

## İşçilerin İş Yeri Rekreasyon Farkındalığı ve Tükenmişlik Seviyelerinin İncelenmesi (TTK Örneği)

### Investigation of Workplace Recreation Awareness and Burnout Levels of Workers

Sevgi KUŞ<sup>1</sup>, \* H. Mehmet TUNÇKOL<sup>2</sup>

<sup>1</sup> MEB, Hacı Musa Herkime Rifat Hayri Sin Ortaokulu, Zonguldak, TÜRKİYE / sevgiks8186@gmail.com / 0000-0003-3877-0222

<sup>2</sup> Dokuz Eylül Üniversitesi, Necatî Hekkon Spor Bilimleri Fakültesi, İzmir, TÜRKİYE / hulusimehmet.tunckol@deu.edu.tr / 0000-0002-0478-6966

\* Corresponding author

Bu çalışma, Sevgi KUŞ tarafından Doç. Dr. H. Mehmet TUNÇKOL danışmanlığında hazırlanan Yüksek Lisans tezinin bir bölümüdür.

**Özet:** Bu araştırmanın amacı, maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalığı ve tükenmişlik seviyelerinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2022-2023 yılında Zonguldak TTK Müdürlüğü Üzülmaz İşletme Müessesesi'nde maden işçisi olarak çalışan 1020 birey oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise bu katılımcılardan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 405 maden işçisinden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak, demografik soruların yer aldığı "Kişisel Bilgi Formu", "İş Yeri Rekreasyon Farkındalık Algısı Ölçeği" ve "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu" kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programından yararlanılmıştır. Analizler için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi ile ölçekler arasındaki ilişki için ise Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların eğitim durumları ile iş yeri rekreasyon farkındalığı ve tükenmişlik durumları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca ekonomik durum değişkeni ile tükenmişlik durumu ve iş yeri rekreasyon farkındalığı 'kişisel esenlik ve uyum alt boyutu'nda da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, işçilerin, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik boyutu ile kişisel esenlik ve uyum, kurumsal bilinç ve gelişim arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Farkındalık, işçi, iş yeri rekreasyonu, tükenmişlik.

**Abstract:** The aim of this research is to explore the workplace recreation awareness and burnout levels of mine workers according to some variables and to examine the relationship between them. The population of the research consists of 1020 individuals working as mine workers in the Zonguldak TTK Directorate Üzülmaz Enterprise Establishment in 2022-2023. The sample of the research consists of 405 mine workers selected from these participants by simple random sampling method. In the study, the "Personal Information Form" including demographic questions, the "Workplace Recreation Awareness Perception Scale" and "Burnout Scale Short Version" were used as data collection tools in the study. The SPSS 25.0 package program was used in the statistical analysis. Kruskal Wallis test which is a non-parametric test and Pearson Correlation analysis for relationship of scales were used. According to analysis it was found a significant difference between participants' educational status and workplace recreation awareness and burnout levels. Also, it was found a significant difference between economic status and burnout states and the personal well-being and adjustment sub-dimension of the IREFA scale. As a result, a significant, positive, and high relationship was determined between the sub-dimensions of workers' personal well-being and harmony and the sub-dimensions of corporate awareness and development. It was determined that there is a negative and weak relationship between the burnout dimension and personal well-being and harmony, corporate awareness, and development.

**Keywords:** Awareness, worker, workplace recreation, burnout.

Received: 11.01.2024 / Accepted: 30.04.2024 / Published: 30.07.2024

<https://doi.org/10.22282/tojras.1417643>

**Citation:** Kuş, S., Tunçkol, H.M. (2024). İşçilerin İş Yeri Rekreasyon Farkındalığı ve Tükenmişlik Seviyelerinin İncelenmesi (TTK Örneği), The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS), 13 (3), 216-221.

