

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE BİR SENDİKAYA ÜYE TEKSTİL İŞ KOLUNDA
ÇALIŞAN KADINLARDA PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE
İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

Rana ÇAVUŞOĞLU

**Halk Sağlığı Programı
DOKTORA TEZİ**

**ANKARA
2023**

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE BİR SENDİKAYA ÜYE TEKSTİL İŞ KOLUNDA
ÇALIŞAN KADINLARDA PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE
İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

Rana ÇAVUŞOĞLU

**Halk Sağlığı Programı
DOKTORA TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Sarp ÜNER**

**ANKARA
2023**

ONAY SAYFASI**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ****TÜRKİYE’DE BİR SENDİKAYA ÜYE TEKSTİL İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN
KADINLARDA PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER****Rana Çavuşoğlu****Danışman: Prof. Dr. Sarp Üner**

Bu tez çalışması 10 Ocak 2023 tarihinde jürimiz tarafından “Halk Sağlığı Programı”nda doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

- Jüri Başkanı : Prof. Dr. L. Hilal Özcebe
Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı
- Üye : Prof. Dr. Birgül Piyal
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı
- Üye : Prof. Dr. Bahar Güçiz Doğan
Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı
- Üye : Prof. Dr. Seçil Özkan
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı
- Üye : Doç.Dr. Mahmut Sadi Yardım
Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Prof. Dr. Müge Yemişçi Özkan
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren .. ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.

...../...../....

Rana ÇAVUŞOĞLU

1“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

*(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir*

** Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.*

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof. Dr. Sarp ÜNER danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesi'ne göre yazıldığını beyan ederim.

Rana ÇAVUŞOĞLU

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca ve tez çalışmamın her aşamasında benden değerli destek ve yardımlarını esirgemeyen danışmanım Prof.Dr. Sarp Üner'e ve bu süreçte ihtiyaç duyduğum her an bana destek veren Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nın değerli öğretim üyelerine ve Sağlık Bilimleri Öğrenci İşleri personeline teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırmanın gerçekleşmesine olanak sağlayan TEKSİF'in Genel Başkanı Sayın Nazmi Irgat başta olmak üzere görüşmelerin koordinasyonunda bana destek olan Gizem Küçükkömürcüler ve Mustafa Perçin'e ve araştırmaya destek veren tüm katımcılara teşekkürü borç bilirim.

Manevi destekleri ve her zaman yanımda oldukları için Prof.Dr. Nüket Paksoy Erbaydar ve Prof. Dr. Serap Şahinoğlu Kuş'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

UNICEF'e ayak bastığım ilk günden bu yana benden manevi desteklerini esirgemeyen yol gösteren Sosyal Politikalar Bölüm Başkanımız Emre Üçkardeşler'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman yanımda olan bana inanan ve destekleyen çok kıymetli yönetici ve ablam TİSK İstihdam ve Endüstri İlişkileri Direktörü Melike Öztürk'e en derin teşekkürlerimi sunarım.

Canım annem, babam, abim, kardeşlerim, yeğenlerim Doruk, Ali Emir ile anneleri İpek'e bana gösterdikleri destek, şefkat ile sonsuz güvenleri için çok teşekkür ederim.

ÖZET

ÇAVUŞOĞLU, R., Türkiye’de Bir Sendikaya Üye Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınlarda Psikolojik Güçlendirme ve İlişkili Faktörler. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Programı Doktora Tezi, Ankara, 2023. Tekstil sektörü, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerdendir. Tekstil sektöründe çalışma koşulları fiziksel ve ruhsal olarak kadınları etkilediği gibi özel ve sosyal yaşamlarını da etkilemektedir. Psikolojik güçlendirme, hem örgütsel araştırmacılar hem de uygulayıcılar için önemli bir araştırma alanı olarak görülmektedir. Çalışmada Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, SF 36 Yaşam Kalitesi ve Beck Depresyon Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın amacı psikolojik güçlendirmeye yönelik algılarının düzeyinin saptanması ve yaşam kalitesi, depresyon ve toplumsal cinsiyet gibi bazı faktörlerle ilişkisinin belirlenmesidir. Türkiye’de en fazla üyesi olan Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri İşçileri Sendikası’na Türkiye genelindeki toplam 68 işletmede 9486 kadın işçi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Epidemiyolojik açıdan tanımlayıcı bir çalışmadır. Bilinen Büyüklükte Evren için Örneklem Büyüklüğü Formülü kullanılarak 716 kişi örneklem seçilmiştir. Karma veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Niceliksel veri kaynağını anket formları, niteliksel veri kaynağını ise odak grup görüşmeleri oluşturmaktadır. Kadın işçilerden elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Niceliksel verilerin incelenmesinde, t-testi ve tek yönlü varyans analizi niteliksel verilerin analizinde ise içerik analizi yapılmıştır. SPGÖ algıları ve psikolojik güçlendirme alt boyutları değerlendirildiğinde, yeterlilik en yüksek ortalama puana sahip iken anlamlılık ve özerklik sırasıyla takip etmektedir. En düşük psikolojik güçlendirme alt boyutu ise etki boyutu olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği’nin toplamından elde ettikleri puanların SF 36 Yaşam kalitesi Ölçeği’nin, sosyal fonksiyon boyutu dışında diğer boyutları ile anlamlı ($p < 0,01$) düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir. Depresyon ve toplam psikolojik güçlendirme arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu ($p < 0,01$) tespit edilmiştir. Katılımcıların iş yerinde aldıkları eğitim sayısının psikolojik güçlendirme alt boyutları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde alınan eğitim sayısı arttıkça yeterlilik, anlamlılık ve özerklik boyutlarının da yükseldiği tespit edilmiştir. Yaşam kalitesi ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde depresyon ile fiziksel fonksiyon; fiziksel rol kısıtlılığı; duygusal rol kısıtlılığı; enerji/canlılık; ruhsal iyilik hali; sosyal fonksiyon, ağrı ve genel sağlık algısı arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Odak grup görüşmesinde, genç kadın işçilerin deneyimli ve kendilerinden daha büyük yaşta olan kadın işçilere göre iş yerlerinde karar alma mekanizmalarına daha az katıldıkları belirlenmiştir. Aynı deneyime sahip olmalarına rağmen erkek işçilerin kadın işçilere göre daha üst pozisyonlara daha fazla terfi edildiği belirlenmiştir. Kadınların uzun saatler çalışması işe erken gidip geç gelmelerinin özel ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Kadın işçilerin üye oldukları sendikaların ve çalıştıkları iş yerlerinin yöneticilerine ve çalışanlara psikolojik güçlendirme eğitimlerinin verilmesinin çalışanlarda yaratacağı olumlu etki yanında, çalışma performansına yansımalarını izleme fırsatı sunabilir. Kadınların erkek işçiler kadar karar alma mekanizmalarında temsiliyetlerinin sağlanması; işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete tacize yönelik farkındalık arttıracak eğitimlerin ve seminerlerin sadece işçilere değil sendika ve yöneticilerin de katılımı ile sağlamak kadın işçilerin psikolojik güçlendirme algılarını arttırırken, olası depresyon düzeylerinin azalmasına ve yaşam kalitelerinin de artmasına vesile olabilir. Kadın işçilerin üye oldukları sendika ve çalıştıkları iş yerleri yöneticilerine sonuçlarına yönelik bilgilendirme yapılması, bu tez ile saptanan, çalışanların iş yerindeki sorunları konusunda farkındalığı arttıracaktır.

Anahtar sözcükler: Psikolojik Güçlendirme, Tekstil, Çalışma Yaşamı, Yaşam Kalitesi, Depresyon, Toplumsal Cinsiyet

ABSTRACT

CAVUSOGLU, R. Psychological Empowerment of Woman Workers at Unionized Textile Sector and Related Factors in Türkiye. Hacettepe University, Graduate School of Health Science, Ph.D. Dissertation in Public Health, Ankara, 2023. The textile sector is one of the sectors where women work intensively. Working conditions in the textile sector not only affect women physically and mentally but also have an impact on their private and social lives. Psychological empowerment is seen as an important area of research for both organizational researchers and practitioners. The aim of this study is to evaluate the relation of factors such as quality of life, depression, and gender with psychological empowerment. It is a descriptive epidemiological study. Spreitzer Psychological Empowerment Scale, SF 36 Quality of Life Scale, and Beck Depression Inventory were used. The Textile, Knitting, Clothing, and Leather Workers Union has the highest number of members in Türkiye. The Union has 9486 women workers in a total of 68 enterprises across Türkiye. A sample of 716 women were selected using standard formula for calculating the sample size for a known universe. A mixed data collection method was used. The quantitative data source is survey forms and the qualitative data source is focus group interviews. SPSS package program was used during the analysis of the data obtained from women workers. In the examination of quantitative data, t-test and one-way analysis of variance were performed. Content analysis was performed by analyzing the audio recordings from the focus group interviews. Psychological empowerment perceptions and psychological empowerment sub-dimensions are evaluated, competence has the highest average score, followed by meaning and self-determination, and impact respectively. It was seen that the total score obtained from the psychological empowerment scale of the participants has significant ($p < 0.01$) level relations with sub-dimensions of the quality of life scale other than the social function sub dimension. It was determined that there was a significant negative relationship between depression and total score of psychological empowerment ($p < 0.01$). It was determined that the number of trainings received by the participants at work was related to the psychological empowerment sub-dimensions. It has been determined that as the number of trainings received in the workplace increases, the dimensions of competence, meaning, and self-determination increase accordingly. The relationships between quality of life and depression were examined. It was found that depression has significant associations with all sub dimensions of quality of life. In the focus group interview, it was determined that young women workers were less involved in decision-making mechanisms in the workplace than experienced and older women workers. Despite having the same experience, it was determined that men workers were promoted to higher positions than women workers. It has been found that working long hours and coming to work early adversely affect women's private and social lives. Providing information to unions' authorities and employers on the importance of psychological empowerment is important to monitor the performance of women workers and might have a positive impact on their empowerment. Ensuring the representation of women in decision-making mechanisms as much as men workers. Providing trainings and seminars that will raise awareness of gender equality and violence and harassment in workplaces with the participation of not only workers but also unions and employers can increase the psychological empowerment perceptions of women workers and reduce possible depression levels and increase their quality of life. Informing unions' authorities and employers regarding the results of this study might increase the awareness on problems of employees that they might encounter at workplace.

