hislerindeki azalma düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analiziyle test edilmiştir. Arkasından rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutunu ne şekilde yordayıp yordamadığının ortaya konması için doğrusal regresyon modelleri oluşturulmuştur. Son olarak da iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik düzeylerini etkilediği düşünülen faktörler göz önünde bulundurularak; işverenlere, yetkili kurumlara ve yeni araştırmacılara iyileştirici tavsiyelerde bulunulmuştur.

VII. ÇALIŞMANIN KISITLARI

Bu çalışmada kullanılan bağımsız t testi, ANOVA ve İki Yönlü MANOVA çıktı tabloları gerek sayı bakımından gerekse boyut bakımından oldukça fazladır. Bu yüzden, önemli bulguların etkili bir şekilde verilebilmesi için analiz çıktılarının istatistiksel olarak sadece anlamlı sonuçları ve MANOVA çıktı grafikleri çalışmada sunulmuştur. Analizlere ait tüm tablo çıktılarının araştırmada sunulmaması bu çalışmanın bir kısıtıdır. Ayrıca Türkiye’de iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması ve tükenmişlik düzeylerini eş zamanlı

olarak ele alan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle bulgularımızın literatürde sınırlı düzeydeki çalışmalarla kıyaslanabilmiş olması da araştırmamızın bir başka kısıtı olarak değerlendirilmektedir.

VIII. BULGULAR

8.1 Ölçeklerin Betimsel Özellikleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin betimsel özellikleri hesaplanarak Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçek betimsel özellikleri

Ölçekler	Katılımcı Sayısı	Ölçek Puanları			Standart Sapma	Çarpıklık Katsayısı
		En Düşük	En Yüksek	Ortalama		
Rol Belirsizliği		1,00	4,60	2,44	0,77	0,45
Rol Çatışması		1,00	4,71	3,23	0,72	-0,50
Duygusal Tükenme	279	1,22	4,22	2,66	0,62	0,07
Duyarsızlaşma		1,00	4,80	2,84	0,77	0,05
Kişisel Başarı Hissinde Azalma		1,00	4,63	2,54	0,63	-0,12

Tablo 1 incelendiğinde; 279 katılımcıya ait ölçek puanlarının en düşük, en yüksek, ortalama, standart sapma ve çarpıklık değerleri görülmektedir. Ölçeklerden rol çatışması ortalamasının diğer ölçeklere göre daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca çarpıklık katsayılarının -1 ve +1

aralığında bulunması nedeniyle tüm ölçeklerin normal dağıldığı kabul edilmiştir [43, 44].

8.2 İç Tutarlılık Analizleri

Çalışmada kullanılan rol belirsizliği ve rol çatışması ölçeğine ait Cronbach's Alpha iç tutarlılık analizleri yapılarak sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Rol belirsizliği ve rol çatışması ölçeğine ait iç tutarlılık analiz sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı	Açıklama
Rol Belirsizliği	0,619	5	25’nci soru analizden çıkartılmıştır
Rol Çatışması	0,664	7	35’nci soru analizlerden çıkartılmıştır

Tablo 2 incelendiğinde; rol belirsizliği ve rol çatışması ölçeklerine ait Cronbach's Alpha değerleri, analizde kullanılan soru sayısı ve analizden çıkartılan soru açıklaması görülmektedir. Rol belirsizliği ölçeğinde ilk yapılan iç tutarlılık analizinde Cronbach's Alpha değeri 0,355 hesaplanmıştır. Bu değer kabul edilebilir sınırın altında olmasında 25’nci sorunun etkisi anlaşılmalı ve analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizde Cronbach's Alpha değeri 0,619 hesaplanmıştır. Benzer şekilde rol çatışması ölçeğinde de ilk yapılan iç tutarlılık analizinde Cronbach's Alpha

değeri 0,564 hesaplanmıştır. Bu değer kabul edilebilir sınırın altında çıkmasında 35’nci sorunun etkili olduğu anlaşılmalı ve analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan son analizde Cronbach's Alpha değeri 0,664 olarak hesaplanmıştır. Son durumdaki Cronbach's Alpha değerleri kabul düzeyde olup, ölçeklerin iç tutarlılığı iyi seviyededir. Çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalmaya ait Cronbach's Alpha iç tutarlılık analizleri yapılmış ve sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Tükenmişlik ölçeğine ait iç tutarlılık analiz sonuçları

Ölçek	Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı	Açıklama
Tükenmişlik	Duygusal tükenme	0,720	9	-
	Duyarsızlaşma	0,615	5	-
	Kişisel başarı hissinde azalma	0,651	8	-

Tablo 3 incelendiğinde; Cronbach's Alpha değerlerinin duygusal tükenme alt boyut için 0,720, duyarsızlaşma alt boyutu için 0,615 ve kişisel başarı hissinde azalma alt boyutu için 0,651 olduğu görülmektedir. Her üç boyutun da Cronbach's Alpha

değeri kabul edilebilir düzeyde olup iç tutarlılığı iyi seviyededir.

8.3 Tükenmişlik Ölçeği Derecelendirme

Tükenmişlik ölçeğine ait genel katılımcı puan referans değerleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Tükenmişlik ölçeği derecelendirme tablosu [22]

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Hissinde Azalma
Yüksek	3 ve üzeri	2,6 üzeri	4,8 üstü
Orta	1,8-2,9	1,4-2,5	3,9-4,7
Düşük	0-1,7	0-1,3	0-3,8

Tablo 4'e göre; duygusal tükenme durumunun 0-1,7 arasında düşük, 1,8-2,9 arasında orta, 3 ve üzerinde ise yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma durumu ise 0-1,3 arasında düşük, 1,4-2,5 arasında orta, 2,6 üzerinde ise yüksektir. Kişisel başarı hissinde azalma durumu ise 0-3,8 arasında düşük, 3,9-

4,7 arasında orta, 4,8 üzerinde ise yüksek durumdadır. İş güvenliği uzmanları A, B ve C sınıflarına göre ayrılmış ve her bir sınıftaki uzmanların ölçek puan ortalamaları, standart sapma değerleri yaş gruplarına göre belirlenerek Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İş güvenliği uzmanlarının yaş gruplarına göre ölçek puanları