## GİRİŞ

İnsanlığın doğuşundan itibaren insan, çevresinde var olan yer altı ve yer üstündeki kaynaklar ile ilgilenmiştir. Bu ilginin temelinde kaynakların; insanlar için varlıklarını koruma ve sürdürmede önemli bir araç, farklı topluluklara üstünlük kurmada ise bir güç olarak kullanılması yer almaktadır. Madenler; bir ülkenin kalkınmasındaki temel unsurlardan en önemlisidir. Yer altındaki maden cevherlerinin araştırılması, çıkarılması ve işletilmesi ile ilgili yöntemlerin tümünü kapsayan madencilik ise; ülkelerin sanayileşme aşamasında önemli bir konuma yerleşerek en fazla ihtiyaç duyulan sektör hâline gelmiştir. Her sektörün görevini tamamen gerçekleştirebilmesi için malzeme, makine, para ve insan gibi kaynaklar yeterli olmaktadır. Bu kaynaklar arasındaki bütün kaynaklar cansızken insan gücü; canlı, üreten ve çıktı veren bir kaynaktır. Eğer bir sektörde insan gücü yoksa diğer kaynaklar işe yaramaz ve üretim durur. Bu yüzden insan, sektörün işleyişinde ciddiye alınması gereken bir nokta olarak görülmelidir (1). Ülkelerin ekonomik durumları ve maden zenginliği ne düzeyde önemli ise, bu kaynakların yeryüzüne çıkarılması ve işlenmesinde görev alan iş gücü de o denli önem taşır. Emek veren bu iş gücünün çalışma ortamının ve şartlarının olabildiğince iyi bir hale getirilmesi gerekmektedir (2). Ülke ekonomisi için maden varlığı ve rezervi önem taşırken, ön planda tutulan madenlerin çıkarılma aşaması ve işlenmesi için gereklilik arz eden unsur ise işçi faktörüdür (3).

İş yaşamı insanın hayatının önemli bir noktasıdır. Yaşam içerisindeki diğer faaliyetlere oranla daha fazla zaman dilimini kapsamaktadır. Çalışanlar bütün üretim araçlarını etkileyen sektörün önemli kilit parçası ve temel varlığıdır. Çalışanların işlerinden memnun ya da tatmin olmaları en

doğal istektir. İşçilerin, işlerinden tatmin olmalarını sağlayacak tüm uygulama ve politikalar örgütlerin en temel amacıdır (4). İnsanların geçmişten günümüze kadar yaşam şartlarının ve düzeylerinin yükselmesinde üç temel unsur bulunmaktadır. Çalışma, uyku ve temel ihtiyaçlar olan bu unsurlardan geriye kalan vakit ise boş zaman kavramı olarak nitelendirilmektedir (5). İşletmeler, teknolojinin gelişimi ile birlikte sektörde var olabilmek ve işçilerin verimli çalışmalarının artırılması amacıyla sosyal yaşamda ilerleme sağlayan değişiklikler ile ilgilenmektedirler. Sanayi devrimi ile birlikte geçmişte var olmasına rağmen boş zaman, çalışma saati ve dinlenme saati gibi kavramlar tekrar gündeme gelerek günlük hayatta yer bulmuştur. Kendine yer bulan bir diğer kavram olan iş yaşamında rekreasyon ise araştırmacıların son zamanlarda çalışmalarında bireylerin motivasyonlarını arttırmadaki etkilerine dikkat ettikleri bir kavramdır (6). Rekreasyon, bireylerin sadece boş vakitlerinde gerçekleştirdiği keyif ve fayda sağlayan aktiviteler olmasının yanında iş yeri motivasyonu, bağlılık ve verimlilik gibi noktaları da ön plana çıkarmıştır. Böylece iş yeri rekreasyonu, iş yerlerinde gündeme alınan önemli bir kavram olmuştur (7). Kurumlar tarafından düzenlenerek istenilen verimlerin ortaya konabilmesi amacıyla, çalışanların katılımı ile gerçekleşen rekreasyon aktiviteleri iş yeri rekreasyonu olarak adlandırılmaktadır (8). İşçiler çalışma yaşamlarında belirli bir yoğunluğa ulaştıktan sonra bıkkınlık, isteksizlik ve yorgunluk hissederler. Bu nedenle işçilerin iş ortamlarında boş zaman yaratmaları önemli bir rahatlama ve kolaylık sağlayacaktır (9). Rekreasyon kişilerde; dinçleşme, yeniden yaratma, canlanma, onarma, güç kazanma, fiziksel ve zihinsel gelişim gibi özellikleri

görmemizi sağlamaktadır. Beraberinde çalışan bireylerin geri kazanabileceği değerler şeklinde de ifade edilmektedir (10). Kuruluşlar çalışanlara rekreasyon tesisleri sunma, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama gibi konularda yardımcı olarak üretkenliklerini arttırmaya katkı sağlayabilir. Bu durum devamsızlık oranını, hastalık izinlerini ve tıbbi maliyetleri azaltır. Bu iyileştirilmiş konsantrasyon, çalışanlar tarafından daha fazla çalışma saatini ifade eder ve kurumsal verimliliğin artmasını sağlar (11).