Keywords: Psychological Empowerment, Textiles, Working Life, Quality Of Life, Depression, Gender

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Psikolojik Güçlendirme Kavramı	5
2.2. Kadınların İşgücüne Katılımı ve Toplumsal Etkileri	10
2.3. Çalışma Yaşamını Etkileyen Bazı Faktörler	15
2.4. Depresyon Düzeyi	15
2.5. Yaşam Kalitesi	16
3. GEREÇ VE YÖNTEM	17
3.1. Araştırmanın Yeri	17
3.2. Araştırmanın Evreni	18
3.3. Araştırmanın Örneklemi	20
3.4. Araştırmanın Tipi	22
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	22
3.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi	23
3.7. Veri Toplama Araçları	23
3.8. Araştırmanın Veri Analizi	25
3.9. İdari ve Etik Kurul İzinleri	27
3.10. Takvim	28
3.11. Bütçe	28
4. BULGULAR	29
4.1. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri ile Çalışma Yaşamlarına Ait Değişkenlerin Dağılımları	29

4.2. Psikolojik Güçlendirme ölçeği puanı ile bazı değişkenlerin ilişkisi	42
4.3. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	55
4.4. Katılımcıların Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	86
4.5. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme, Yaşam Kalitesi ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	92
4.6. Niteliksel Bulgular	95
4.6.1. İş Yerinde Rahatsızlık Veren Durumlar	97
4.6.2. İşyeri Ortamı ile ilgili Özellikler	99
4.6.3. İşveren ve İşçi İlişkileri	101
4.6.4. Çalışma İlişkileri	103
4.6.5. İş Yerinde Şiddet	104
4.6.6. Amir ve Müdürlerin Kadın ve Erkek İşçilere Olan Tutumu	105
4.6.7. Kadın ve Erkek İşçilerin Sorumluluk Düzeyleri	106
4.6.8. Ücret Hakkında Görüşler	107
5. TARTIŞMA	109
5.1. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ile Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkili Faktörler	109
5.2. Katılımcıların, Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri ile Bazı Sosyo Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkili Faktörler	117
5.3. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği İle SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkili Faktörler	120
5.4. Katılımcıların Çalışma Hayatına Ait Niteliksel Bulguları ile Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Beck Depresyon Envanterine Ait Bazı Niceliksel Bulguları Arasındaki İlişkiler	124
5.5. Güçlü Yönler/Kısıtlılıklar	132
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	136
7. KAYNAKLAR	141
8. EKLER	

- EK 1. “Türkiye’de Bir Sendikaya Üye Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınlarda Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler” Anket Formu
- EK 2. Odak Grup Görüşmesi Rehberi
- EK 3. Türkiye Tekstil, Örne, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası’na İzin Başvuru Dilekçesi
- EK 4. Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Onay Yazısı
- EK 5. Orjinallik Ekran Çıktısı
- EK 6. Dijital Makbuz
- 9. ÖZGEÇMİŞ**

SİMGELER VE KISALTMALAR

Ark.	Arkadaşları
BDE	Beck Depresyon Envanteri
BM	Birleşmiş Milletler
BMKİS	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
Ort. (±ss)	Ortalama (±standart sapma)
SPSS	Statistic Package for Social Science (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
SPGÖ	Spretizer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TEKSİF	Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri İşçileri Sendikası
TÜRK İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNGC	United Nations Global Compact (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi)

TABLOLAR

Tablo	Sayfa
3.1. TEKSİF'e üye kadın işçilerin çalıştıkları iş yerlerinin bulunduğu yerleşim yerleri ve çalışan kadın işçi sayıları	19
3.2. Örneklemin seçildiği iş yerleri ve küme sayıları	22
4.1. Katılımcıların bazı sosyodemografik özelliklerine göre dağılımları	30
4.2. Katılımcıların çocuk sahibi olma ve bakım ihtiyaçları özelliklerine göre dağılımları	31
4.3. Katılımcıların eşlerinin bazı özelliklerine göre dağılımları	32
4.4. Katılımcıların birlikte yaşadıkları bireylere göre dağılımlar	33
4.5. Katılımcıların yaşadıkları ev ve araba sahibi olma durumuna göre dağılımları	33
4.6. Katılımcıların sürekli tedavi olunmasını gerektiren bir hastalığının olma durumuna göre dağılımları	34
4.7. Katılımcıların sigara içme durumuna göre dağılımları	34
4.8. Katılımcıların çalıştıkları bölüm ve çalışma sürelerine göre dağılımları	35
4.9. Katılımcıların aylık ortalama gelirlerine göre dağılımları	36
4.10. Katılımcıların iş yerinden aldıkları yardımlara göre dağılımları	37
4.11. Katılımcıların iş yerlerine ulaşım şekillerine göre dağılımları	37
4.12. Katılımcıların çalıştıkları yerde vardiya sistemine ilişkin dağılımlar dağılımları	38
4.13. Katılımcıların çalışma ortamlarından memnuniyet durumuna göre dağılımları	39
4.14. Katılımcıların aldıkları eğitim sayılarına göre dağılımları	39
4.15. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları	40
4.16. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyut puan ortalamaları	41
4.17. Katılımcıların depresyon düzeylerine göre dağılımları	41
4.18. Katılımcıların Spietzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile yemek / yol yardımı alma durumları arasındaki ilişki	42
4.19. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile çocuk yardım ödeneği alma durumları arasındaki ilişki	43
4.20. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği alt boyuları ile vardiya sisteminin olması durumu arasındaki ilişkisi	44
4.21. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile ikramiye alma durumları arasındaki ilişki	44

4.22.	Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile yardım alma durumları arasındaki ilişki	45
4.23.	Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile eğitim düzeyi durumları arasındaki ilişki	47
4.24.	Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile gelir düzeyi durumları arasındaki ilişki	48
4.25.	Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ve çalışılan bölüm arasındaki ilişki	50
4.26.	Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme ölçeği puanları ve mevcut işte çalışılan süre durumları arasındaki ilişki	52
4.27.	Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile diğer bir sivil toplum kuruluşu üyeliği durumu arasındaki ilişki	53
4.28.	Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile alınan eğitim durumu arasındaki ilişki	54
4.29.	Katılımcıların SF36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile yaşları arasındaki ilişki	56
4.30.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve medeni durumları arasındaki ilişki	58
4.31.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve öğrenim düzeyi durumu arasındaki ilişki	60
4.32.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve gelir düzeyi durumu arasındaki ilişki	62
4.33.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile çocuk sahibi olma durumları arasındaki ilişki	64
4.34.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve katılımcı eşlerinin çalışma durumu arasındaki ilişki	65
4.35.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve çalışılan bölüm arasındaki ilişki	67
4.36.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve kronik hastalığı olma durumları arasındaki ilişki	69
4.37.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve katılımcıların aileleri tarafından çalışmalarının desteklenmesi durumu arasındaki ilişki	70
4.38.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanlarının ve mevcut işte çalışılan sürenin durumu arasındaki ilişki	71
4.39.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile gelir getiren işte çalışılan süre durumu arasındaki ilişki	73
4.40.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile vardiya sisteminin durumu arasındaki ilişki	75
4.41.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve sendikanın faydasına dair görüşleri arasındaki ilişki	76

4.42.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile çocuk bakımında destek ihtiyacı duyma durumu arasındaki ilişki	77
4.43.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile çocuk bakımı konusunda duyulan ihtiyaç türü durumu arasındaki ilişki	78
4.44.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile yemek / yol yardımını alma durumu arasındaki ilişki	79
4.45.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve çocuk yardım ödeneği alma durumu arasındaki ilişki	80
4.46.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile ikramiye alma durumu arasındaki ilişki	81
4.47.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile diğer sivil toplum kuruluşu üyesi olma durumu arasındaki ilişki	82
4.48.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile örgütlenme eğitimi alma durumu arasındaki ilişki	83
4.49.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile iş kanunu eğitimi alma durumu arasındaki ilişki	84
4.50.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve iş sağlığı güvenliği eğitimi alma durumu arasındaki ilişki	85
4.51.	Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile meslek hastalıkları eğitimi alma durumu arasındaki ilişki	86
4.52.	Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puanları ile medeni durum arasındaki ilişki	87
4.53.	Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puanları ile çalışılan bölümü durumu arasındaki ilişki	88
4.54.	Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puan ortalamaları ile bazı değişkenler arasındaki ilişki	89
4.55.	Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puan ortalamaları ve çocuk bakımı konusunda duyulan ihtiyaç türü desteği alma durumları arasındaki ilişki	91
4.56.	Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve Beck Depresyon Envanteri puanları arasındaki ilişki	93
4.57.	Niteliksel görüşmeye katılan kadın işçilerin bazı sosyo-demografik özellikleri	96

1. GİRİŞ

Tekstil sektörü, kadınların yoğun olarak çalıştığı, hemen hemen tüm üretim ve imalat sektörleri arasında emek ve insan gücü döngüsünün en hızlı ve kolay olduğu sektörlerdendir. Ucuz ücretle çalışan olarak değerlendirilen kadınlar çalışma hayatında tartışma konusudur. Kadınlar, daha çok emek yoğun işlerde çalışmaktadır. Bütün dünyada yaşanan sorun, Türkiye’de de gözlenmektedir. Ülkenin öncü sektörlerinden hazır giyim sektöründe, ekseriyetle kadınlar çalışmaktadır. Kadınların daha ucuz maaş veya ücretle çalışması işverenlerin kar elde etme amaçlarına hizmet etmektedir (1-3).

Dünya tarihinde tekstil; tarihen eskiye dayanan imalat alanlarından. Arkeolojik, kültürel ve sosyolojik araştırmalarda, tekstil, toplumların millattan önceye dayanan geçim kaynaklarından birisi olarak kabul edilmektedir (4). Tekstil, kadınların evlerinde ev işlerinden arta kalan zamanda hane gelirine katkı sunmak için el emekleri ve dokuma tezgahlarında yaptıkları yan iş olarak başlamıştır; yüzyıllar içinde toplumlarda yaşanan gelişmeler ve sanayii devrimi ile beraber sınırlı gelir olmaktan çıkarak daha kurumsallaşmış atölyelerde icra edilmeye başlanmıştır (5). Ev ortamında boş zamanlarda yapılan bir iş olmaktan çıkıp atölyelerde belirli sürede çalışma, kadınların ev ve iş yaşamı dengelerini zamanla değiştirmiştir (5,6). Geleneksel ev işleri arasında sayılan dikiş, nakış ve dokuma tezgahları kadınların sadece hane içinde yalnız yaptıkları bir iş olmaktan çok birçok kadının bir araya gelerek hem sohbet etmesi hem de el emekleri ürünleri ortaya çıkardıkları bir faaliyettir (6). Sanayii devrimi ile beraber tekstil de en yaygın sanayii sektörü arasında yerini almıştır. Kadınların bu sektörde çalışmaya başlaması ile beraber iş yaşamının getirdiği fiziksel ve mental sorunlarla da baş etme gereksinimleri ortaya çıktı. Fizisel yorgunluğun yanı sıra, toplumsal yaşamda cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle çocukların bakımı ve iş saatleri dışında ev çekip çevirme stresi ruhsal olarak kadınların zorlanmasına sebep olmuş ve olmaya devam etmektedir (5,6).

Tekstil sektörünün hem ihracat hem üretim payı ile çalışan sayıları diğer sektörlerle göre fazla olan kadınların bu alanda çalışırken, fiziksel yorgunluk, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle çocuk bakımı ve iş saatleri dışında ev çekip çevirme stresi nedeniyle maruz kaldıkları olası fiziksel ve ruhsal sorunlar halk sağlığı sorunudur. Geleneksel cinsiyete dayalı roller ve iş yaşamı arasında sıkışan

kadınların hem iş hem de özel hayatlarındaki mücadelelerle baş etmeleri için psikolojik güçlendirme bir araç olabilir.

Kadınların daha özenli, detaycı uğraşlara yatkınlıklarının olması, sabırlı olmaları nedeniyle ve kendini sürekli tekrarlayan, hatta sıkıcı denebilecek işlere uygun oldukları varsayılmaktadır. Erkeklerin teknik beceri gerektiren, bedensel dayanıklılık isteyen işlere uygun olduğu kanaati yaygındır. Hazır giyim endüstrisindeki birçok işin detay, özen ve sabır gerektirmesinin, kadınların bu alanda daha çok tercih edilmesinin sebebi olduğu söylenebilir (1-3,7).