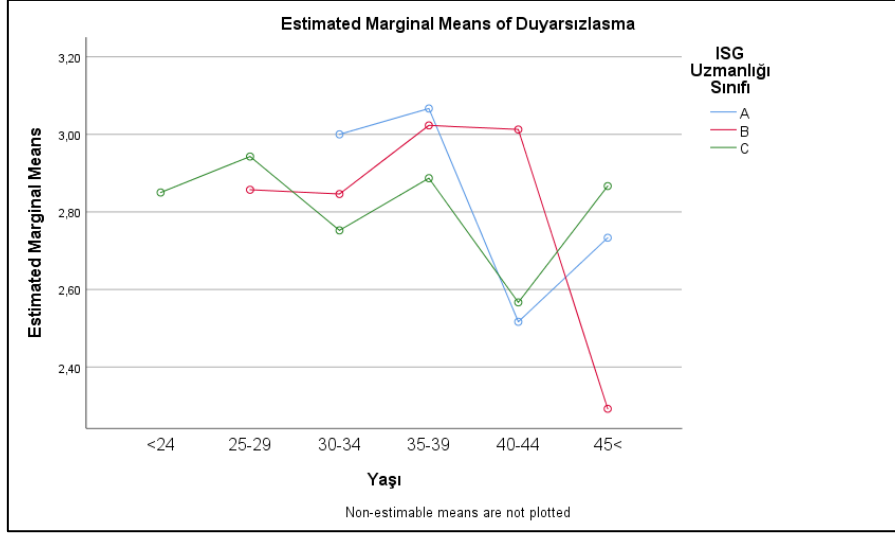
ISG Uzmanlığı Sınıfı	Ölçek	Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma
A	Rol Belirsizliği	30-34	7	2,31	1,02
		35-39	9	2,64	0,70
		40-44	12	2,17	0,56
		45<	21	2,46	0,83
		Toplam	49	2,40	0,77
	Rol Çatışması	30-34	7	3,35	0,58
		35-39	9	3,46	0,73
		40-44	12	3,07	0,63
		45<	21	3,32	0,72
		Toplam	49	3,29	0,68
	Duygusal Tükenme	30-34	7	2,76	0,87
		35-39	9	2,85	0,42
		40-44	12	2,35	0,62
		45<	21	2,69	0,75
		Toplam	49	2,65	0,69
	Duyarsızlaşma	30-34	7	3,00	0,88
		35-39	9	3,07	0,57
		40-44	12	2,52	0,54
		45<	21	2,73	0,81
		Toplam	49	2,78	0,73
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	30-34	7	2,66	0,52	
	35-39	9	2,74	0,47	
	40-44	12	2,19	0,62	
	45<	21	2,59	0,69	
	Toplam	49	2,53	0,63	
B	Rol Belirsizliği	25-29	21	2,56	0,75
		30-34	39	2,29	0,71
		35-39	26	2,41	0,80
		40-44	16	2,30	0,89
		45<	13	2,24	0,91
	Toplam	115	2,36	0,78	
Rol Çatışması	25-29	21	3,04	0,77	

	30-34	39	3,10	0,68
	35-39	26	3,32	0,71
	40-44	16	3,20	0,54
	45<	13	2,76	0,76
	Toplam	115	3,11	0,70
	25-29	21	2,79	0,56
Duygusal Tükenme	30-34	39	2,62	0,58
	35-39	26	2,71	0,65
	40-44	16	2,83	0,57
	45<	13	2,25	0,54
	Toplam	115	2,66	0,60
	25-29	21	2,86	0,70
	30-34	39	2,85	0,68
Duyarsızlaşma	35-39	26	3,02	0,72
	40-44	16	3,01	0,92
	45<	13	2,29	0,58
	Toplam	115	2,85	0,74
	25-29	21	2,45	0,72
	30-34	39	2,51	0,63
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	35-39	26	2,63	0,58
	40-44	16	2,47	0,53
	45<	13	2,13	0,89
	Toplam	115	2,48	0,66
	<24	24	2,39	0,79
	25-29	35	2,59	0,81
	30-34	21	2,54	0,69
Rol Belirsizliği	35-39	23	2,60	0,59
	40-44	6	2,33	0,84
	45<	6	2,63	0,94
	Toplam	115	2,53	0,74
	<24	24	3,48	0,76
	25-29	35	3,33	0,83
	30-34	21	3,35	0,50
Rol Çatışması	35-39	23	3,33	0,68
	40-44	6	2,83	1,17
	45<	6	2,81	0,72
	Toplam	115	3,31	0,76
	<24	24	2,58	0,68
	25-29	35	2,79	0,61
	30-34	21	2,51	0,49
Duygusal Tükenme	35-39	23	2,81	0,63
	40-44	6	2,43	0,76
	45<	6	2,50	0,34
	Toplam	115	2,66	0,61
	<24	24	2,85	0,91
	25-29	35	2,94	0,90
	30-34	21	2,75	0,61
Duyarsızlaşma	35-39	23	2,89	0,80
	40-44	6	2,57	0,72
	45<	6	2,87	1,07
	Toplam	115	2,85	0,83
	<24	24	2,50	0,59
	25-29	35	2,65	0,68
	30-34	21	2,54	0,53
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	35-39	23	2,61	0,63
	40-44	6	2,60	0,76
	45<	6	2,85	0,47
	Toplam	115	2,60	0,61

C

Tablo 5'teki verilerle ANOVA ve Pos-hoc analizi uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre B sınıfı iş güvenliği uzmanlarında yaş grupları arasından duyarsızlaşma puanı bakımından anlamlı biçimde bir fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır $F(4,114)=2,52$, $P=0,045$. Bu farkın ayrıntılarının anlaşılabilmesi için Pos-hoc kıyaslamaları yapılmıştır. Bu kıyaslamalar sonucunda

B sınıfı uzmanlarda; 45 yaş grubunun duyarsızlaşma puan ortalamasının ($M=2,29$, $SD=0,58$) 35-39 yaş grubunun puan ortalamasına ($M=3,02$, $SD=0,72$) göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde yüksek olduğu anlaşılmıştır ($p<0,028$). İstatistiksel olarak bu anlamlı sonuçların grafiksel gösterimi MANOVA ile elde edilmiş ve Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. İş güvenliği uzmanlarının A, B ve C sınıflarına göre duyarsızlaşma ölçek puanının yaş gruplarına göre gösterimi

Şekil 1 incelendiğinde; genel olarak 40-44 yaş aralığından sonra duyarsızlaşma durumunun A ve C sınıfı uzmanlarda artarken B sınıfı uzmanlarda azaldığı dikkati çekmektedir. İş güvenliği uzmanları

A, B ve C sınıflarına göre ayrılmış ve her bir sınıftaki uzmanların ölçek puan ortalamaları, standart sapma değerleri cinsiyet durumuna göre belirlenmiş ve Tablo 6'da verilmiştir.

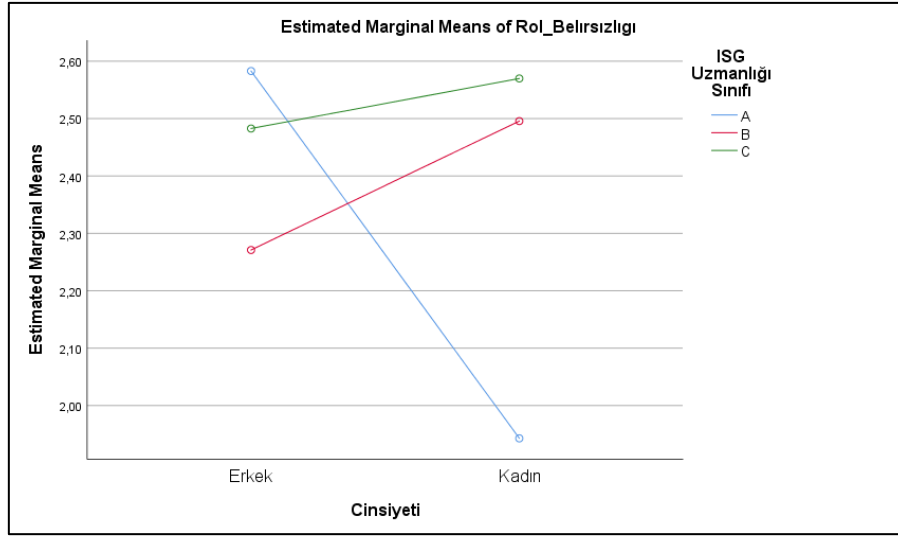
Tablo 6. İş güvenliği uzmanlarının cinsiyete göre ölçek puanları