Çalışma hayatı; insanların zamanının büyük bir kısmını kapsayan fiziksel ve mental yapılarını, pozitif veya negatif olarak etkileyebilen bir unsurdur. Bu nedenle iş yerlerinin işçilerin beklentilerine cevap vermesi önemlidir. Beklentilere cevap bulan işçilerin; iş doyumları yükselerek tükenmişlik yaşamamaları, iş yerindeki verimliliği artırarak başarıya katkı sağlayacaktır. İş yerleri için işçilerin tükenmişlik düzeyleri ilgilenilmesi gereken bir konudur (12). Tükenmişliğin birden çok hastalık tablosu ile kendini ortaya koyması söz konusu olmaktadır. Fiziksel, düşünsel ya da duygusal olarak varlığını gösterebilmektedir. Çalışma hayatında da kendini gösteren bu belirtilerin varlığının erken fark edilmesi sürecin doğru şekilde ilerlemesi için önemlidir. Tükenmişlik sendromunun kaynağını, çalışma zamanı içerisinde yaşanan süreç ve işçilerin iş yükünün oluşturduğu bilinmektedir. Tükenmişlik, iş stresi birikmesi ile oluşan, uzun süreli negatif etkilerin sonucudur ve genel olarak kronik stres reaksiyonu olarak adlandırılır. Çalışanların üretkenliği ve sağlıkları için negatif sonuçlar alınan, çalışma hayatındaki olumsuz tutum ve tükenmenin bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır (13).

Madencilik, çok fazla riski içerisinde barındıran en zor sektörlerden biridir. Bu sektörde yer alan kömür madeni işçilerinin, çalışma koşullarının zorlukları nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve takibi önemlidir (14). Tükenmişlik hem işçi hem de işveren açısından tehdit unsuru olarak görülmektedir. Yoğun çalışılan iş yerlerinde uzun bir sürede ortaya çıkan tükenmişlik, işçilerde strese neden olan ve sonuçları sektörü direkt etkileme özelliğine sahip bir kavramdır. Öncelikle yöneticilerin, işçilerin yaşadığı tükenmişliği fark ederek gerekli çalışmaları ve düzenlemeleri gerçekleştirmesi ve bu durumu ortadan kaldırmak için yapılması gereken çalışmalara önem vermesi gerekmektedir (15). Çalışma ortamlarında işçilerin sağlıklı ve güvenilir şekilde çalışmaları önemlidir. Her iş kolunun kendine ait zor yanları olduğu gibi, madencilik sektörünün ise bu alanlardan farklı bir konuma yerleştirilmesi gerekmektedir. Sektörün zorluğu herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Çalışma hayatları çalışanların tükenmişliğinin tetikleyecek birden fazla etkene sahiptir (13).

En ilkel zamanlardan günümüze kadar geçen sürede kömür madeni emekçileri, doğa karşısında alın teri dökerek mücadele içerisinde bulunmalarına rağmen bu durumdan fayda sağlayan taraf olamamış, emekçi dostlarını kaybederek olumsuz etkiler altında yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmışlardır. Rekreasyon faaliyetleri ile maden işçilerinin tükenmişlik duygularının bertaraf edilmesi olasıdır. İş yeri rekreasyon faaliyetleri konusunda farkındalık oluşturulması gerekmektedir. Bu açıdan çalışmada, ülkemizde en ağır koşullara sahip sektör olan madenciliğin simge yeri Zonguldak ilindeki Türkiye Taş Kömürü Kurumu (TTK), Üzülmüş Müessesesi maden

işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

**Araştırma Modeli:** Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli; nesneye, olguya, olaya, bireye vb. ilişkin günümüzdeki ya da geçmişteki verilerin tamamının gözden geçirilmesi mantığına dayanmaktadır. Böylece araştırılan olguya ilişkin dağıtık veriler toparlanacak, sınıflandırılacak, düzenlenecek ve çözümlenecektir (16). Tarama modelini genel olarak; çok sayılı elemandan oluşan evrende, evren geneline özgü bir çıkarımda bulunmak için evrenin bütünü veya örneklem grubu ile gerçekleştirilen tarama düzenlemeleri şeklinde tanımlamak mümkündür (17).

**Araştırmanın Amacı:** Bu çalışmada, Türkiye Taş Kömürü Kurumu (TTK), Üzülmüş Müessesesi maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Araştırma Grubu:** Araştırmanın evrenini, 2022-2023 yılında Zonguldak TTK Müdürlüğü Üzülmüş İşletme Müessesesi'nde maden işçisi olarak çalışan (n=1020) bireylerden oluşmuştur. Araştırmanın örneklemini, bu katılımcılardan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 405 kişi oluşturmaktadır. Krejcie ve Morgan (1970)'e göre araştırmalarda 1000 kişilik bir evren için örneklem sayısının 278 olması yeterlidir (18).