Ülkemizde tekstil atölye ve fabrikaları yaygındır. Küçük ve orta büyüklükte olan endüstriyel tesislerin büyük çoğunluğu sadece Türkiye için ürün üretmek yanında, aynı zamanda tekstil ürünleri ve ürünlerin ihracatı konusunda da öncü kuruluşlardır (8). Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (9)'nın verilerine göre, ülkemiz diğer ülkelere göre tekstil ihracatında % 3,4 ile beşinci sırada yer almaktadır. Bu sektördeki rekabetçilik, özellikle düşük maliyetle çalışan seri üretimden kaynaklanmaktadır. Tekstil atölye ve fabrikaların yaptıkları ciroları ve mali karı, düşük maliyetli çalışanlara ve verimli enerji ve işgücü ile maksimum üretime bağlıdır (10).

Tarihsel süreçte küresel anlamda geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle, kadınlar bu sektörde çalışmaya daha eğilimlidir. Aynı durum ülkemizdeki kadınlar için de geçerlidir. Bunun ilk nedeni tekstil sektörünün ülkemizde istihdam sağlayan en geniş endüstri olmasıdır. İkinci neden ise tekstil sektöründe çalışmaya başlamak için önceden bir eğitim almış olmaya gerek olunmamasıdır. Üçüncüsü, bu tür rekabetçi işgücü piyasasında, kadınların, küçük yaştan işe başlaması sebebiyle daha az eğitilmiş olmalarıdır. Tekstilde çalışan kadınların, çocuklarının eğitimine daha az değer atfeden, kültürel olarak farklı arka plana sahip ailelerden geldiklerinden daha iyi bir iş bulmada erkeklerle rekabet edebilecek zamanları, donanımları ya da güçleri yoktur (11). Sosyal Güvenlik Kurumu (12)'nin istatistiklerine göre sigortaya tabii sürekli, süreksiz kamu ve özel sektörde tekstil alanında çalışan kadın sayısı 435,128'dir.

Psikolojik güçlendirme, hem örgütsel araştırmacılar hem de uygulayıcılar için önemli bir araştırma alanı olarak görülmektedir (13). Bunun bir sebebi olarak psikolojik güçlendirmenin hem özel hem de iş hayatında bireylere olumlu katkı sunması olarak değerlendirilebilir. Hem teknoloji alanında hem de iş yerlerinde küresel rekabet gücü ve hızlı değişimler, çalışanların inovasyonu, iç güçlendirme ve

çalışan ile kurum arasında daha sıkı bağların kurulmasını sağlamaktadır. Diğer sektörler gibi tekstil sektöründe de diğer sektörler gibi robotik cihazlar kullanılmaktadır. Çalışanların el becerileri dışında iş makinelerini daha iyi kontrol edebilmesi, diğer bir deyişle teknik becerilerini geliştirmeleri de yetkinlik bakımından psikolojik güçlendirme sayılabilir. Buna ek olarak, iş yerindeki yönetsel yaklaşımlara ve beklentilere uyum sağlamaları ve çalışma arkadaşları ile iş birliği içinde çalışmaları da psikolojik güçlendirmenin başka bir boyutudur.

Spreitzer (13), iş bağlamında psikolojik güçlenmeyi ölçmede kullanılan yöntemlerin eksikliğinin, yetkilendirme konusundaki araştırmaları engellediğini ve sınırlandırdığını vurgulamaktadır. Güçlendirmeyi ölçme yöntemleri, bireylerin sağlığını geliştirmeye çalışan müdahalelerin belirlenmesi ve değerlendirilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin çalıştığı ortamı ve yaptığı işi anlamlı ve geliştirici bulması çalışma yaşamından zevk almasını sağladığı kadar genel yaşam kalitesini artırması açısından önemlidir. Bir bireyin iş hayatı sırasında çalıştığı iş yerinden beklentilerine verilen karşılık seviyesi ile genel olarak kendi yaşamından edindiği tatmin düzeyinin etkilendiği söylenebilir (14). Çalışma yaşamının istediği gibi olmamasının bireyin genel yaşam düzeyini olumsuz etkilediği de görülmektedir. Çalışma yaşamında işçilerin karşılaştıkları istenmeyen tecrübeler bireyin özel hayatını diğer bir deyişle yaşamdan zevk almasını da olumsuz etkilemektedir (15).

Çalışanların işlerini daha iyi yapmaları için psikolojik güçlendirme önemli bir faktördür. Psikolojik güçlendirmenin daha iyi anlaşılması için dört ayrı boyuttan oluşan bir model belirlenmiştir. Bu alt boyutlar, “anlamlılık”, “yetkinlik”, “özerklik” ve “etki”dir (16). Psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu etkileyen faktörlerin yanısıra, bireylerin kendilerine duydukları özsaygı, deneyim ve gelişim ile birlikte çalıştıkları kurumların çalışanlara sundukları sosyal haklar da yer almaktadır (17).

Bir organizasyonun hedef ve amaçlarına ulaşması için çalışanlarının da motive edilmesi gerekmektedir. Zira, organizasyonların hedef ve amaçları aynı şekilde çalışanların yaptıkları işle de paralellik göstermektedir. Bugün, kuruluşların büyük bir çoğunluğu, sahip oldukları insan gücünün belirli bir bölümü için bir yere kadar yetkilendirme yapmayı kabul etmiştir. Şirketler, günümüz küresel iş ortamında başarılı olabilmek için, üretim bandında/ön sırada çalışanlardan üst düzey yöneticilere kadar

her çalışanın bilgi birikimine, fikirlerine, enerjisine ve yaratıcılığına ihtiyaç duymaktadır (18).

Organizasyonun ve çalışanın ortak hedef ve amaçlarını gerçekleştirmeleri için çalışanların yöneticileri tarafından bilgilendirilmeleri, desteklenmeleri, kaynaklara erişimlerinin sağlanması ve yönlendirilmeleri önemlidir. Bu nedenle, çalışanların kendilerinden beklenen işleri yapmak ve performansı sergilemek için gerekli eğitimleri almış, gerekli bilgi ve beceri ile donatılmış olmaları elzemdir. Ayrıca, çalışanların organizasyon içindeki kaynaklara sorun yaşamadan ulaşmaları gereklidir. Son olarak çalışanların geri bildirim almaları yanı sıra, onaylanma ve takdir edilme beklentilerinin de karşılanması önemlidir (16).

ÇSGB (19)'nın 2018 kayıtlarına göre Türkiye'de en fazla üyesi olan sendika TEKSİF'dir. TEKSİF'in örgütlü olduğu toplam 68 iş yerinde kadın işçi sayısı 9486'dır.

Bu çalışmanın yakın dönem amacı tekstil iş kolunda çalışan Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri İşçileri Sendikası'na kayıtlı kadınların;

- Psikolojik güçlendirme algıları ile psikolojik güçlendirme alt boyutlarının değerlendirilmesi;
- Psikolojik güçlendirme algısı ile ilişkili olan bazı faktörlerin değerlendirilmesi;
- Yaşam kalitelerinin ve depresyon durumlarının değerlendirilmeleri;
- Çalışma ortamında toplumsal cinsiyet rollerinin etkilerinin incelenmesidir.

Bu çalışmanın uzak dönem amacı ise;

- İlgili literatüre katkı sağlayarak bundan sonraki çalışmalara kaynak oluşturmaktır

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Psikolojik Güçlendirme Kavramı

Psikolojik personel güçlendirme kuramı 1995 yılında Spreitzer tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramının ilk temellerini, Spreitzer'den önce, sırasıyla 1988 yılındaki çalışmalarıyla Conger ve Kanungo, 1990 yılında ise Thomas ve Velthouse oluşturmuştur (16,20,21).

Psikolojik güçlendirme, bireylerin yaptıkları işlere ve çalıştığı iş yerinden kaynaklı psikolojik durumu ifade eder. Psikolojik güçlendirmede aslında bahsedilen var olan bir gücün çalışanlar arasında nasıl bölüştüğü ile ilgilenmez. İdari uygulamalara konsantre olmak yerine çalışanların işlerini nasıl doğru ve sorunsuz yapacaklarını eksenine alan psikolojik bir bakış açısıdır. Bu bakış açısı çalışma yerinde ifa ettikleri görevlerine ilişkin kişilerin inançlarına değinmektedir (22).

Çalışma hayatına nitelikli insan gücü edindirmenin aracı personel güçlendirmektir. İşyerlerinin ve firmaların aktif olan piyasa şartlarında ekonomik rekabeti korumak için değişen iş hayatı koşullarına ayak uydurmaları gerekmektedir. Bunu sağlamak için çalışanlarına eğitimler sağlamalı, mesuliyet vermeli ve teşvik etmelidir. (23-26).

Literatürde güçlendirme kavramı ile ilgili birçok çalışma ve araştırma yapılmış olmasına rağmen "güçlendirme" kavramı üzerine tam uzlaşma sağlanamamıştır. Bu çalışma için gerekli literatür taramasını da yaparken "güçlendirme" kavramına, "personelin güçlendirilmesi", "güçlendirme", "psikolojik güçlendirme", "yapısal güçlendirme" ve "yetkilendirme" şeklinde yazında farklı isimlerle ele alınmaktadır (27-29). Güçlendirme kavramı, duruma göre çalışanı teşvik eden bir birim sorumlusu; bazen çalışanın iş yerinde karar almayı gerektiren durumlarda elinde bulundurduğu yetkiye bağlı olarak üst düzey karar almaa şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Güçlendirme kavramı iki farklı boyuttan ele alınmıştır, ilki işverenin veya yöneticinin çalışanın iş yerindeki verimliliğine artırmak için varsa sorunları tespit etmek ve psikolojik güçlendirmeyi sağlamak. İkinci bir boyutu ise personelin iş yaparken kendi kendilerinin güçlü yanları ve varsa güçlendirmeleri gereken özelliklerinin farkında olmalarının sağlanmasıdır. Bu iki farklı boyut göz önünde bulundurulduğunda güçlendirmenin anlamı; araştırmaya yapan kişinin hangi noktada durduğu ve konuyu

ele aldığı ile ilişkilidir (27). Ataman (30)'a göre; güçlendirme, çalışana yaptığı iş ile ilgili yetki verir ve karar alma gücü sağlar, böylece yaptığı işi benimser ve işin sahibi gibi davranır. Bu eş zamanlı olarak, planlama yapmak sürecinde de çalışanın işe dahil olmasına fırsat verir (30,31).