ISG Uzmanlığı Sınıfı	Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
A	Rol Belirsizliği	Erkek	35	2,58	0,74
		Kadın	14	1,94	0,66
	Rol Çatışması	Erkek	35	3,32	0,61
		Kadın	14	3,22	0,84
	Duygusal Tükenme	Erkek	35	2,69	0,69
		Kadın	14	2,54	0,72
	Duyarsızlaşma	Erkek	35	2,81	0,66
		Kadın	14	2,70	0,90
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Erkek	35	2,65	0,64
		Kadın	14	2,22	0,51
B	Rol Belirsizliği	Erkek	69	2,27	0,75
		Kadın	46	2,50	0,81
	Rol Çatışması	Erkek	69	3,13	0,70
		Kadın	46	3,08	0,72
	Duygusal Tükenme	Erkek	69	2,67	0,63
		Kadın	46	2,63	0,56
	Duyarsızlaşma	Erkek	69	2,79	0,79
		Kadın	46	2,93	0,66
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Erkek	69	2,48	0,65
		Kadın	46	2,48	0,69
C	Rol Belirsizliği	Erkek	52	2,48	0,77
		Kadın	63	2,57	0,73
	Rol Çatışması	Erkek	52	3,29	0,80
		Kadın	63	3,29	0,80

	Kadın	63	3,33	0,73
Duygusal Tükenme	Erkek	52	2,52	0,59
	Kadın	63	2,78	0,61
Duyarsızlaşma	Erkek	52	2,79	0,83
	Kadın	63	2,91	0,82
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Erkek	52	2,48	0,64
	Kadın	63	2,69	0,57

Tablo 6'daki verilerle bağımsız t testi analizi uygulanmıştır. Bu bağımsız t testi analizi sonucuna göre; A sınıfı iş güvenliği uzmanlarda erkek grupların rol belirsizliği puan ortalamasının (M= 2,58, SD= 0,74) kadın gruplarının puan ortalamalarına (M=1,94,

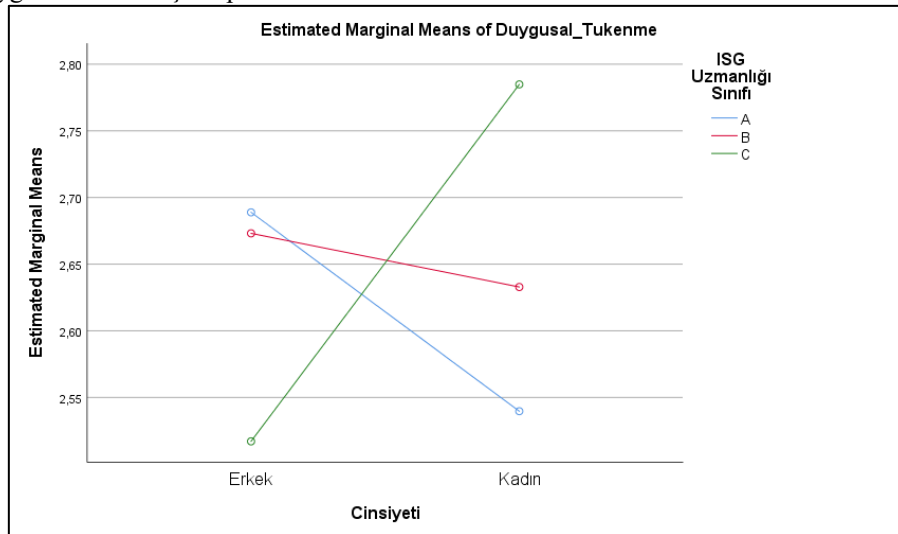
SD=0,66) göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde yüksek olduğu anlaşılmıştır $t(47)=2,80$, $p=0,007$. İstatistiksel olarak bu anlamlı sonuçların grafiksel gösterimi MANOVA ile elde edilmiş ve Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. İş güvenliği uzmanlarının A, B ve C sınıflarına göre rol belirsizliği ölçek puanının cinsiyet gruplarına göre gösterimi

Şekil 2 incelediğinde; genel olarak A sınıfı erkek İSG uzmanlarının rol belirsizliği durumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu, B ve C sınıfı İSG uzmanlarında ise tam tersine kadınlarda daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Bağımsız t testi analizi sonucuna göre; C sınıfı iş güvenliği uzmanlarda erkek grupların duygusal tükenmişlik puan ortalamasının

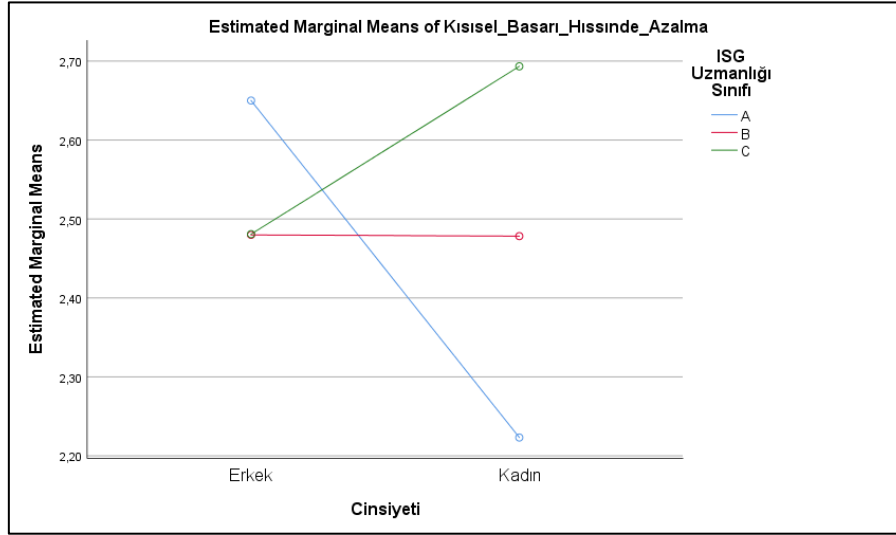
(M= 2,52, SD= 0,59) kadın gruplarının puan ortalamalarına (M=2,78, SD=0,61) göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde düşük olduğu anlaşılmıştır $t(113)=-2,32$, $p=0,019$. İstatistiksel olarak bu anlamlı sonuçların grafiksel gösterimi MANOVA ile elde edilmiş ve Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. İş güvenliği uzmanlarının A, B ve C sınıflarına göre duygusal tükenmişlik ölçek puanının cinsiyet gruplarına göre gösterimi

Şekil 3 incelendiğinde; genel olarak A ve B sınıfı erkek İSG uzmanlarının duygusal tükenmişlik durumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu, C sınıfı İSG uzmanlarında ise tam tersine kadınlarda daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Bağımsız t testi analizi sonucuna göre; A sınıfı iş güvenliği uzmanlarda erkek grupların kişisel başarı hissinde

azalma puan ortalamasının (M= 2,65, SD= 0,64) kadın gruplarının puan ortalamalarına (M=2,22, SD=0,51) göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde yüksek olduğu anlaşılmıştır $t(47)=2,23$, $p=0,031$. İstatistiksel olarak bu anlamlı sonuçların grafiksel gösterimi MANOVA ile elde edilmiş ve Şekil 4’de verilmiştir.