**Verilerin Toplanması:** Çalışmada veri toplama aracı olarak üç ayrı bölümden oluşan bir envanter kullanılmıştır. Envanterin birinci bölümü araştırma grubunda yer alan katılımcıların demografik bilgilerinin bulunduğu "Kişisel Bilgi Formu", ikinci bölümü Özkan (2018) tarafından geliştirilen 15 maddelik "İş Yeri Rekreasyon Farkındalık Algısı Ölçeği (İREFA)" (19), üçüncü bölümü ise Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (TÖ)"ndan (20) oluşmaktadır. Ölçekler ile ilgili detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.

**İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algı Ölçeği (İREFA):** İREFA, 15 maddeden oluşmaktadır. 'Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum (KESU)' ve 'Kurumsal Bilinç ve Gelişim (KBG)' olmak üzere iki alt faktörden oluşmaktadır. Ölçek, "4'lü Likert" formundadır. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlık katsayısı 'Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum' boyutu için 0.90 ve 'Kurumsal Bilinç ve Gelişim' boyutu için ise 0.81 olarak hesaplanmıştır (19). Bu araştırma kapsamında, Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı 'Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum' boyutu için 0.94 ve 'Kurumsal Bilinç ve Gelişim' boyutu için ise 0.89 olarak hesaplanmıştır. Toplam ölçek için hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise 0.96'dır.

**Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu:** Ölçeğin özgün hâli Malach-Pines (2005) tarafından (21), Türkçeye uyarlama çalışması Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu, 1 (Hiç) ile 7 (Daima) yanıtı 10 ifadede oluşmaktadır. Ölçek, yanıtların toplanarak 10'a bölünmesiyle puanlanmaktadır. Faktör analizinde ölçeğin üç boyutta toplandığını ancak ölçeğin tek boyutta değerlendirilebileceği ortaya çıkmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda öz değeri 1.00'dan büyük olan sadece bir faktör olduğu bulunmuştur. Ölçeğin iç

tutarlık katsayıları .85 ile .92 arasında olduğu ortaya çıkmıştır (20).

**Verilerin Analizi:** Çalışmada verilerin analizi aşamasında IBM tarafından geliştirilen SPSS paket programının 25.0 versiyonu kullanılmıştır. Öncelikle çalışmanın verilerinin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Analizler sonucunda; parametrik olmayan analizlerden Kruskal Wallis H testi ve Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

## BULGULAR

Çalışmada işçilerin, 'işyeri rekreasyon aktivitelerine yeterince yer verilip verilmediği' sorusuna oldukça fazla oranda 300 (%74,1) 'hayır' cevabı verdiği saptanmıştır. Maden işçilerin sosyal hayatta rekreatif etkinliklere katılım sıklıkları ise şöyledir; 201 (%49,6) işçi 'hiç', 85 (%21,0) işçi 'nadir', 99 (%24,4) işçi 'bazen', 20 (%5,0) işçi ise 'sık sık' katılım sağlamaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucunda anlamlı farklılık tespit edilen eğitim ve ekonomik durum değişkenlerine ait tablolar aşağıda verilmiştir. Eğitim durumuna göre ölçeklerden alınan puanların karşılaştırılması Tablo 1'de görülmektedir.

**Table 1.** Eğitim durum değişkenine göre ölçeklerden alınan puanların karşılaştırılması

Eğitim Durumu	Tükenmişlik Ort.	Kişisel Esenlik/Uyum Ort.	Kurumsal Bilinç/Gelişim Ort.
İlkokul	176,17	211,92	194,29
Ortaokul	189,11	211,09	204,79
Lise	202,09	211,89	204,93
Üniversite	231,94	173,05	202,08
Kruskal Wallis H/ p	9,300/ 0,026*	7,858/ 0,049*	0,357/ 0,940

\* $p < 0,05$

Tablo 1'e göre, eğitim durumu bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Aynı şekilde İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında da farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc testi (Games-Howell) sonuçlarına göre; üniversite mezunları ilk ve ortaokul mezunlarına göre daha fazla tükenmişlik puanına sahiptirler. Kişisel esenlik/uyum ortalamalarında ise lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre daha fazla puana sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların ekonomik durumuna göre ölçeklerden alınan puanların karşılaştırılması Tablo 2'de görülmektedir.