Doğan (16) personel güçlendirme ile ilgili iki ayrı yönetici görüşü olduğunu belirtmiştir. Riziko alma, yenilenmeyi savunan birinci grup, personel güçlendirmenin mesuliyet yani sorumluluğu; ikinci grubu ise yetkiyi çalışana teslim etmek olarak tanımlayan ikinci grup olduğunu belirtmiştir. Evis (32)'e göre personel güçlendirmeni tanımı bazı üst düzey yöneticiler için halihazırdaki bir kısım noksanlık ve hataları kabul etmek ve itimat edilen çalışanları iş yerine kazandırmaktır. Zira bazı yönetici görüşlerine göre var olan çalışan şeması için en ideal performansı göstermesi için bir mani teşkil edebilir. Bu yaklaşıma sahip iş yerlerindeki çalışanlar ise, işlerini yerine getirmek için işyerleri ve yöneticilerinden mücadele istemek yerine, kendilerinde bulunan becerilerinin görülmesini talep etmektedir. Öte yandan, Koçel (33) personel güçlendirmenin tanımı, çalışanların yetenek, deneyim ve bilgi birikimlerini göz önünde bulundurarak özgüvenlerinin artması, karşılaşılabilecek problemlere çözüm bulabileceklerini düşünmeleri ve buna inanmaları, çalıştıkları iş yerinin menfaatleri, hedef ve gayelerine ulaşmasını sağlayacak şekilde çalışma koşullarının oluşturulması olduğunu belirtmiştir.

Güçlendirme kavramını psikolojik açıdan irdeleyen literature göre güçlendirmenin var olması için işveren veya yöneticilerin neler yapması gerektiğine vurgu yapmak yerine, çalışanların yaptıkları işleri bir diğer deyişle yapılanları nasıl algıladıkları konusuna değindikleri ve inceledikleri görülmektedir. Çalışmalar, aslında yönetimin güçlendirme adına ne tür ve ne kadar faaliyet yapmalarından çok, çalışanların kendilerini yaptıkları iş sırasında kendi-kendilerini güçlendirici bir faaliyet olarak algılamadıkları sürece yönetici veya işverenin yaptığı güçlendirme eğitim veya faaliyetin bir anlamı olmadığı söylenebilir. Spreitzer (13) psikolojik güçlendirmeyi çalışanların yaptıkları işler sırasında herhangi bir amir veya üst yöneticinin kendilerini sürekli gözlemlemesi ve denetlemesi olmaksızın karar alma ve problemlere çözüm bulmalarına olanak sağlayan bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir. Thomas ve Velthouse (34) ise psikolojik güçlendirmeyi çalışanların ifa

ettikleri iş ile bir ahenk yaratmalarının önünü açan ve desteleyen bir süreç olarak betimlemiştir.

Yarmacı (35) psikolojik güçlendirmeyi, çalışanlar üzerinde güçsüzlük duygusuna neden olan durumların belirlenmesi ile çeşitli süreçlerin yardımıyla bu kişilerde özyeterlilik duygusunu artırmaya yönelik bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Personel güçlendirme kavramı yeterli bulunmadığını savunan Spreitzer 1995 yılında “Psikolojik güçlendirme” kavramını kullanmaya başlamıştır. Bunun nedeni ise personel güçlendirme kavramının birey veya çalışanın kendisini güçlü olarak görünmesine rağmen sonuçların birey veya çalışanlara güçlendirilmiş hissi yaratmamasından kaynakladığı belirtilmektedir. Psikolojik güçlendirme kavramını güncel olarakta kullanmamızı sağlayan araştırmacılar Spreitzer ’ın yanı sıra Kızılos ve Nason (36) olduğu bilinmektedir.

Al Nouri (37) çalışanlar için psikolojik güçlendirmenin kurum ve işyerlerinin orta ve uzun vade hedeflerini gerçekleştirmek için önemli olduğunu, psikolojik güçlendirmenin çalışanların motivasyonlarını ve çalışma performanslarına etki ettiğini belirtmiştir. Bununla beraber, psikolojik güçlendirmenin yapıldığı kurum ve iş yerlerinde özellikle ürünlerin maliyetlerinin azaltılmasında, satışların artırılmasında, çalışanların işyerlerine olan içten bağlılığının gelişmesinde, iş yerindeki bölümler arası uyumun artmasında ve etkin çözüm odaklı anlayışın gelişmesinde önemli bir araç olduğunu da vurgulamıştır.

Literatürde psikolojik güçlendirmenin hem çalışan hem de kurumlar için olumlu etkileri olduğu sıklıkla belirtilmektedir. Durmaz (38) yılında psikolojik güçlendirmenin; çalışanların işyerlerinde daha uyumlu olacaklarını, kendilerine yöneticileri veya işverenleri tarafından güvenildiğini hissedersen daha kaliteli ve verimli işler sunmaya daha fazla meyilli olacaklarına katkı sağlayacağını belirtmiştir.

Demiray (17) ve Al Nouri (37) çalışanların, psikolojik olarak güçlendirildiklerinde yaptıkları işlerin daha kıymetli olduğunu kavrayacak ve olumlu bir etki yaratacaklarına inanmaktadırlar. Çalışanların kendilerini daha becerikli ve nitelikli gördüklerini, bunun karşılığı olarak daha mutlu hissetmelerinden dolayı motivasyonlarının artarak kuruma olan bağlılıkları ve verimlerinin de artacağını belirtmişlerdir (17,37).

Güçlendirmenin boyutları olan anlamlılık, yetkinlik, özerklik ve etki olarak tanımlanmış olup aşağıda detaylı şekilde açıklanmaktadır.

Anlamlılık: Güçlendirmenin ilk boyutu olan anlamlılık Spreitzer (13)'e göre kişilerin tavırları, iş etiği anlayışları ve yaptıkları işin tanımının gereklilikleri ile doğrudan paralellik gösterdiğini ifade etmektedir.

Thomas ve Velthouse (34)'a göre çalışanın yapmış olduğu iş ile ilgili hedefleri, amaç ve idealler bakımından önemini vurgulamaktadır. Bir diğer deyişle çalışana verilen görev ya da işin onun amaç ve hedeflerine ulaşması bakımından bir önem oluşturması daha önemlisi kendisine verilen görevi önemsemesi durumu olarak ifade edilmektedir (34). Anlamlılık boyutuna yönelik son yıllarda yapılan tanımlar farklılık göstermemekle beraber; Sürgevil ve ark. (21) anlamlılığı, çalışanlar için bir işin ifa edilmesinin amacının önemini anladıkça, yapılan bu işin ne kadar mühim olduğunu düşünmeleri sağlamaktadır. Tekiner (39) ise yapılan işlerin çalışanlar tarafından anlamlı olarak algılandığında bu durum personel güçlendirmeyi kuvvetlendirerek personel güçlendirmeyi pozitif yönde etkileyeceğine dikkat çekmektedir.

Erdem ve Kaya (40) anlamlılık boyutunun çalışanların iş etiği, çalışma prensipleri ile anlam boyutunun arasındaki ahengi sağlayacak, bu ahenk artırsa işin çalışan için işe verdiği anlamda derinlik ve yükseliş görülebileceğini belirtmektedir.

Yeterlilik (Yetkinlik): Yetkinlik tanımı Spreitzer (22)'e göre eğer bir kişi performansına ve becerilerine güveniyorsa; yaptığı iş konusunda da kendini yeterli hissediyor demektir. Bolat (41) ise çalışanların yetkinlik seviyesinin yüksek olması durumunda gerektiğinde görevleri ile ilgili konularda kendilerini öne atmaları, iş kotarma konusunda gönüllü olmaları ve mücadeleci olmalarını sağlamakta, gelişimleri ve özgüvenlerini arttırmakta böylece karşılıkların çıkan fırsatları değerlendirerek işyerlerinde başarı elde edebildiklerine dikkat çekmiştir.

Çalışkan (42) ise eğer birey yaptığı işe gerekli özeni gösteriyor ve hak ettiği ilgiyi verdiğini düşünüyorsa, bu işi yapabilme beceri ve potansiyelerinin farkında olmaları ile ilgilidir. Yetkinlik, bireylerin kendilerinden beklenen çalışmayı göstermeleri için kendilerinde var olan deneyim, bilgi ve becerinin ne ölçüde kendilerinde var olduğuna ilişkin algı ve inanca sahip olduklarını bilmeleri olarak tanımlar. Sürgevil ve ark. (21) aynı şekilde yetkinlik ve yeterliliği, çalışanların

yaptıkları işleri iyi performans göstermeleri konusunda yeteneklerine ve kendilerine duydukları güven seviyesi ile ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Özerklik: Özerklik boyutu, otonomi boyutu, seçim boyutu ve özerklik boyutu olarak tanımlanmaktadır. Quin ve ark. (23)'na göre, özerklik bireyler yaptıklarının sorumlusu olarak kendilerini görüyorsa özerktir. Görmüyorsa özerk değildir (23).

Çalışkan (42)'a göre çalışanlar bir işi yerine getirdikleri süreçte eğer seçme hakkına ve inisiyatif kullanma hakkına sahip değilse bu çalışanların içe kapanmaları, daha gergin olmaları ve özgüvenlerinde de azalma gözlenebilir.

Çalışanların yaptıkları işlerinde seçim şansına sahip olmaları, çalışanların işlerinde daha esnek, yaratıcı, heyecanlı ve sorumluluk sahibi olmalarını pozitif yönden etkilemektedir.

Otonomi diğer adı ile özerklik, çalışanların işlerini yaparken hangi yol ve süreci seçeceklerine, hangi işe nasıl öncelik vereceğine bağımsız olarak karar verebilmeleridir. Başka bir anlamıyla, çalışanların işe başlama ve sürdürme ve hatta bitirme kendi kontrollerinde ise bu da özerkliklerinin bir tanımıdır (43).

Etki: Çalışan veya birey bir hedefe ulaşmak için kendisine atfedilen sorumluluğu yerine getirirken edindiği tutumunun işyerinde çalışma arkadaşları veya yöneticileri tarafından dikkat çekecek şekilde fark yarattığının anlaşılması sürecidir (13,34).

Çalışanlar işyerlerindeki yapıya etki ettiklerine kanaat getirmeleri durumunda, bu etkinin devamını sağlamak için daha çok çaba gösterecektir (13).

Etki boyutu, çalışanların içinde buldukları işyeri ile ilgili neticeleri etkileme boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanlar yerine getirdikleri işlerin işyerlerine artı bir değer kattığına inanırsa çalışanların etki boyutuna olan inançları ve tutumları daha yüksek olacaktır (44). Buradan hareketle, çalışanlar ne kadar etkili olduklarını hissedersen, daha fazla gayret göstermeye yatkın olacaklardır. Psikolojik güçlendirme için bütün boyutların var olması önemlidir. Zira, tek boyutun tek başına yeterince gücü bulunmamaktadır. Bu nedenle, boyutların bir arada bulunması gereklidir (39).

Özerklik, çalışanın yerine getirdiği iş sırasında alınması gereken her karar ve atılması gereken her adımda yöneticilerine bağımlı kalmadan karar alabilmesidir (32).

2.2. Kadınların İşgücüne Katılımı ve Toplumsal Etkileri

Bireylerin sağlığını koruma ve olası hastalıklar durumunda çözüm bulma yollarının; sosyo-demografik özellik, kültürel ve ruhsal yapının belirleme araçları arasında olduğu ifade edilmektedir (3,28). Kadınların bedensel ve ruhsal sağlık durumlarını direkt veya indirekt etkileyen pek çok etmen vardır. Bu etmenler doğrudan veya dolaylı gerekçelerle birbirine bağlıdır. Gelişmişlik düzeyi, yoksulluk, eğitim ve istihdama katılım, genel sağlık sosyo-ekonomik özelliklerin başında yer alarak makro düzeyde toplumu, mikro düzeyde bireyi etkilemektedir. Özellikle kadınların eğitime erişim, yoksullukla mücadele, istihdama katılımları en belirgin sosyo ekonomik özellikleri arasında yer almaktadır (2,3).