Şekil 4. İş güvenliği uzmanlarının A, B ve C sınıflarına göre kişisel başarı hissinde azalma ölçek puanının cinsiyet gruplarına göre gösterimi

Şekil 4 incelediğinde; genel olarak A sınıfı erkek İSG uzmanlarının kişisel başarı hissinde azalma durumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu, C sınıfı İSG uzmanlarında ise tam tersine kadınlarda daha yüksek olduğu, B sınıfı İSG uzmanlarda erkek ve

kadın grupların benzer olduğu dikkati çekmektedir. İş güvenliği uzmanları A, B ve C sınıflarına göre ayrılmış ve her bir sınıftaki uzmanların ölçek puan ortalamaları, standart sapma değerleri medeni durumlarına göre hesaplanarak Tablo 7’de verilmiştir.

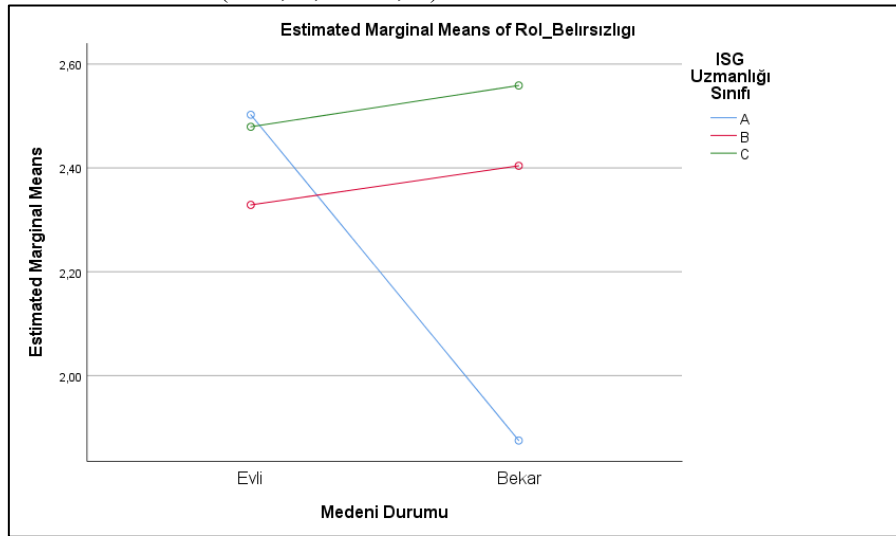
Tablo 7. İş güvenliği uzmanlarının cinsiyete göre ölçek puanları

ISG Uzmanlığı Sınıfı	Ölçek	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma
A	Rol Belirsizliği	Evli	41	2,50	0,76
		Bekâr	8	1,88	0,67
	Rol Çatışması	Evli	41	3,29	0,68
		Bekâr	8	3,31	0,71
	Duygusal Tükenme	Evli	41	2,67	0,66
		Bekâr	8	2,50	0,87
	Duyarsızlaşma	Evli	41	2,77	0,68
		Bekâr	8	2,85	1,01
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Evli	41	2,54	0,61
		Bekâr	8	2,45	0,78
B	Rol Belirsizliği	Evli	66	2,33	0,76
		Bekâr	49	2,40	0,82
	Rol Çatışması	Evli	66	3,20	0,67
		Bekâr	49	2,99	0,73
	Duygusal Tükenme	Evli	66	2,59	0,62
		Bekâr	49	2,75	0,56
	Duyarsızlaşma	Evli	66	2,82	0,75
		Bekâr	49	2,89	0,73
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Evli	66	2,45	0,70
		Bekâr	49	2,52	0,60
C	Rol Belirsizliği	Evli	41	2,48	0,65
		Bekâr	74	2,56	0,80

Rol Çatışması	Evli	41	3,34	0,60
	Bekâr	74	3,30	0,84
Duygusal Tükenme	Evli	41	2,59	0,62
	Bekâr	74	2,71	0,61
Duyarsızlaşma	Evli	41	2,70	0,74
	Bekâr	74	2,94	0,86
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Evli	41	2,52	0,58
	Bekâr	74	2,64	0,63

Tablo 7'deki verilerle bağımsız t testi analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucuna göre; A sınıfı iş güvenliği uzmanlarda evli grupların rol belirsizliği puan ortalamasının (M= 2,50 SD= 0,76) bekâr gruplarının puan ortalamalarına (M=1,88, SD=0,67)

göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde yüksek olduğu anlaşılmıştır $t(47)=2,18$, $p=0,03$. İstatistiksel olarak bu anlamlı sonuçların grafiksel gösterimi MANOVA ile elde edilmiş ve Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. İş güvenliği uzmanlarının A, B ve C sınıflarına göre kişisel başarı hissinde azalma ölçek puanının medeni duruma göre gösterimi

Şekil 5 incelediğinde; genel olarak A sınıfı evli İSG uzmanlarının rol belirsizliği durumlarının bekârlara göre daha yüksek olduğu, B ve C sınıfı İSG uzmanlarında ise tam tersine bekârlar daha yüksek

olduğu dikkati çekmektedir. İş güvenliği uzmanlarının ölçek puan ortalamaları, standart sapma değerleri uzmanlık kaynağına göre belirlenmiş ve Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. İş güvenliği uzmanlarının uzmanlık kaynağına göre ölçek puanları

Ölçek	ISG Uzmanı Kaynağı	N	Ortalama	Standart Sapma
Rol Belirsizliği	Diğer	23	2,46	0,77
	Fen Bölümleri	28	2,52	0,77
	Lisans (İSG)	27	2,41	0,86
	Mühendislik	107	2,34	0,72
	Ön Lisans (İSG)	94	2,53	0,78
	Toplam	279	2,44	0,77
Rol Çatışması	Diğer	23	3,19	0,85
	Fen Bölümleri	28	3,31	0,67
	Lisans (İSG)	27	3,01	0,78
	Mühendislik	107	3,23	0,63
	Ön Lisans (İSG)	94	3,27	0,79
	Toplam	279	3,23	0,72
Duygusal Tükenme	Diğer	23	2,73	0,52
	Fen Bölümleri	28	2,73	0,56
	Lisans (İSG)	27	2,38	0,50

	Mühendislik	107	2,63	0,66
	Ön Lisans (İSG)	94	2,74	0,63
	Toplam	279	2,66	0,62
Duyarsızlaşma	Diğer	23	2,90	0,82
	Fen Bölümleri	28	2,89	0,56
	Lisans (İSG)	27	2,56	0,74
	Mühendislik	107	2,83	0,78
	Ön Lisans (İSG)	94	2,90	0,82
	Toplam	279	2,84	0,77
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Diğer	23	2,61	0,73
	Fen Bölümleri	28	2,51	0,49
	Lisans (İSG)	27	2,38	0,60
	Mühendislik	107	2,49	0,66
	Ön Lisans (İSG)	94	2,62	0,63
	Toplam	279	2,54	0,63