**Table 2.** Ekonomik durum değişkenine göre ölçeklerden alınan puanların karşılaştırılması

Ekonomik Durumu	Tükenmişlik Ort.	Kişisel Esenlik/Uyum Ort.	Kurumsal Bilinç/Gelişim Ort.
Kötü	277,86	186,73	180,75
Orta	211,94	210,82	208,38
İyi	176,51	189,91	196,22
Çok iyi	167,00	228,75	214,31
Kruskal Wallis H/ p	17,995/ 0,001*	3,637/ 0,303*	1,918/ 0,590

\* $p < 0,05$

Tablo 2'ye göre, ekonomik durum bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Farkın hangi gruplar arasında

olduğunu tespit etmek için yapılan Post Hoc testi (Games-Howell) sonuçlarına göre; ekonomik durumu kötü olanlar, iyi ve çok iyi olanlara göre daha fazla tükenmişlik puanına sahiptirler. Ölçekler/Alt boyutlar için korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de görülmektedir.

**Table 3.** Ölçekler/Alt boyutlar için korelasyon analizi

Ölçekler/Alt Boyutlar		Tükenmişlik	Kişisel Esenlik ve Uyum	Kurumsal Bilinç ve Gelişim
Tükenmişlik	r	1	-0,046	-0,018
	p		0,359	0,713
İREFA	r	-0,046	1	0,876
(Kişisel Esenlik ve Uyum)	p	0,359		0,001*
İREFA	r	-0,018	0,876	1
(Kurumsal Bilinç ve Gelişim)	p	0,713	0,001*	

\* $p < 0,05$

Boyutlar için korelasyon analizi sonuçlarına göre, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik boyutu ile kişisel esenlik ve uyum; kurumsal bilinç ve gelişim arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Katılımcıların eğitim değişkenine göre İREFA ölçeği "kişisel esenlik ve uyum" alt boyut puanları arasında farklılık olduğu belirlenirken "kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik" ölçeği puanları arasında fark olmadığı belirlenmiştir ( $p > 0,05$ ). Lise mezunu maden işçileri ile üniversite mezunu olanlar arasında "kişisel esenlik ve uyum" alt boyutunda anlamlı bir farklılık olması üniversite mezunu katılımcıların maden işçisi olarak çalışmaktan hoşnut olmadıklarını göstermektedir. Mevcut çalışmanın bulgusuna benzer şekilde Akbulut ve Başkan (2023) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanların rekreatif etkinliklere katılımı üzerine yaptıkları araştırma sonuçlarında ise katılımcıların eğitim durumlarının İREFA ölçeğine ait iki alt boyut puanları arasında farklılık belirlenmemiştir (22). Özkan (2018) tarafından yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, yöneticilerin eğitim durumlarının İREFA ölçeği kurumsal bilinç ve gelişim alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık tespit etmemesine dair bulgu (19) mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik taşırken eğitim durumlarının kişisel esenlik ve uyum alt boyutu puanları arasında farklılık olmamasına dair bulgu ise mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik taşımamaktadır.

Çalışmada katılımcıların eğitim değişkeni ile tükenmişlik boyutu puanları arasında da anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu durum, işçilerin tükenmişlik düzeylerinin üzerine eğitim durumlarının etkili olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışmanın bulgusu ile benzer şekilde üretime yönelik faaliyet gösteren fabrika işçilerinde tükenmişliği inceleyen Aslan ve Ünal (2010), işçilerin eğitim durumunun 'Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir (23). Yer altı kömür işletmelerinde çalışanların psikososyal

risklerini inceleyen Durşen (2016), ilkokul, ortaokul ve lise öğrenimli işçilerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir (24). Mevcut çalışmada üniversiteli maden işçilerinin tükenmişlik düzeylerine ait ölçek puanı dikkate alınmadığında ilkokul, ortaokul ve lise madencilerin tükenmişlik düzeyleri sıralama puanları birbirlerine oldukça yakındır ve Durşen (2016)'in çalışmasına ait bulgular (24) ile benzerlik göstermektedir. Günaydın ve Şüküroğlu (2021) maden işçilerin eğitim durumu değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeği puanları arasında istatistiksel bakımdan farklılık tespit etmemiştir ( $p>0,05$ ). Araştırmacılar eğitim durumunun işçilerin tükenmişlik düzeyi üzerine etkili olmadığını belirlemesine rağmen maden işçilerin eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik puanlarının azaldığını belirlemiştir (13).