TÜİK (45) verilerine göre, 2018 yılı içerisinde işgücüne katılımı erkeklerde % 72,7 kadınlarda ise % 34,2'dir. Kadınların işsizlik yüzdesi erkeklerinkinden daha fazladır. Verilere göre erkeklerde işsizlik % 9,5 iken kadınlarda bu % 13,9 dur. İstihdam yüzdeleri ise erkeklerde % 65,7; kadınlarda ise % 34,2'dir. Eğitim durumu ve cinsiyete göre istihdam sıklığı incelendiğinde, son olarak bitirilen eğitim kurumuna bağlı olmaksızın erkeklerin istihdam edilmesinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Şöyle ki, hiçbir okul bitirmeyen erkeklerde istihdam % 31,4, iken, bu kadınlarda % 16,1'dir. Lise mezunu erkeklerin % 73,3'ü istihdamda yer alırken aynı eğitim düzeyindeki kadınların yalnızca % 34,7'sinin istihdam edildiği görülmektedir (45).

Ekonomik, politik, kültürel ve günlük yaşamın her alanında erkeklerle eşit haklara sahip olarak, kadınların temel özgürlük ve insan haklarının ilkelerinden faydalanmak, eşit sağlık hizmetlerine, eğitimin her düzeyine, istihdama, eşit işe eşit ücrete, iş sağlığı ve güvenliğine, sosyal güvenliğe ulaşmaları toplumsal cinsiyet eşitliği için öngörülen evrensel ilkelerdir. Bu ilkelerin yerine getirilmesi kadının güçlendirme algısını artırmaktadır (46- 49).

TÜİK 2017 (45) istatistiklerine göre Türkiye'de işgücü nüfusu 31. 643.000'dir. İstihdam içerisinde yer alan nüfus içinde 8.729.000 kadın ve 19.460.000 erkek yer almaktadır. Bu rakamlar değerlendirildiğinde; 15 yaşın üzerindeki toplam nüfus içerisinde istihdam erkeklerde % 65,6 olmasına rağmen, kadınlarda ise sadece % 28,9 seviyesinde yer almaktadır. TÜİK (45) 2018 işgücü istatistiklerine göre ise, Türkiye'de işgücü olarak nitelendirilen nüfus 32.989.000; bu sayının 10.723.000

kadınlar ve 22.266.000 erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içerisinde toplam 9.109.000 kadın ve 20.209.000 erkek söz konusudur. Tüm bu sayısal veriler dikkate alındığında, kadın ve erkek işgücünün 2017 yılına göre artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan kadınların işgücüne katılımı ve istihdam 2017 yılına göre artış göstermiş olup işsizlik ise aynı seyirde azalmamıştır (45).

Bu verilerden hareketle, üretim alanında çalışan işçilerden, özellikle tekstil sektöründe işe alım sırasında eğitim seviyelerine bakılmamaktadır. Nitekim, eğitim seviyesi daha düşük bireylerin sıklıkla çalışma imkânı buldukları bir alan olduğu ileri sürülmektedir. Kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe genel sağlık durumları ile paralel olarak, psikolojik olarak güçlenecekleri eğer hali hazırda çalışıyor ise Spreitzer'in güçlendirme alt boyutlarından anlamlılık ve yetkinlik boyutlarını yerine getirebileceği söylenebilir.

Arıkan ve Aktaş (11) işyerlerinde işten çıkartmalar söz konusu olduğunda işten çıkarma listelerinde kadınların ilk sıralarda görüldüğü belirtilmektedir. Kız çocuklarının okullaşmalarının sağlanması, kadınlara sosyal ve mesleki beceri kazandırılarak eğitim düzeylerinin iyileştirilmesi, genel sağlık seviyelerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (11). Kadınların ev eksenli işler hariç işgücü piyasasında çalışması, eve finansal destek sağlaması ve bu finansal desteğin eşleri dahil diğer aile bireyleri ve çevreleri tarafından fark edilip onaylanması kadınların güçlendirme algısını artırmada etkilidir (3,48-50).

Kadınların iş gücüne katılamama nedenleri arasında çocuk bakımı, eş ya da ebeveynin çalışmasına yönelik olumsuz tutumlar, iş yerinde yaşadıkları ücret ve davranış ayrımcılığı ve cam tavan etkisinin olduğu söylenebilir. Kadınların istihdamda daha fazla yer alması ve özellikle istihdam sürekliliklerinin sağlanmasının, psikolojik güçlendirme ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda, Spreitzer'in psikolojik güçlendirme alt boyutlarından özerklik ve anlamlılık ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Dedeoğlu (48) toplumsal cinsiyete göre iş bölümü konusunda her iki cins arasındaki güç ilişkilerini önplana çıkardığını ve bu güç ilişkilerini yeniden ürettiğini belirtmektedir. Bu iş bölümünün hem kamusal alanda hem de hane içinde hangi kişi ne işi yapar tanımına da karşılık gelmektedir. Agarwal (51) bu iş bölümünün, ayrıma neden olması yanında aynı zamanda kadınlara ve erkekler arasında var olması olası farklı seviye ve derinlik içeren beceri, tutum, deneyimi içeren geniş bir alanı

kapsamaktadır. Kadın ve erkeklerin hem kamusal alan hem de özel alanda iş bölümünün derecesinin kültürel ve tarihsel gelişime göre farklılık gösterdiğini vurgulamaktadır. Sanayii geliştikçe kadınların kamusal alanda yaptıkları işler tarım toplumunda yaptıkları işlere göre farklılık göstermektedir. Sanayii toplumlarında çekirdek aileler daha yaygın iken tarım toplumunda geniş ailelerin daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, çekirdek aile ile geniş ailede kadınların kamusal alanda yaptıkları işler de farklılık göstermiş ve araştırmalara konu olmuşlardır (48, 52,53).

Dedeoğlu (48) hane halkının gelirinin kadın istihdamı üzerine etkisi bulunduğunu vurgulamaktadır. Nakit kazancın şehirde gelirin ikamet eden aileler için en önemli hayati araç halini aldığından, aile içinde sadece bir bireyin eve gelir getirmesi diğer aile üyelerinin de daha aktif iş arayaşını içinde olduğunu ifade etmektedir (48). Kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet literatüründe de yer alan işgücünün feminizasyonu kavramı da sanayiinin gelişmesi ile toplumlarda kadınların tarım alanından sanayii alanında da çalışmaya başlaması olarak tanımlanmaktadır.

Dedeoğlu (48), kadınların üretim sanayiinde çalışan işgücü içindeki payının 1985 yılından bu yana % 17 civarında kaldığını belirtmiştir. Yıllar geçtikçe, Türkiye’de dış piyasaya yönelik üretim ve ihracat artmıştır. Bu artışa rağmen, kadınların üretim sanayii içindeki sayılarının artmadığını belirtmiştir.

Tekstil ve konfeksiyon sektöründe üretim ve ihracat alanında küresel anlamda önemli bir yere sahip olan Türkiye’de; Eraydın ve Erendil (52)’in konfeksiyon alanında çalışan kadınlarla yaptığı araştırmada; eşlerinin iznini alamadan kadınların çalışmaya başlayamadıkları görülmektedir. Yapılan araştırmada, çalışan kadınların % 57,7’sinin kocası, eşlerinin çalışmasını hoş karşılamaktadır. Çalışan kadınların % 83,7’si çalışmaya başlamadan hiçbir itirazla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir (52). Kadınlar diğer sektörler nazaran konfeksiyon alanında sayıca daha fazladır. Bunun bir nedeni, konfeksiyon işi yapan işyerlerinin sıklıkla mahalle aralarında olması belirtilebilir. Mahalle aralarındaki konfeksiyon işi yapan işyerlerinde çalışan kadınların çalışmak için izin almakta zorluk yaşamadıkları belirtilmektedir. Eraydın ve Erendil (52)’in çalışmasında görüşülen kadınların % 78,8’i kendileri ile beraber komşu veya aile üyelerinden birilerinin de aynı işyerinde çalıştıklarını belirtmiştir. Kıray (54) kadınların iş yaşamına dahil olmalarında akraba veya aile bireylerin olduğu işyerlerinde çalışmaları halinde daha da kolay olduğunu belirtmiştir. Bu şekilde

kadınların ev dışındaki hal ve tavırlarının kontrolü de gözlemlenmekte ve daha yakından takip edilebilmektedir. Bunun yanı sıra bu yöntemle sanayii alanında iş gücü bulma da kar topu tekniği ile sağlanmaktadır.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (55)'in yayımladığı raporda kadınlar %46 ile en fazla hizmet sektöründe % 40 ile tarım sektöründe ve en düşük olarak % 14 ile sanayii sektöründe bulunmaktadır. Kadınların çalıştıkları sektörlerin yüzdeler; hizmet sektörü % 46, tarım sektörü % 40 ve sanayi sektörü % 14 olarak bulunmuştur. Yavuzçehre (56) araştırmasında kadınlar için en ideali olan hizmet sektörünün de toplum tarafından benimsendiğini belirtmiştir. İmalat sanayii hala erkeklerin yoğun çalıştığı kadınların sınırlı olduğu yerler iken tekstil başta olmak üzere gıda ve hazır giyim kadınların en fazla çalıştığı sanayii sektörü olma özelliğini taşımaktadır.

Sendikal harekette kadınların yönetimdeki yerleri kısıtlı olmasına rağmen özellikle tekstil sektörü başta olmak üzere gıda ve hazır giyimde örgütlenme de ve üyelik konularında kadın çalışanlar sendikalar için önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Üyelik aidatları ve sendika içindeki sayıları ile sendikanın gücünün artmasını sağlamaktadır. Keleş (57) kadınların sendikal yaşamda deneyimlediği ayrımcılığın üst yönetim ve iktidardan kaynaklandığını belirtmiştir. Kadın çalışanların Türkiye'deki sendikalarda karar alma mekanizmalarında yerlerinin neredeyse olmadığını belirtmiştir.

Türkiye'de kadın erkek çalışanların sendika üyeliği ve yönetimdeki pozisyonları dikkate alındığında sendikal hareketin erkek egemen bir yapıda olduğu gözlenmektedir. Erkeklerin bu alanda da yönetimde yer alması hali hazırda erkek işi olarak sayılan sendikacılığın toplumda ve bu alanda da yeniden erkek işi olarak üretilmesine sebep olabilmektedir. Acker (58) Sendikacılık erkek işidir yaklaşımının temelinde var olan sebebin başında kadın ve erkekler arasındaki fiziksel farklılıkların toplumsal olarak kadınların aleyhine de evrilebileceği toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğunu belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet kadın ve erkek arasındaki fiziksel farka temas eden sürekli bir yapı olarak kadın ve erkekleri sadece kutuplaştırmıyor, buna ek olarak, örgüt ve işyerlerinde bu farkı dikkate alarak kadın ve erkek çalışanları da böldüğünü ve ayrıştırdığını varsaymaktadır. Bununla beraber Acker (58) toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ile ücretli ve ücretsiz iş arasındaki bölünmeyi içeren toplumsal cinsiyet ayrımı, kadın ve erkek arasındaki gelir ve statü eşitsizliğinin yanı

sıra örgütlenme sürecinde de varolduğunu belirtmektedir. Özkaplan (59) kamusal alanda kadınlara atfedilen işlerin yine biyolojik olarak anne olmanın getirdiği sorumluluklar ev işleri ve annelikle ilgili işlerin benzeri olduğunu belirtmektedir. Bu durumda rasyonelliğin yer aldığı yöneticilik pozisyonlarından çok sabır ve anlayışın ortaya çıktığı işler toplumsal olarak uygun görüldüğüne dikkat çekmektedir. Dolaylı olarak makro düzeyde cinsiyetçi düşünce işyerinde de kendini göstermekte olduğu için mikro düzeyde yansımalarını her alanda ve sektörde görebilmek mümkündür. Sendikal alanda bunun örneklerinden biridir. Bazı çalışmalarda sendika yönetici erkekleri ile yaptığı çalışma sırasında yöneticilerden birinin sendikacılığın erkek işi olduğuna yönelik genel bir düşünce sendikacılığın eril bir zihniyet olduğunu gösterdiğini belirtmektedir (60,61). Kandiyoti (62) ise böyle eril bir zihniyetin olduğu kurgu içerisinde kadınların kadın olarak davranmak yerine daha az ön plana çıkmak için erkek gibi davrandıklarına değinmiştir. Kandiyoti (62) kadınların kamusal alana katılabilmek için ya cinsiyetsiz bir kimlikle hatta mümkünse erkek gibi davranmaları beklendiğine vurgu yapmaktadır.