Tablo 8'deki verilerle ANOVA, MANOVA ve Pos-hoc analizi uygulanmıştır. Ancak tüm ölçek puanları bakımından İSG uzmanlık kaynaklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

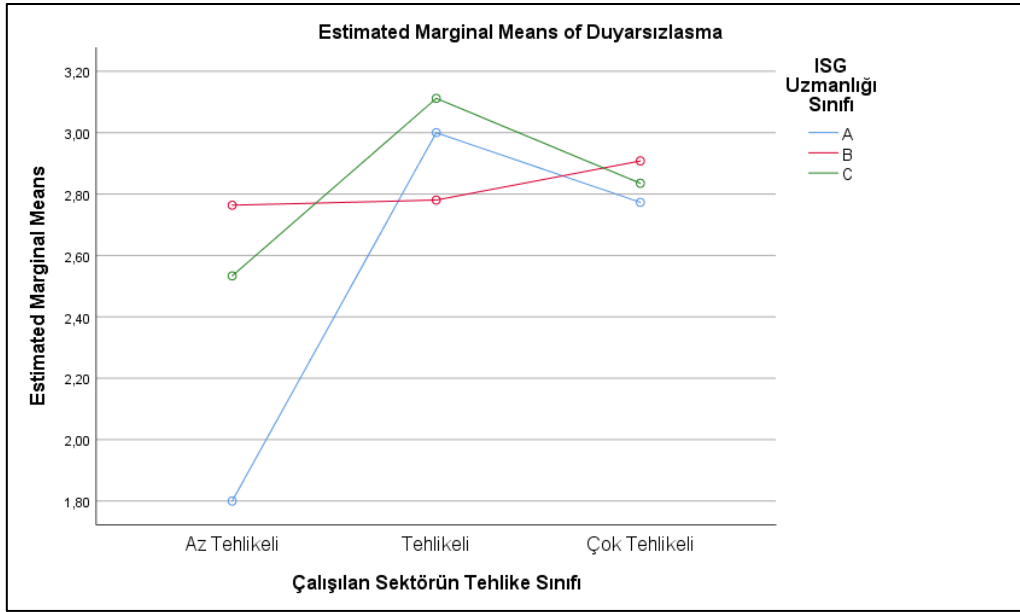
bulunamamıştır. İş güvenliği uzmanlarının ölçek puan ortalamaları, standart sapma değerleri çalışılan sektörün tehlike sınıfına göre belirlenmiş ve Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. İş güvenliği uzmanlarının çalıştığı iş kolunun tehlike sınıfına göre ölçek puanları

Ölçek	Tehlike Sınıfı	N	Ortalama	Standart Sapma
Rol Belirsizliği	Az Tehlikeli	37	2,58	0,76
	Tehlikeli	85	2,48	0,73
	Çok Tehlikeli	157	2,38	0,79
	Toplam	279	2,44	0,77
Rol Çatışması	Az Tehlikeli	37	3,07	0,78
	Tehlikeli	85	3,32	0,71
	Çok Tehlikeli	157	3,21	0,72
	Toplam	279	3,23	0,72
Duygusal Tükenme	Az Tehlikeli	37	2,59	0,70
	Tehlikeli	85	2,78	0,59
	Çok Tehlikeli	157	2,61	0,61
	Toplam	279	2,66	0,62
Duyarsızlaşma	Az Tehlikeli	37	2,56	0,80
	Tehlikeli	85	2,94	0,71
	Çok Tehlikeli	157	2,85	0,79
	Toplam	279	2,84	0,77
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Az Tehlikeli	37	2,50	0,73
	Tehlikeli	85	2,66	0,57
	Çok Tehlikeli	157	2,48	0,64
	Toplam	279	2,54	0,63

Tablo 9'daki verilerle ANOVA ve Pos-hoc analizi uygulanmıştır. Yapılan ANOVA ile duyarsızlaşma puanı bakımından iş güvenliği uzmanlarında, çalışılan sektörün tehlike sınıflarına göre anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşılmıştır $F(2,276)=3,15$, $P=0,045$. Bu farkın ayrıntılarının anlaşılabilmesi için Pos-hoc kıyaslamaları yapılmıştır. Bu kıyaslamalar sonucunda; tehlikeli sınıfta görev yapan İSG

uzmanlarının duyarsızlaşma puan ortalamasının ($M=2,94$, $SD=0,71$) az tehlikeli sınıfta görev yapan İSG uzmanlarının duyarsızlaşma puan ortalamasına ($M=2,56$, $SD=0,80$) göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde yüksek olduğu anlaşılmıştır. ($p<0,035$). İstatistiksel olarak bu anlamlı sonuçların grafiksel gösterimi MANOVA ile elde edilmiş ve Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6. İş güvenliği uzmanlarının A, B ve C sınıflarına göre duyarsızlaşma ölçek puanının çalışılan sektörün tehlike sınıflarına göre gösterimi

Şekil 6 incelediğinde; genel olarak az tehlikeli sektörde çalışan; A sınıfı İSG uzmanlarında duyarsızlaşmanın çok düşük olduğu, tehlikeli sektörde çalışan iş güvenliği uzmanlarının özellikle A ve C sınıfı uzmanlarda çok yüksek, çok tehlikeli sektörde çalışan A, B ve C sınıfı İSG uzmanlarında duyarsızlaşmanın birbirine daha yakın olduğu dikkati çekmektedir.

8.4 Ölçekler Arasındaki Korelasyon Bulguları

İş güvenliği uzmanlarında; rol belirsizliği, rol çatışması, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma puanları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olup olmadığının sorgulanması amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Ölçek puanları arasındaki korelasyon analizi çıktısı

Ölçekler	Rol Belirsizliği	Rol Çatışması	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Hissinde Azalma
Rol Belirsizliği	1,00	0,14	0,30	0,19	0,47
Rol Çatışması		1,00	0,35	0,37	0,22
Duygusal Tükenme			1,00	0,55	0,66
Duyarsızlaşma				1,00	0,57
Kişisel Başarı Hissinde Azalma					1,00

Tablo 10 incelendiğinde; rol belirsizliği ve rol çatışması arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki $r=0,14$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki $r=0,30$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Rol belirsizliği ve duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki $r=0,19$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Rol belirsizliği ve kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki $r=0,47$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Rol çatışması ve duygusal tükenme arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki $r=0,35$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Rol çatışması ve duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki $r=0,37$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Rol çatışması ve kişisel

başarı hissinde azalma arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki $r=0,22$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki $r=0,55$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Duygusal tükenme ile kişisel başarı hissinde azalma boyutları arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki $r=0,66$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki $r=0,57$, $n=279$, $p<0,05$ olduğu görülmüştür.