Katılımcıların ekonomik durum değişkenine göre İREFA ölçeği "kişisel esenlik ve uyum" ve "kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik" alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık olmadığını belirlemiştir ( $p>0,05$ ). Ancak katılımcıların ekonomik durum değişkeninin "tükenmişlik" üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Bu, düşük ücret alan madencilerin yüksek ücret alanlara nazaran daha fazla tükenmişlik durumu yaşadıkları anlamına gelmektedir. Aslan ve Ünal (2010) işçilerin ekonomik duruma göre 'Maslach Tükenmişlik Ölçeği' puanları dikkate alındığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Gelirin gidere göre çok az/az olduğunu belirten işçilerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişliği, gelirin gidere göre eşit ve gelirin giderden fazla/çok fazla olduğunu belirtenlerin tükenmişliğinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ) (23). Rekreatif etkinliklere katılanların gelir düzeyinin iyi olduğu gibi rekreatif etkinliklere katılmayan ya da kısıtlı şekilde katılım gösteren bireylerin ise gelir düzeyleri daha düşüktür (25). Mevcut çalışma bulgusunun aksine Durşen (2016), yer altı taşkömüründe çalışanların ücretlerinin tükenmişlik toplam skor, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme gibi boyutlar üzerinde anlamlı düzeyde etkili olmadığını tespit etmiştir (24).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bu bilgi ışığında maden işçilerin kişisel esenlik ve uyumun artmasıyla birlikte işçilerin işyerinde üretim kalitesine olumlu katkı sunabilen ve kurumun idarecileri ile sağlıklı iletişim kurabilen ortamın oluşması sağlanır.

**Sonuç:** Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların eğitim durumu ve ekonomik durum değişkenleri ile iş yeri rekreasyon farkındalığı ve tükenmişlik durumları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Katılımcılardan, lise mezunu olanların üniversite mezunlarına göre ölçeğin 'Kişisel esenlik/uyum' alt boyutunda daha fazla puana sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu da, eğitim seviyesi arttıkça kişisel esenlik ve uyum boyutunda bireylerin sorun yaşadığı, bireylerin eğitim seviyesine uygun iş kolunda çalışması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre üniversite mezunu olanları, ilk ve ortaokul mezunlarına göre daha fazla tükenmişlik duygusuna sahiptirler.

Katılımcıların ekonomik durum değişkeni ile tükenmişlik durumları arasında da anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan testlerin sonuçlarına göre; ekonomik durumu kötü olanlar, iyi ve çok iyi olanlara göre daha fazla tükenmişlik puanına sahiptirler. Ekonomik durumunun tükenmişlik ile çok alakalı olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak işçilerin, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. İş yeri rekreasyon farkındalığı ile ilgili alt boyutlarda olumlu yansımalar olması normal karşılanmaktadır. Öte yandan 'tükenmişlik' ile 'kişisel esenlik ve uyum', 'kurumsal bilinç ve gelişim' arasında ise negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Her meslek grubunda olduğu gibi burada da 'tükenmişlik', iş yeri rekreasyon farkındalığı ile ilgili alt boyutlara yönelik olarak olumsuz yansımalar yaratmaktadır. Mevcut çalışmanın sadece Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak İlindeki maden işçilerinde gerçekleştirilmesi bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Farklı bölgelerdeki daha fazla ildeki farklı iş gruplarında çalışan işçiler üzerinde de araştırmalar yapılması önerilebilir.

**Etik Metni:** Bu makalede araştırma sürecinde, dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. 22.02.2022 tarihi ve 2200021202 sayılı Bartın Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır.

**Çıkar Çatışması:** Bu çalışmada yazarlar arasında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Yazar Katkı Oranı:** Bu çalışmada bütün yazarların katkı oranları eşittir.

## Kaynaklar

1. Kumambong NR, Pangemanan S. The influence of employee engagement, workplace recreation and workplace diversity on employee productivity at pt. wenang permai sentosa manado. J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2016;4(3):21–31.
2. İleri. Cumhuriyet'in ilk yıllarında maden işçilerinin çalışma hayatına ilişkin yapılan düzenlemeler. 2013;6(2):1449–67.
3. Deniz, T ., Özdemir Ü. Ekonomik coğrafya açısından bir araştırma: Zonguldak maden kömürü havzası'nda yabancı işçiler. E-Journal New World Sci Acad. 2014;9(4):1–20.
4. Ali W. Understanding the concept of job satisfaction, measurements, theories and its significance in the recent organizational environment: A theoretical framework. Arch Bus Res. 2016;4(1):100–11.
5. Kocaekşi S. Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın Kurulu; 2012. 211 p.
6. Dal S. İşyeri rekreasyonunun çalışanların iş performansı, örgütsel özdeşleşme ve iyilik hâli (wellness) üzerine etkisi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa; 2018.
7. Ayar H. İş yeri rekreasyonunun örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi. 2021;5(2):171–9.
8. Mercanoğlu A. İşyeri rekreasyonunun çalışan verimliliğine etkisi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi; 2019.
9. Karaküçük S. Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme. Ankara: Gazi Kitabevi; 2014.