Toksöz ve Erdoğan (63)'nin yaptıkları çalışmalar kadınların sendikal faaliyetlerde yerleri ve temsilleri değerlendirildiğinde kadın büro ve komisyonlarının ağırlıklı olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu büro ve komisyonların Türkiye'deki karşılığı ve işlevleri toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili farkındalık oluşturmak yerine 8 Mart kadınlar gününe yönelik etkinlikler düzenlemek, özel sorunlarını çözmek standart ve düzenli eğitimler vermek dışında sürdürülebilir ve üst yönetime dahil edilmediği, üst yönetim ve kadınların karşılıklı etkileşimde bulunamadığı komisyonlar veya birimler olduğuna dikkat çekmektedir.

ÇSGB (64) tarafından açıklanan Ocak 2019 Türkiye sendikacılık istatistiklerine göre, kayıtlı toplam 13.411.983 işçiden 1.859.038'i sendikalıdır. Sendikalı olan işçilerden TÜRK-İŞ'e üye işçi sayısı 975.300, HAK-İŞ'e üye işçi sayısı 684.144 ve DİSK'e üye işçi sayısı 171.428'dir.

Yavuzçehre (56) ve Keleş (57) sendikadaki erkek yöneticilerin ve kadın üyelerin karar alma mekanizmalarında kadınların sayıca az olmaları, erkeklerin sayılarının daha yüksek olması ve kadın erkek eşitsizliği konusunda edilgen olduklarını vurgulamaktadır. Kadınların daha aktif rol almalarını talep ederken kadınların erkekler ile benzer şartlara sahip olmadıkları, aile ve ev ile ilgili

sorumlulukların da toplumsal faktörlerin zorlayıcılığını da gözden kaçırdığına işaret etmektedir.

2.3. Çalışma Yaşamını Etkileyen Bazı Faktörler

Çalışanlar için ideal güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak için çok boyutlu iş birliği sağlanmalıdır. Çalışma yaşamının etkileyen faktörler iş verimliliği ve çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerine etkileri de bulunmaktadır. Bunun yanında sosyal yaşam aile hayatına etkisi de olduğu bilinmektedir. Bu nedenle, bu bölümde çalışma ortamının kalitesi, yaşam kalitesi ve depresyon etkisi incelenecektir.

Bu yaklaşımlar, halk sağlığı, psikolojik güçlendirme, iş sağlığı ve güvenliği konularını yeniden gündeme getirmektedir. Bunun için çalışanların ideal çalışma ortamlarına sahip olması için eksik varsa tamamlanması önemlidir. Uygun olmayan sağlıksız ve güvensiz çalışma şartları çalışanların işe olan istek ve hevesini azaltmaktadır. Dahası, çalışma şartları ve ortamın sağlıksız olması dolaşım, kas ve sinir sistemini de etkilediği görülmektedir (66,67).

2.4. Depresyon Düzeyi

Çalışma hayatında stres ve sebep olduğu olumsuz sağlık problemleri beden ve ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Ruhsal problemlerden depresyona kadınlarda erkeklerden daha sık rastlanmaktadır. Paralel olarak, çalışma hayatında depresyon kadınlarda erkeklerden daha sık görülmektedir. Depresyon birinci basamakta tanısı zor konulan ve tedavisi zor olan bir hastalık olup, üretim zincirini olumsuz etkilemektedir (66-68).

Güçlendirme bireysel, organizasyonel ve toplumsal yönden farklı psikolojik seviyeleri gösteren öz-yeterlilik ve benlik ile ilişkilidir. Öz-yeterlilik ve benliğin kaybedildiği veya yeterli hissedilmediği durumlarda depresyonun gözlenmesi mümkündür. Güçlendirmenin, uzun vadeli öz-yeterlilik, etki gibi boyutların azaldığı kişilerde depresyon şiddetinin arttığı varsayılmaktadır (69-71). Depresyonun etkilerinin azaltılması, SPGÖ alt boyutlarından etki, anlamlılık, özerklik ve yeterlilik üzerinde olumlu etki sağlayarak dolaylı olarak iş verimliliğini de artıracaktır (72-75).

2.5. Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesi, sağlıklı olmanın subjektif bir ölçümüdür. Yaşam kalitesi araştırmaların yapılmaya başladığı tarihin 1973 yılı olarak bilinmektedir (71,72). Avcı ve Pala (70) yaşam kalitesi konusunda, günümüzde tedavi ve bakım başlıklarını da kapsamı gerektiğine değinmiştir (70).

DSÖ (76)'ne göre yaşam kalitesi; bireylerin yaşadıkları kültür ve değerler sistemi içerisinde amaçları, beklentileri, ilgi alanları ve yaşam standartları doğrultusunda hayattaki pozisyonlarını nasıl algıladıklarıdır.

DSÖ (76)'ne göre, yaşam kalitesinin anlamı, bireylerin hayatlarını nasıl gördükleri ve değerlendirdikleri ile bağlantılıdır. Çalışma yaşamı kalitesinin anlamı ise, “çalışanların huzurlu ve itimat ettikleri bir ortamda iş hayatlarını sürdürebilmek için elzem ihtiyaçlarının giderilmesi, işgören bu bireylerin becerilerini fark etmeleri ve gelişmelerine, çalıştıkları yerlere yararlı oldukları hissini verilmesine önyak olan bir alanın oluşturulması” şeklinde tanımlamaktadırlar (72). Bu araştırmada yaşam kalitesi ile, çalışma yaşamı ve psikolojik güçlendirme kavramlarının arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu kavramlar arasındaki ilişkide araştırmanın amacı, personel güçlendirme sayesinde iş hayatında güçlenen ve daha pozitif etkilerini gören personelin olumlu etkilerinin özel ve sosyal hayatına da sirayet etmesini sağlamak; çalışma hayatı ve genel yaşam kalitesine yönelik bir etki amaçladığını vurgulamaktadır (17,77,78).

Okyay ve ark. (77) tıbbi gelişmelere paralel olarak, bireylerin sağlıklarına kavuşturulmaları yanında, yaşam kalitelerinin de artırılmasının hedeflendiğine vurgu yapmaktadırlar. Eser ve ark. (78)'na göre yaşam kalitesi, bireyin yaşam alanı, çevresi, ilgi alanları, hedef ve gelecekte beklenenleri kapsar. Yaşam kalitesi; mental ve bedensel sağlığın yanısıra, çevre faktörü, inanç dünyası, ile toplumsal ilişkiler, otonomi düzeyi gibi subjektif konuları da içermektedir.

Yaşam kalitesinin fiziksel sağlık ile doğrudan ilişkisi olduğu kadar çalışanların sağlıklı olmalarının yanında çalışma koşullarını iyileştirmeyi, iş memnuniyetlerini ve yaşam kalitelerini arttırmayı hedeflemeleri de gerekmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yeri

Ülkemizde çalışanların sendikal örgütlenmesi 1940'lı yıllarda başlamıştır. Tekstil iş kolu, çalışan sayısının fazla olması ve tekstil sanayiinin Türkiye'nin ana gelir kaynaklarından biri olması sebebiyle sendikal hareketin ilk temsilcisi kabul edilmektedir. TEKSİF'in Ankara, Adıyaman, Aydın, Bursa, Edirne, Gaziantep, Isparta, İzmir, İstanbul, Kayseri, Kocaeli, Malatya, Tekirdağ olmak üzere toplam 13 ilde üye işçisi bulunmaktadır. Ancak toplam 17 şubesi bulunmaktadır. Bunun nedeni sendikanın kendi örgütlenme yapısından kaynaklanmaktadır. Ankara ilindeki üye işçiler Isparta şubesine bağlıdır. Aydın, Adıyaman, Edirne, Gaziantep, Isparta, İzmir, Kocaeli illerinde birer şube, Kayseri ve Tekirdağ illerinde ikişer toplam dört şube, Bursa ve İstanbul illerinde ise üçer toplam 6 şube olmak üzere toplam 17 şubeye bağlı kadın işçilerin çalıştığı iş yeri sayısı 68'dir. Her bir iş yeri bu çalışmada küme olarak tanımlanmıştır. TEKSİF'e üye kadın işçilerin çalıştığı iş yerleri büyük ve orta ölçekli ip, boya, kumaş dokuma ve konfeksiyon imalat ve ihracatlarını da yapan tekstil firmalarıdır. TEKSİF, Cumhuriyet dönemi sonrası sendikalar kanununda yer alan mahalli sendikalar dönemi, Federasyon Tipi Yönetim ve Milli Tip Sendika dönemlerinde de varlığını sürdürmüştür. TEKSİF'e kayıtlı işçiler, Türkiye'de yurt içi ve yurtdışına üretim yapan ve önde gelen işyerlerinde üretim ve hizmet alanında çalışmaktadır (79).

ÇSGB (19)'nın 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu kapsamında 2018 yılı iş kolundaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayıları istatistikleri incelendiğinde; Türkiye genelinde farklı İşçi Konfederasyonlarına bağlı tekstil iş kolundaki sendikalar arasında en yüksek ve bölgelere göre en geniş üye sayısı TEKSİF'e aittir.

Türkiye'de en yüksek kayıtlı işçi sayısına sahip tekstil kolundaki işçi sendikası olan TEKSİF'in erkek işçi sayısı 20.891 ve kadın işçi sayısı 9.486 olmak üzere toplam 30.377 üyesi bulunmaktadır. Bu veriler, bakanlıkça 6 ayda bir yayımlanmaktadır. Her sendika kendisine ait üye işçi sayısını bakanlığa iletmekle yükümlü olup TEKSİF'e ait üye sayısının güncel hali Mayıs 2018 tarihinde sendikadan doğrudan elde edilmiştir (80).