8.5 Rol Belirsizliğinin ve Rol Çatışmasının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

İş güvenliği uzmanlarında; rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarını

yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda; rol belirsizliği ve rol çatışması bağımsız değişken,

duygusal tükenme bağımlı değişken olacak şekilde birinci regresyon modeli oluşturulmuş ve model çıktısı Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Duygusal tükenme regresyon model çıktısı

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,879	0,194		4,523	0,000
Rol Belirsizliği	0,284	0,043	0,350	6,602	0,000
Rol Çatışması	0,337	0,045	0,394	7,427	0,000

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme

$R^2=0,239$, sig<0,05

Tablo 11 incelendiğinde; rol belirsizliği ve rol çatışmasının her ikisinin birlikte duygusal tükenmedeki varyansın yaklaşık %24’ünü istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde açıkladığı görülmüştür. Rol

belirsizliği ve rol çatışması bağımsız değişken duyarsızlaşma bağımlı değişken olacak şekilde ikinci regresyon modeli oluşturulmuş ve model çıktısı Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Duyarsızlaşma regresyon model çıktısı

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,824	0,248		3,320	0,001
Rol Belirsizliği	0,253	0,055	0,251	4,615	0,000
Rol Çatışması	0,433	0,058	0,406	7,472	0,000

a. Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma

$R^2=0,200$, sig<0,05

Tablo 12 incelendiğinde; rol belirsizliği ve rol çatışmasının her ikisinin birlikte duyarsızlaşmadaki varyansın %20’sini istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde açıkladığı görülmüştür. Rol belirsizliği ve rol

çatışması bağımsız değişken, kişisel başarı hissinde azalma bağımlı değişken olacak şekilde üçüncü regresyon modeli oluşturulmuş ve model çıktısı Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Kişisel başarı hissinde azalma regresyon model çıktısı

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,690	0,190		3,628	0,000
Rol Belirsizliği	0,424	0,042	0,511	10,074	0,000
Rol Çatışması	0,252	0,044	0,288	5,675	0,000

a. Bağımlı Değişken: Kişisel Başarı Hissinde Azalma

$R^2=0,303$, sig<0,05

Tablo 13 incelendiğinde; rol belirsizliği ve rol çatışmasının her ikisinin birlikte kişisel başarı hissindeki azalmanın varyansının yaklaşık %30’unu

istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde açıkladığı görülmüştür.

IX. TARTIŞMA

Çalışmamızın ilk amacı; iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinin belirlenmesidir. Bu bakımdan örneklemimizdeki iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği ile rol çatışması puanları değerlendirildiğinde; rol çatışması puanının, rol belirsizliği puanına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç; ölçeğin yaratıcı olan Rizzo ve diğerleri (1970)'nin karmaşık organizasyonlardaki araştırma sonuçlarıyla [13], Bedeian ve Armenakis (1981)'in sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarıyla [14], Sabuncuoğlu (2008)'nin araştırma görevlileri üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarıyla [21], Tunç (2008)'ün doktorlar ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmadaki her iki grup içinde elde ettiği sonuçlarla [22], Tunc ve Kutanis (2009)'in bir üniversite hastanesinde görev yapan doktor ve hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçlarıyla [30], Ghorpade ve diğerleri (2011)'nin akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarıyla [31], Doğan ve diğerleri (2016)'nin devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademik personel üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarıyla uyum içindedir [18]. Ancak Esatoğlu ve diğerleri (2004)'nin başhemşireler üzerinde yaptığı çalışmada rol belirsizliği puanı, rol çatışması puanından daha yüksektir [20].

Çalışmamızın ikinci amacı; A, B ve C sınıflarına göre ayrılmış iş güvenliği uzmanlarının rol belirsizliği, rol çatışması düzeylerinin bazı demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu bakımdan İSG uzmanlarının cinsiyetlerine ve medeni durumlarına bağlı olarak bu düzeyler incelendiğinde A sınıfı iş güvenliği uzmanlarda; erkeklerin kadınlara göre evlilerin de bekârlara göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde daha fazla rol belirsizliği yaşadıkları görülmektedir. Bu durum, A sınıfı erkek veya evli uzmanların kadın veya bekârlara göre çok tehlikeli sektörde daha fazla yer almalarından kaynaklanabilir. Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı olmasa da; B ve C sınıfı kadın uzmanların erkeklere göre daha fazla rol belirsizliği yaşadıkları görülmektedir. Bunun dışında istatistiksel olarak anlamlı olmasa da; B ve C sınıfı bekâr uzmanların evlilere göre daha fazla rol belirsizliği yaşadıkları görülmektedir. Diğer taraftan istatistiksel olarak anlamlı olmasa da; C sınıfı bekâr uzmanların diğer tüm uzmanlardan daha fazla rol belirsizliği yaşadıkları görülmektedir. Benzer şekilde istatistiksel olarak anlamlı olmasa da; C sınıfı kadın uzmanların da diğer tüm uzmanlardan daha fazla rol belirsizliği yaşadıkları görülmektedir. Bu durum ölçekteki rol belirsizliği soruları üzerinden değerlendirildiğinde rol belirsizliği daha fazla olan grupların; göreviyle ilgili daha az bilgiye sahip olduğu, işleriyle ilgili hedef ve amaçlarının daha az belirgin olduğu, zamanını daha az planlayabildiği, görevini yaparken daha fazla yardıma ihtiyaç duyduğu ve sorumluluklarının daha az farkında olduğu sonucuna varılabilir. Çalışmamızın ikinci

amacı içeriğinde ayrıca iş güvenliği uzmanlarının tükenmişlik ile alt boyutlarının düzeyleri hesaplanmıştır. Hesaplanan bu tükenmişlik düzeyleri, Tunç (2008) tarafından oluşturulan referans değerlerle karşılaştırılmış ve iş güvenliği uzmanlarının genelinde orta seviye duygusal tükenme, yüksek seviye duyarsızlaşma ve düşük seviye kişisel başarı hissinde azalma durumu görülmektedir [22]. İşyerlerinde çalışanların tam bir iyilik halinde bulunmaları için görev yapan iş güvenliği uzmanlarının genelinde duygusal tükenmenin varlığı ve ayrıca duyarsızlaşmanın yüksek seviyede olması üzücüdür. Diğer taraftan aynı grubun kişisel başarı hislerinde bir azalma hissetmemeleri de gelecek için umut vericidir. Aynı zamanda çalışmamızın ikinci amacı kapsamında; A, B ve C sınıflarına göre ayrılmış iş güvenliği uzmanlarının tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu bakımdan, çalıştıkları sektörün tehlike sınıfına göre İSG uzmanlarının bu düzeyleri incelendiğinde; tehlikeli sınıfta görev yapan İSG uzmanlarının az tehlikeli sınıfta görev yapanlara göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir. İSG uzmanlarının yaşlarına bağlı olarak bu düzeyler incelendiğinde; B sınıfı iş güvenliği uzmanlarda 45 ve daha büyük yaşta olanların 35-39 yaş grubuna göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde daha düşük duyarsızlaşma yaşadıkları görülmektedir. Genel olarak duyarsızlaşma 35-39 yaş aralığından sonra A, B ve C sınıfı uzmanlarda azalmaya başlarken A ve C sınıfı uzmanlarda 40-44 yaş aralığından sonra tekrar artışa geçmektedir. Bunun nedeni; B sınıfı uzmanların yaşla artan tecrübeye ek olarak A sınıfı kadar çok tehlikeli sektörde yer almamaları ve C sınıfı uzmanlardan daha fazla mesleki tecrübeye sahip olmaları düşünülebilir. B sınıfı uzmanların duyarsızlaşma durumları Ayaç ve diğerleri (2016)'nin sonuçlarıyla kısmen uyum içerisindedir [12]. Bu durum ölçekteki duyarsızlaşma soruları üzerinden değerlendirildiğinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu grupların, yaptığı işle insanların yaşamına katkıda bulunduğuna inanmadığı, çalışmaya başladığından beri insanlara karşı sertleştiği, yaptığı işin kendisini giderek katılaştırmasından korktuğu, iş yapacak gücü olmadığı, işinin kendisini kısıtladığı, normalden daha fazla çalışmak zorunda kaldığı düşüncesine kapıldıkları sonucuna varılabilir. C sınıfı iş güvenliği uzmanlarda kadınların erkeklere göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı olmasa da; A ve B sınıfı erkek uzmanların kadınlara göre duygusal tükenmeyle daha fazla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu durum ölçekteki duygusal tükenme soruları üzerinden değerlendirildiğinde duygusal tükenmeyi daha fazla yaşayan grupların; işlerinden daha fazla soğuduğu, iş bitiminde kendisini zihnen tükenmiş hissettiği, uyandığında işini bir gün daha yapamayacağı, işi