10. Eren H. İstanbul ilindeki iş yerlerinde yöneticilerin rekreasyon kavramı ve uygulamalarına bakış açılarının değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi; 2009.
11. Mokaya SO, Gitari JW. Effects of workplace recreation on employee performance: the case of Kenya Utalii College. *Int J Humanit Soc Sci* [Internet]. 2012;2(3):176–83. Available from: [http://www.ijhssnet.com/journals/Vol\\_2\\_No\\_3\\_February\\_2012/23.pdf](http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_3_February_2012/23.pdf)
12. Atabey E. İş doyumu ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü'nde bir uygulama örneği. Eskişehir Anadolu Üniversitesi; 2012.
13. Günaydın M, Şüküroğlu EE. Yeraltı maden çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına etkisi. *Sos ve Beşeri Bilim Derg.* 2021;13(2):179–209.
14. Karadavut U. Çalışanların tükenmişlik seviyelerinin R programı ile analizi. *Anadolu Akad Sos Bilim Derg.* 2020;2(1):33–54.
15. Kesim E, Uysal T. TTK bünyesindeki mavi yakalı işgörenlerin örgütsel tükenmişlik, performans ve bağlılık düzeylerinin ve düzeyler arası korelasyon analitiğinin belirlenmesi. *Zonguldak*; 2014.
16. Yıldırım A ŞH. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınevi; 2018. 427 p.
17. Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2012. 282 p.
18. Krejcie R, V.Morgan, W. D. (1970) "Determining sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement.* *Educ Psychol Meas.* 1970;30(3):607–10.
19. Özkan R. Yöneticilerin işyeri rekreasyon farkındalık algılarının ve etkinliklere katılımlarının incelenmesi. Marmara Üniversitesi; 2018.
20. Tümkeya S, Çam S, Çavuşoğlu İ. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu'nun Türkçe'ye uyarlama, gerçeklik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg.* 2009;18(1):387–98.
21. Malach-Pines A. The burnout measure, short version. *Int J Stress Manag.* 2005;12(1):78–88.
22. Akbulut, BA. Başkan A. Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılımını kolaylaştıran faktörlerin ve iş yeri rekreasyon farkındalıklarının incelenmesi. *Çomü spor bilimleri dergisi.* 2023;6(2):53–75.
23. Aslan Y. ÜS. Bir fabrikada çalışan işçilerde tükenmişliğin incelenmesi. *TAF Prev Med Bull.* 2010;9(5):453–62.
24. Durşen M. Yeraltı kömür işletmelerinde çalışanların psikososyal risklerinin değerlendirilmesi. , T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; 2016.
25. Ardahan F. Her Yönüyle Rekreasyon. Ankara: Detay Yayıncılık; 2016. 328.

## EXTENDED ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the workplace recreation awareness and burnout levels of mine workers according to some variables and to examine the relationship between them.

**Research Problems:** The main problem of the research is; "Is there a relationship between workplace recreation awareness and burnout levels of miners?" From this problem the sub-problems are created as;

1. Is there a significant difference between miners' workplace recreation awareness perceptions and burnout levels and their educational status?
2. Is there a significant difference between miners' workplace recreation awareness perceptions and burnout levels and their economic statuses?

**Literature Review:** Since the beginning of humanity, humans have been interested in the underground and aboveground resources around them. The basis of this interest is that the sources; it is an important tool for people to protect and maintain their existence, and it is used as a power to dominate different communities. Mines; it is one of the most important elements in the development of a country. Mining, which covers all methods related to the exploration, extraction and exploitation of underground ores; it has become the most needed sector by occupying an important position in the industrialization phase of the countries. Resources such as materials, machinery, money and people are sufficient for each sector to fully perform its task. While all resources among these resources are inanimate, manpower; It is a living, productive and output-giving resource. If there is no manpower in a sector, other resources are useless and production stops. Therefore, people should be seen as a point that should be taken seriously in the functioning of the sector (1). No matter how important the economic situation and mineral wealth of the countries are, the workforce involved in extracting and processing these resources is also equally important. The working environments and conditions of this hardworking workforce need to be made as good as possible (2). While mineral wealth and reserves are important for the country's economy, the factor that is essential for the extraction and processing of minerals is the worker factor (3).