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırma, Türkiye’de Marmara, Ege, Trakya, İç Anadolu, Güneydoğu Anadolu bölgesinde sayıca en fazla üyesi olan işçi sendikası olan TEKSİF kadın işçileri ile yapılmıştır. Ankara, Adıyaman, Aydın, Bursa, Edirne, Gaziantep, Kayseri, Kocaeli, Malatya, İzmir, İstanbul, Isparta’da yer alan TEKSİF’e bağlı 68 iş yerindeki sendikalı 9486 kadın işçi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kadın işçilerin yaşları TEKSİF’in paylaştığı listeden elde edilmiştir. TEKSİF’ üye iş yerinde buldukları illerin şubelerine üye kadın işçi sayıları Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1. TEKSİF’e üye kadın işçilerin çalıştıkları iş yerlerinin bulunduğu yerleşim yerleri ve çalışan kadın işçi sayıları (Türkiye, 2018)

İş yeri Kodu	s	İş yeri Kodu	s
Ankara1	30	İstanbul /Topkapı1	29
Adıyaman1	433	İstanbul /Topkapı2	71
Aydın1	58	İstanbul /Topkapı3	209
Aydın2	244	İstanbul /Topkapı4	58
Bursa / Demirtaş1	169	İstanbul /Topkapı5	125
Bursa / Demirtaş2	113	İstanbul /Yedikule1	235
Bursa/ Demirtaş3	606	İstanbul /Yedikule2	248
Bursa1	72	İstanbul /Yedikule3	131
Bursa2	1	İstanbul /Yedikule4	38
Bursa3	14	İstanbul /Yedikule5	57
Bursa4	45	İstanbul /Yedikule6	28
Bursa5	49	İstanbul /Yedikule7	164
Bursa / Pilot1	967	İstanbul /Yedikule8	44
Edirne1	25	İstanbul /Yedikule9	7
Edirne2	722	İstanbul /Yedikule10	87
Edirne3	60	İstanbul /Yedikule11	68
Edirne4	140	İzmir1	2
Edirne5	48	İzmir2	78
Edirne6	221	İzmir3	18
Edirne7	22	Kayseri1	34
Edirne8	85	Kayseri2	7
Edirne9	304	Kayseri3	23
Gaziantep1	13	Kayseri Organize1	100
Gaziantep2	143	Kayseri Organize2	7
Gaziantep3	26	Kocaeli1	10
Isparta1	91	Malatya1	1
Isparta2	180	Tekirdağ /Çorlu1	165
Isparta3	70	Tekirdağ /Çorlu2	544
İstanbul / Çerkezköy1	5	Tekirdağ /Çorlu3	244
İstanbul /Çerkezköy2	362	Tekirdağ /Çorlu4	154
İstanbul /Eyüp1	384	Tekirdağ /Çorlu5	48
İstanbul /Eyüp2	9	Tekirdağ /Çorlu6	1
İstanbul /Eyüp3	29	Tekirdağ /Çorlu7	48
İstanbul /Eyüp4	1	Tekirdağ / Çorlu8	662

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için “Bilinen Büyüklükte Evren için Örneklem Büyüklüğü Formülü” kullanılmıştır.

Bilinen Büyüklükte Evren için Örneklem Büyüklüğü Formülü	
$n = \frac{D \cdot N t^2 \sigma^2}{d^2 (N-1) + t^2 \sigma^2}$	<p>n= Örnekleme dahil edilecek en az birey sayısı N= Evrendeki birey sayısı (9486) σ=İncelenecek değişkenin evren standart sapması (örneklem standart sapması alınmıştır, 1,23) t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma olasılığında t tablosunda bulunan değer (1,96) d= Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilebilir ± sapma (0,125) D= küme örnekleme için belirlenen tasarım etkisi (design effect) katsayısı (2)</p>

Standart sapma değerinin hesaplanabilmesi için tekstil firmasında çalışan 12 kadına Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği uygulanmış elde edilen puan $5,03 \pm 1,23$ olarak bulunmuştur. 0,05 yanılma olasılığında ve $d \pm 0,125$ sapma ve küme örnekleme yöntemi için dizayn etkisi (D) 2 olarak alındığında elde edilen örneklem büyüklüğü en az 716 kişidir.

Evren içinde yer alan ve iş yerlerinde çalışan TEKSİF’e üye kadınların sayıları eşit değildir. İşletmelerdeki kadın üye sayısı eşit olmadığı için her bir kümenin büyüklüğü 28 olarak alınmıştır. Böylece çalışmada her bir kümede yer alan en az 28 kadın ile yapılacak görüşmeler küme büyüklükleri en az 28 olarak alınarak çalışmanın evrenin temsil etme şansı artırılmıştır. Çalışmada 716 kişilik örneklem için çalışmaya 26 küme (Küme sayısı: $716/28=26$) seçilmiştir

Çalışmada sendikaya üye kadınların çalıştıkları 68 iş yerlerinden her biri bir küme olarak kabul edilmiştir. 68 küme içinden 26 küme Büyüklüğe Orantılı Olasılıklı Küme (Probability Proportional to Size-PPS) yöntemini uygulanarak çalışmaya dahil edilmiştir. Örneklem aralığı: $9486/26=365$ olarak alınmıştır. 68 iş yerinden Ankara ilinde yer alan iş yeri pilot çalışma ilidir bu nedenle anket çalışması için seçilen iller içine dahil edilmemiştir. Örneklemin seçildiği iller için yedek iller de belirlenmiştir.

Bu çalışmada örneklem büyüklüğü 716 olarak alınmıştır ancak örneklem içine dahil edilecek kadınlara ulaşmada zorluk çekilmesi ya da cevapsızlık göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğü % 20 arttırılarak 860 olması planlanmıştır. Görüşmeler sırasında 901 kadına ulaşılmış verilerin temizlenmesi sonucunda verileri analiz edilen toplam katılımcı sayısı 746 olarak tespit edilmiştir. Katılımcı sayısı ve verilerin analiz süreci “3.8. Araştırmanın Veri Analizi” bölümünde detaylı olarak anlatılmıştır.

Örnekleme çıkan Adıyaman ve Gaziantep’teki kadın işçilerin çalışmaya katılması sağlanamamıştır. TEKSİF Genel Merkezi yöneticilerinin de çabaları sonuç vermemiştir. Bunun nedeninin kültürel ve ailevi nedenlerden ve kadınların üzerinde bulunan baskılardan dolayı olduğu belirtilmiştir. Bu iki ildeki tekstil işçisi kadınların iş yaşamında sendika üyeliğinin de evli ise kocası, bekar ise babası tarafından onaylanırsa yapıldığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda, niceliksel çalışmaya dahil edilmesi planlanan bu iller yerine benzer bölgede yer alan ve kadın işçilerin sosyo-ekonomik ve kültürel yapısının Gaziantep ve Adıyaman’a benzer olduğu düşünülen Kayseri ilinde bulunan TEKSİF’e üye kadın işçiler ile yapılmıştır.

Çalışmada örneklemin yer aldığı şubeler ve seçilen küme sayıları Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2. Örneklemin seçildiği iş yerleri ve küme sayıları

İşletme adı	Seçilen küme Sayısı	Veri toplama tarihleri
Aydın 2	1	23-24 Temmuz 2019
Bursa Demirtaş 2	1	25-26 Temmuz 2019
Bursa Demirtaş 3	1	27-28 Temmuz 2019
Bursa 1	1	29 Temmuz 2019
Bursa Pilot 1	2	30-31 Temmuz 2019
Edirne 2	1	16-18 Ağustos 2019
Edirne3	1	16- 18 Ağustos 2019
Edirne 4	1	16-18 Ağustos 2019
Edirne5	1	16-18 Ağustos 2019
Edirne6	1	16-18 Ağustos2019
Edirne 8	1	16-18 Ağustos 2019
Edirne9	1	16- 18 Ağustos 2019
İsparta1	1	15-16 Mart 2019
İsparta2	1	15-16 Mart 2019
İstanbul Çerkezköy2	1	2-3 Eylül 2019
İstabil Eyüp 1	1	4-5 Eylül 2019
İstanbul Topkapı2	1	10-11 Eylül 2019
İstanbul Topkapı3	1	2-3 Eylül 2019
İstanbulYedikule 1	1	19-20 Eylül 2019
İstanbul Yedikule 3	1	19 Eylül 2019
İstanbulYedikule 7	1	21 Eylül 2019
Tekirdağ Çorlu 1	1	19 Ağustos 2019
Tekirdağ Çorlu2	1	20-21 Ağustos 2019
Tekirdağ Çorlu3	1	22 Ağustos 2019
Kayseri1	1	05-06 Ekim 2019

3.4. Araştırmanın Tipi

Karma araştırma yöntemi kullanılan bu çalışmada niceliksel veriler tanımlayıcı tipte epidemiyolojik bir çalışma ile toplanmıştır. Niteliksel veriler ise niceliksel çalışmanın örnek grubuna benzer özellikteki bir grupta odak grup görüşmeleri ile toplanmıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız Değişkenler

Sosyo-Demografik Özellikler (Yaş, öğrenim durumu, medeni durum, aile tipi, aile desteği, yapılan işin özellikleri, gelir ve sosyal desteği sorgulayan bazı sorular)

Çalışma ortamı ile ilgili bazı özellikler

Toplumsal cinsiyet ile ilgili bazı özellikler

BECK Depresyon Envanteri ile saptanan depresyon durumu

SF-36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ile saptanan yaşam kalitesi durumu

Bağımlı Değişken: SPGÖ ile saptanan psikolojik güçlendirme durumu bağımlı değişken olarak incelenmiştir.

3.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada niceliksel ve niteliksel veri toplama yöntemlerinin bir arada uygulandığı karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Niceliksel veriler anket formu aracılığıyla elde edilmiştir. Mart 2019-Ekim 2019 tarihleri arasında örneklem içinde yer alan TEKSİF'e üye kadın işçilerin çalıştıkları illere giderek araştırmacı tarafından hazırlanan veri toplama formu aracılığıyla bilgi toplanmıştır. Katılımcılar gözlem altında veri toplama formlarını kendi kendine doldurmuşlardır. Sadece okuma güçlüğü çeken veya kısıtlı zamanı olan kadınlara anket soruları okunmuş yanıtları formlara işaretlenmiştir. Niteliksel veri toplama yönteminde odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış sorular hazırlanarak niceliksel çalışmada yer almayan 3 ayrı yaş grubundan kadınlarla yapılmıştır. Odak grup görüşmeleri 8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinliği çerçevesinde TEKSİF'in organize ettiği kadınlar günü etkinlikleri kapsamında Ankara'ya tüm illerden davet edilen üye kadınlar arasından yaş ve il kriterleri uygun her biri sekiz kadın tarafından oluşturulan 3 ayrı gruba birer saat yapılan görüşmelerden oluşmuştur. Araştırmacı tarafından odak grup görüşmeleri 6 - 8 Mart 2022 yılında Ankara'da yapılmıştır.

3.7. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın niceliksel veri toplama kısmında sosyo-demografik özelliklere ait soruların yanı sıra Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, SF36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Beck Depresyon Envanterini içeren veri toplama aracı kullanılmıştır (EK-1). Bahsedilen üç ayrı ölçek aşağıda detaylı olarak anlatılmıştır.

Kullanılan ilk ölçek Spreitzer'in (1995) psikolojik güçlendirme ölçeğidir. Çalışmanın genel bilgiler bölümünde de belirtildiği gibi psikolojik personel güçlendirme kuramı psikolojik güçlendirme ölçeğinde 12 soru vardır.