gereği karşılaştığı insanların ne hissettiğini anlamakta zorlandığı, işi gereği karşılaştığı kişilere insan değillermiş gibi davrandığı, bütün gün insanlarla uğraşmanın çok yıpratıcı olduğu, işi gereği insanların sorunlarına çözüm bulamadığı, yaptığı işten yıldıdığı, yaptığı işle insanlara fayda sağlamadığı düşüncelerinin hâkim olduğu sonucuna varılabilir. A sınıfı iş güvenliği uzmanlarda erkeklerin kadınlara göre istatistiksel bakımdan anlamlı şekilde daha fazla kişisel başarı hissinde azalma yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı olmasa da; C sınıfı kadın uzmanların cinsiyet farkı olmaksızın diğer tüm uzmanlardan daha fazla kişisel başarı hissinde azalma yaşadıkları görülmüştür. Bu durum ölçekteki kişisel başarı hissinde azalma soruları üzerinden değerlendirildiğinde kişisel başarı hissinde azalma yaşayan grupların; işi gereği karşılaştığı insanlara ne olduğunu umursamadığı, doğrudan doğruya insanlarla çalışmanın bu kişilerde ciddi stres yarattığı, iş nedeniyle ilişki kurduğu insanlarla uygun bir ortam oluşturamadığı, insanlarla yakın bir çalışma sonrası kendisini enerjik hissetmediği, işinde kayda değer önemli başarılar elde edemedikleri, işinde yolun sonuna geldiğini hissettiği, işindeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşmadığı, işi gereği karşılaştığı insanların kendisini suçlayıcı davrandıkları fikrinde oldukları düşünülebilir. İSG uzmanlarının mezuniyet kaynaklarına göre bu düzeyler incelendiğinde; gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışmamızın üçüncü amacı ise iş güvenliği uzmanlarında; rol belirsizliği, rol çatışması, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişkilerin ortaya konmasıdır. Bu kapsamda iş güvenliği uzmanlarında; rol belirsizliği ile rol çatışması arasında pozitif yönde ve zayıf seviyede bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Bu sonuç Doğan ve diğerleri (2016)'nin, Sabuncuoğlu (2008)'nin ve Bedeian ve Armenakis (1981)'in sonuçlarıyla uyum içindedir. [14, 18, 21]. Rol belirsizliğinin; duygusal tükenmeyle ve kişisel başarı hissinde azalmayla pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki içinde olduğu; duyarsızlaşmayla ise pozitif yönlü fakat zayıf düzeyde bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç Doğan ve diğerleri (2016)'nin ve Sabuncuoğlu (2008)'nin sonuçlarıyla uyum içindedir [18, 21]. Rol çatışmasının; duygusal tükenmeyle ve duyarsızlaşmayla pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç Doğan ve diğerleri (2016)'nin ve Sabuncuoğlu (2008)'nin sonuçlarıyla uyum içindedir [18, 21]. Rol çatışması ve kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönde zayıf seviyede bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuç Doğan ve diğerleri (2016)'nin sonuçlarıyla uyum içinde iken Sabuncuoğlu (2008)'nin sonuçlarıyla uyumlu değildir [18, 21]. Bu durum genel olarak incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının tükenmişliklerinin azaltılması için rol belirsizliği ve rol çatışmalarını önleyici

çözümlerin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutlarının birbirleriyle pozitif yönde ve güçlü seviyede bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç Sabuncuoğlu (2008)'nin sonuçlarıyla uyum içindedir [21].

Çalışmamızın dördüncü amacı ise iş güvenliği uzmanlarında; rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarını yordayıp yordamadığını belirlemektir. Bu kapsamda iş güvenliği uzmanlarında; rol belirsizliği ve rol çatışmasının her ikisinin birlikte duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma durumunu yordadığı görülmüştür. Bu sonuç rol belirsizliği ve rol çatışmasındaki artışın tükenmişliğin tüm boyutlarını arttırdığını göstermektedir. Bu nedenle iş güvenliği uzmanlarının tükenmişlik problemlerinin önemli bir kısmını çözebilmek için rol belirsizliği ve rol çatışmasına neden olan faktörlerin kontrol altına alınmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

X. ÖNERİLER

İş güvenliği uzmanlarının tükenmişlik seviyelerini düşürmeye yönelik olarak; çalışmada kullanılan ölçek soruları ve iş güvenliği uzmanlarının mevcut çalışma koşulları da göz önünde bulundurularak işverenlere, yetkili kurumlara ve yeni araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bu kapsamda; iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları tükenmişlik seviyesinin azaltılması için öncelikli olarak tükenmişlik durumunu ifade eden sorunların çözülmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca rol belirsizliği ve rol çatışmasındaki artışların tükenmişlik seviyesinin yaklaşık %25'ini yordaması nedeniyle rol çatışması ve rol belirsizliği sorunlarının çözülmesiyle de tükenmişlik seviyesinin azaltılabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle öncelikle doğrudan tükenmişlik seviyesini azaltacak öneriler; bunun arkasından da rol çatışması ve rol belirsizliği seviyesini azaltacak diğer öneriler sunulmuştur. Duyarsızlaşmanın azaltılması için işverene; iş güvenliği uzmanlarıyla diğer tüm çalışanlar arasında iletişim ve işbirliğini teşvik etmeleri, kendisi ve üst düzey yöneticilerin tüm çalışanlara rol model olmaları, işyerinde performans ölçüm sistemini geliştirmeleri yoksa oluşturmaları, işyerinde empati, çeşitlilik, ayrımcılık, iş yükü ve stresle baş etme gibi konularda eğitim ve seminerler düzenletmeleri, işyerinde olumlu bir iş güvenliği kültürü oluşturmaları tavsiye edilmektedir. Duygusal tükenmenin azaltılması yönünde işverene; iş güvenliği uzmanlarına destekleyici bir çalışma ortamı sağlamaları, kişilerin öz saygısını ve işyerine aidiyet duygusunu arttırmaya yönelik mesai dışı sosyal faaliyetler planlamaları önerilmektedir. Düşük kişisel başarı hissini yükseltmek için ise işverene; kurum içi veya kurum dışından yetkin iş güvenliği uzmanları aracılığıyla, C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının ölçülebilir ve gerçekçi