Working life is an important issue in a person's life. It covers more time than other activities in life. Employees are the important key part and fundamental asset of the industry, affecting all means of production. It is the most natural desire for employees to be happy or satisfied with their jobs. All practices and policies that will ensure that workers are satisfied with their jobs are the main purpose of organizations (4). There are three basic factors in improving people's living conditions and levels from past to present. These factors are working, sleeping and basic needs (5). With the development of technology, businesses are interested in changes that lead to progress in social life in order to exist in the sector and increase the efficiency of workers. With the industrial revolution, concepts such as free time, working hours and rest hours, although they existed in the past, came to the fore again and found a place in daily life. Recreation in working life, another concept that

finds a place for itself, draws attention to its effects on increasing the motivation of employees in recent studies of researchers (6). Recreation is not only an enjoyable and beneficial activity that individuals do in their spare time, but it also brings to the fore points such as workplace motivation, commitment and productivity. Thus, workplace recreation has become a concept brought to the agenda in workplaces (7). Recreational activities organized by institutions with the participation of employees in order to reveal the desired efficiency are called workplace recreation (8). Workers feel boredom, reluctance and fatigue after reaching a certain intensity in their working lives. Therefore, creating free time for workers in their work environments will provide significant relief and convenience (9). Recreation make people; enables us to see features such as rejuvenation, re-creation, revitalization, repair, strength-gaining, physical and mental development. It is also expressed as the values that can regain individuals who are working (10).

From the primitive times to the present day, although coal mine workers have struggled against nature with great sweat, they have not been able to benefit from this situation and have had to continue their lives under the influence of losing their fellow workers. It is possible to eliminate the feelings of burnout of mine workers through recreational activities. Awareness needs to be raised about workplace recreation activities. In this respect, the study aimed to examine workplace recreation awareness perceptions and burnout levels of mine workers of Turkish Hard Coal Enterprise (TTK), Üzülmöz Enterprise in Zonguldak province, which is the symbol of mining with the harshest conditions in our country.

**Methods:** In this study, the relational survey model which is one of the general models in quantitative research methods was used. It is based on the logic of reviewing all current or past data on the subject. Thus, scattered data regarding the phenomenon under investigation will be collected, classified, organized and analyzed (16). In this model generally; It is possible to define it as survey arrangements carried out with the whole universe or the sample group in order to make an inference specific to the universe in a universe consisting of a large number of elements (17).

The population of the research consisted of individuals (n=1020) working as miners at Zonguldak TTK Directorate Üzülmöz Enterprise Establishment in 2022-2023. The sample of the research consists of 405 participants selected by simple random sampling method. In the study, three data collection tools were used. First "Personal Information Form" containing the demographic information of the participants in the research group, secondly 15-item

"Workplace Recreation Awareness Perception Scale" developed by Özkan (2018) (19), and the thirdly "Burnout Scale Short Version (TÖ)" adapted to Turkish by Tümkaya, Çam and Çavuşoğlu (2009) was used (20). During the analyzing of the data, analyzes were made using the SPSS 25 package program. In the analysis methods used, it was first checked whether the study was normally distributed or not. According to the subsequent results; Non-parametric Kruskal Wallis H tests were performed. Also, Pearson Correlation analysis for relationship of scales were used.

**Result and Conclusions:** According to the findings of the research, significant differences were found between the education and economic status variables and workplace recreation awareness, and burnout status of participants. It was determined that among the participants, those who were high school graduates had higher scores in the 'Personal well-being/adaptation' sub-dimension of the scale compared to university graduates. This leads to the conclusion that as the level of education increases, individuals experience problems in the dimension of personal well-being and adaptation, and that individuals should work in a line of work appropriate to their level of education. On the other hand, according to the education level of the participants, university graduates have a higher sense of burnout than primary and secondary school graduates.

A significant difference was also found between the economic status variable and burnout status of the participants ( $p < 0.05$ ). According to the results of the tests to determine which groups the difference is between; Those with a poor economic situation have higher burnout scores than those with a good or very good financial situation. It can be said that the economic situation is very related to burnout.

As a result, a significant, positive and high relationship was determined between the workers' personal well-being and harmony sub-dimensions and the corporate awareness and development sub-dimensions. It is considered normal to have positive reflections in the sub-dimensions related to workplace recreation awareness. On the other hand, it was determined that there was a negative and weak relationship between 'burnout' and 'personal well-being and harmony' and 'institutional awareness and development'. As in every professional group, 'burnout' creates negative reflections on sub-dimensions related to workplace recreation awareness. The fact that the current study was conducted only on mine workers in Zonguldak Province, located in the Black Sea Region, can be considered a limitation. It may also be recommended to conduct research on workers in different job groups in more provinces in different regions.