hedefler belirlemelerine yardımcı olmaları, başarılı olan İSG uzmanlarını ödüllendirmeleri, meslek içi eğitimlerle uzmanları desteklemeleri tavsiye edilmektedir. Tükenmişlik seviyesini dolaylı olarak etkileyen rol çatışması ve rol belirsizliğini düşürmek için de işverene; işyerindeki genel yönetim politikalarını gözden geçirmeleri, iş güvenliği uzmanlarının ve diğer çalışanların yetki ve sorumluluklarını açık ve dengeli biçimde belirlemeleri, çalışanlara iletişim becerileri, iş yükü planlama ve stresle mücadele gibi konularda eğitim verdirmeleri önerilmektedir. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşulları göz önüne alındığında; rol belirsizliği ve rol çatışması seviyesinin azaltılması için öncelikle tam bir mesleki bağımsızlık ilkesi içinde çalışmaları gerekmektedir. Bunun sağlanması için de iş güvenliği uzmanlarının ilgili bakanlığa bağlı bir çalışan olarak görevlendirilmeleri tavsiye edilmektedir. Bu durumun uygulanabilmesi için de yetkili kurumların gerekli yasal alt yapıyı oluşturmaları önerilmektedir. Bunlara ek olarak iş güvenliği uzmanı yetiştiren eğitim kurumlarının, etkili iletişim becerileri, zaman yönetimi, stres yönetimi, iş planlama gibi çeşitli kişisel gelişim derslerini de müfredatlarına eklemeleri önerilmektedir. Son olarak; benzer konularda çalışma yapan araştırmacılara, iş güvenliği uzmanlarıyla mülakatlar yaparak bu çalışmayı derinleştirmeleri tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- [1] Gözüak, M. H., & Ceylan, H. (2021). Türkiye’de inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının iş sağlığı ve güvenliği bağlamında analizi: Güncel eğilimlere genel bir bakış. Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 8(2), 133-143.
- [2] Öztürk, T. (2022). Türkiye’de 2017-2020 yılları arasında yaşanan iş kazaları ve yaralanma olaylarının illere göre değerlendirilmesi. International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences, 34(3), 460-469.
- [3] Orhan, S. (2014). İş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi sorunu. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(6), 70-89.
- [4] Çetin, M. (2015). Türkiye’deki iş kazaları ve işçi ölümlerinin ekonomik boyutu ve politika önerisi. Istanbul Journal of Sociological Studies, 51, Article 51. <https://doi.org/10.18368/IU/sk.60129>
- [5] Arslan, M., & Ünsal, M. (2015). Yapı işlerinde sağlık ve güvenlik planının kaza riskini azaltmaya pozitif etkisi. TMOBB İnşaat Mühendisleri Odası 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 5-6.
- [6] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6331 (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- [7] Kayan, Y. V., Doğruyol, M., Gültekin, M. Ş., Celal, M., Gültekin, E. A., & Kuncan, O. (2017). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar üzerine bir araştırma. Bilim ve Gençlik Dergisi, 5(2), 44-50.
- [8] Takaoğlu, Z. B., Kaya, E. Ç., & İri, N. Ö. (2018). İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı sorunlar. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7(2), 1-9.
- [9] Sarı, Ş. N., Atalay, D., Çelik, Ö., Engin, F., Mirici, E., Gür, R., & Aktaş, C. E. (2021). İş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile çalışanlar arasındaki iletişim sorunları ve çözüm önerileri. II. Ulusal, 48.
- [10] Karakaya, T. (2018). İş güvenliği uzmanlarının çalışma yaşamı özellikleri, iş stresi ve iş güvencesizliğinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [11] Aytaç, S., Engin, T., & İmanlı, E. (2020). İş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluş hali, mutluluk ve yaşam tatmini ilişkisi. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 15(60), 746-758.
- [12] Aytaç, S., Akalp, G., & Gökçe, A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işe bağlı stres ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences, 30(5), 1207-1225.
- [13] Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative science quarterly, 150-163.
- [14] Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. Academy of management journal, 24(2), 417-424.
- [15] Daft, R. L. (2010). New era of management 9th Edition. Terjemahan. Tita Maria Kanita, Era Baru Manajemen. Jakarta: Salemba.
- [16] Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). Organizational behavior. John Wiley & sons.
- [17] DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). Fundamentals of human resource management. John Wiley & Sons.
- [18] Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(1), 37-66.
- [19] Valenzi, E., & Dessler, G. (1978). Relationships of leader behavior, subordinate role ambiguity and subordinate job satisfaction. Academy of Management journal, 21(4), 671-678.
- [20] Esatoğlu, A. E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y., & Çelik, Y. (2004). Sağlık Bakanlığı hastanelerinde hemşirelerin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin belirlenmesi. Amme İdaresi Dergisi, 37(4), 133-146.
- [21] Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu

- üzerindeki etkilerinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1), 35-49.
- [22] Tunç, T. (2008). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişki: Bir üniversite hastanesi örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [23] Perrewé, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J., & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict. *Academy of Management Journal*, 47(1), 141-152.
- [24] Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2015). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Eğitim Yayınevi.
- [25] Arslan, S., & Üngüren, E. (2017). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir araştırma. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 26(4), 43-84.
- [26] Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational administration quarterly*, 18(1), 60-74.
- [27] Brookings, J. B., Bolton, B., Brown, C. E., & McEvoy, A. (1985). Self-reported job burnout among female human service professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 6(2), 143-150.
- [28] Fimian, M. J., & Blanton, L. P. (1987). Stress, burnout, and role problems among teacher trainees and first-year teachers. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 157-165.
- [29] Von Emster, G. R., & Harrison, A. A. (1998). Role ambiguity, spheres of control, burnout, and work-related attitudes of teleservice professionals. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(2), 375.
- [30] Tunc, T., & Kutanis, R. O. (2009). Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nursing & health sciences*, 11(4), 410-416.
- [31] Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2011). Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1275-1298.
- [32] Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology*, 71(4), 630.
- [33] Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- [34] Jackson, S. E., Turner, J. A., & Brief, A. P. (1987). Correlates of burnout among public service lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 339-349.
- [35] Sılığ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.
<https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/3289>
- [36] Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout—The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- [37] Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları, 22(25),143-154.
- [38] Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-108.
- [39] Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 491-499.
- [40] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- [41] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- [42] Yıldırım, F. (1996). Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [43] Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal bilimlerde veri analizi el kitabı. Pegem Yayınevi, Ankara.
- [44] Pallant, J. (2017). SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi. Anı Yayıncılık.