Spreitzer'in Türkçe'ye çevrilmiş ölçeği dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, Anlamlılık, Yeterlilik (Yetkinlik), Özerklik ve Etki'dir. Dört alt grubun her birinde üç soru olacak şekilde toplam on iki soru bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları, kendi içlerinde değerlendirilerek her bir boyut için sonuçlar alınabildiği gibi, tüm boyutların toplanmasıyla da toplam psikolojik güçlendirme puanı elde edilmektedir.

Bu çalışmada, Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği 7'li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Buna göre katılımcılardan, psikolojik güçlendirme ile ilgili ifadelerle katılma düzeylerini "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Pek Katılmıyorum 4-Kararsızım, 5-Kısmen Katılıyorum 6- Katılıyorum 7- Kesinlikle Katılıyorum" şıklarından uygun gördüklerini işaretlemeleri istenmiştir. Değerlerin yüksek çıkması, katılımcıların yüksek psikolojik güçlendirme algısına sahip olduklarını göstermektedir. Ülkemizde Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği'ni sağlık alanında ilk kullanan Altındış ve Özutku (81) geçerlilik ve güvenilirlik testlerini yapan ve Türkçe'ye uyarlayan ve geliştiren ise Üner ve Turan'dır (18).

Bu çalışmada bu ölçeğin kullanılması için Prof. Dr. Sarp Üner'den izin alınmıştır. Çalışmada kullanılan ikinci ölçek olan BECK Depresyon Envanteri, (BDE) bilişsel terapist Dr. Aaron Beck tarafından 1961 yılında geliştirilmiş, 1969 yılında geçerliliği güvenilirliği test edilmiş ve 1979 yılında Beck tarafından telif hakları alınmıştır. Ülkemizde ilk Beck Depresyon Envanteri'ni Türkçe'ye uyarlayan ve Türkiye'de ilk araştırmalarda geçerlilik güvenilirlik testini 1989 yılında Hisli yapmıştır (82). Yetişkinlerin depresyon belirtilerini ölçen 21 maddelik bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Ayrı ayrı dört maddelik cümle grubunda işaretlenen sayıların hepsi toplanır. Toplanan puanlara göre değerlendirme yapılır.

Beck Depresyon Envanteri değerlendirme puan tablosu 0-9 minimal depresyon düzeyi,10-18 hafif depresyon düzeyi, 19-29 orta düzey, 30-63 şiddetli depresyon düzeyini göstermektedir. Beck Depresyon Envanteri araştırmalarda kullanılan erişime açık bir envanterdir.

Çalışmada yer alan son ölçek olan SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği, Ware ve Sherbourne tarafından (83) 1992 yılında geliştirilmiş, Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Koçyiğit ve ark. (84) tarafından 1999 yılında yapılmıştır. Fiziksel fonksiyon, fiziksel rol kısıtlılığı, duygusal rol kısıtlılığı, duygusal rol kısıtlılığı, enerji/canlılık, ruhsal iyilik hali, sosyal fonksiyon, ağrı ve genel sağlık algısı olmak üzere 8 boyutu

içeren kendi kendini değerlendirme testidir. Alt ölçekler için ayrı ayrı puan verilmektedir ve bu puanlar 100 - 0 arasındadır. 100 puan iyi, 0 puan ise kötü olarak değerlendirilmektedir. Her bir sorunun 5 ayrı seçeneği bulunmaktadır. Bu seçenekler küçükten büyüğe doğru 1'den 5'e kadar puan almaktadır. SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği araştırmalarda kullanılan erişime açık bir ölçektir.

Bu çerçevede, bu çalışmanın bağımlı değişkeni psikolojik güçlendirmedir. Sendikaya üye kadın işçiler ile yapılacak çalışmada 'Kadın işçilerin bazı sosyo-demografik özellikleri psikolojik güçlendirme algılarını etkiler. Toplumsal cinsiyet rolleri psikolojik güçlendirme algısını etkiler. Çalışma ortamı ile ilgili bazı özelliklerin psikolojik güçlendirme algısını etkiler. Depresyon ile psikolojik güçlendirme algısı ilişkilidir, birbirini etkiler. Yaşam kalitesi ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki çift yönlüdür birbirini etkiler, çalışmanın araştırma sorularını oluşturur.

Araştırmanın niteliksel çalışma bölümünde 3 farklı yaş grubundan kadınlarla odak grup görüşmeleri yapılarak bağımsız değişkenler arasında yer alan ve niceliksel çalışma içinde yer almayan temalara değinilerek kadın işçilerden görüş elde edilmesi amaçlanmıştır. Görüşmeler Ankara'da 8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinliği kapsamında TEKSİF tarafından Ankara'ya davet edilen kadın işçiler ile yapılmıştır. Görüşme sırasında 2 ayrı bölümden oluşan yarı yapılandırılmış sorular görüşmecilere yöneltilmiştir. Niteliksel veri toplama envanterinin (Ek-2) ilk bölümünü sosyo-demografik özellikleri içeren toplam 9 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise iş yerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik soruları içeren 7 sorudan oluşmaktadır.

3.8. Araştırmanın Veri Analizi

Kadın işçilerden elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri lisanslı SPSS (Statistical Packet for The Social Science) 23.00 paket programında yapılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler; sayı, yüzde, ortalama; Spritzer's Psikolojik güçlendirme ve SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeklerinin genel güvenilirlikleri ve bu ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile hesaplanmıştır.

Veri girişleri tamamlandıktan sonra Tabachnick ve Fidell (85)'in önerileri dikkate alınarak veri seti analize hazır hale getirilmiştir.

Toplam 901 kadınla görüşmeler yapılmıştır ilk olarak bilgisayara işlenen verilerin doğruluğu test edilmiş ve yapılan betimleyici analizlerde uç değerlere rastlanmamıştır. İkinci olarak eksik veri taraması yapılmış, anketin % 20'sinden fazlasını boş bırakan 155 katılımcı veri setinden çıkarılmıştır. Verilerinin analizi yapılan toplam katılımcı sayısı 746'tır. Son olarak ise uç ve sapan değerler incelenmiştir. Alışlagelmiş değerlerin dışında değerlere ya da aşırı değerlere sahip olan (dağılımda uçlarda yer alan) denekler uç değerler olarak adlandırılır (85, 86). Uç değerler kullanılacak analiz sonuçlarını etkileyebileceğinden incelenmesi gerekir (86). Uç değerlerin incelenmesinde birçok yöntem bulunmaktadır (85). Bu çalışmada uç değerler incelenirken kutu çizimleri (box plot) ve normal dağılım çizgileri incelenmiş ve veri setinde uç veya sapan bir değer olmadığı görülmüştür.

Analizlerin seçiminde dağılımın normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi önemlidir. Bu çalışmada verilerin normal dağılım özellikleri gösterip göstermediğinin belirlenmesinde en sık kullanılan yöntemlerden biri olan (85,86,87) basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Katılımcıların psikolojik güçlendirme, yaşam kalitesi ve depresyon puanlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ve +1 aralığında olduğu görülmüş, dolayısıyla veri setine ilişkin dağılımın normal dağılım özellikleri gösterdiği kabul edilmiştir.

Araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla yapılan analizlerde katılımcıların genel psikolojik güçlendirme, yaşam kalitesi ve depresyon düzeyleri belirlenirken yüzde, sayı, ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır.

İki grup arasındaki farkların (örneğin; çocuğu olan ve olmayan katılımcıların karşılaştırılması) anlamlılığının belirlenmesinde bağımsız gruplar için t-testi tekniğinden yararlanılmıştır.

Üç ve daha fazla grup arasındaki farkların (örneğin; farklı illerde ikamet eden katılımcıların karşılaştırılması) anlamlılığının belirlenmesinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arasındafarklılığın hangi grup(lar)dan kaynaklandığı Tukey testi ile değerlendirilmiştir.

Son olarak katılımcıların psikolojik güçlendirme, yaşam kalitesi ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkiler için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırmanın niteliksel kısmında ise odak grup görüşme tekniği kullanılmıştır. Odak grup görüşmesine katılan TEKSİF'e üye kadınların yaş aralıkları 18 ila 56 arasındadır. Üç ayrı odak grup görüşmesine katılan katılımcılardan ilk grubu yaş aralıkları 18-29, ikinci grubu 30-40, üçüncü grubu ise 41-56'dır. Her grupta 8 katılımcı yer almıştır ve toplam katılımcı sayısı 24'tür. Üç grupta yer alan kadın işçiler ile rehberde belirtildiği üzere yaşlarına göre ayrı ayrı görüşülmüştür. Yapılan görüşmelerin ses kayıt çözümleri araştırmacı tarafından yapılmıştır. Yapılan çözümlenmeler içerik analizi yöntemi kullanılarak kod ve alt başlık şeklinde gruplandırılmıştır. Niteliksel bölümdeki görüşmecilerin yanıtları çalışma içerisine özgünlüğü korunarak aktarılmıştır.

3.9. İdari ve Etik Kurul İzinleri

Tezin Yapılabilmesi için Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası tarafından 18.07.2018 tarihli 22-4547 sayılı yazısı ile idari izin alınmıştır (EK-3).

Başvuru yapılan etik kurul: Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na 27 Ağustos 2018 tarihinde başvuru yapılmıştır. Etik Kurul 25 Eylül 2018 tarihli ve 16969557-1733 sayılı yazısıyla başvuru dosyasını onaylamıştır (EK-4). Katılımcılar çalışma konusu ve çalışmaya katılımın gönüllük esasına dayalı olduğu hakkında bilgilendirilmiştir. Çalışmaya katılım konusunda onayları alınmıştır (EK 1).

3.10. Takvim

Çalışmaya ait iş ve zaman çizelgesi

İş Tanımı / İş Paketi	Süre (ay)	Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi
Literatür tarama	57	01.03.2018	30.11.2022
Tez önerisi hazırlama ve sunumu	5	01.05.2018	30.09.2018
İdari izinler ve etik kurul onamının alınması	3,5	01.06.2018	15.09.2018
Saha öncesi hazırlık (ön denemenin yapılması vb)	1	01.12.2018	30.12.2018
Veri toplama	7	01.03.2019	30.10.2019
Veri girişi	3	01.11.2019	30.01.2020
Veri analizi	3	01.02.2020	01.05.2020
Niteliksel veri toplanması deşifre ve analizleri	2	07.03.2022	20.05.2022
Niteliksel ve niceliksel verilerin yorumlanması ve rapor yazımı	30	31.05.2020	30.11.2022

3.11. Bütçe

Çalışmaya ait bütçe kalemleri

Araştırma Bütçe Kalemleri	Tutar (TL)
Pilot görüşme dahil 9 ile seyahat ve konaklama giderleri (2019)	8.500,00
Kırtasiye giderleri anket formları basımı- 1000 adet (2019) ve odak grup görüşmeleri için katılımcı onam form basımları 24 adet (2022)	2.000,00
Niteliksel görüşme sırasında katılımcılar için alınan kramlıklar (2022)	200,00
Niteliksel görüşme için harcanan yol ücreti (2022)	400,00
Saha ziyaretleri ve niteliksel görüşmeleri koordine etmek için yapılan telefon görüşmeleri toplam bedeli (2019 ve 2022 yılları için)	650,00
Tez Basımı ücreti (2023)	1500,00
Genel Toplam	13.250,00

Araştırmacı, çalışma için tüm harcamaları kendi bütçesinden yapmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma çerçevesinde ulaşılan bulgular bulunmaktadır. Bu bulgular niceliksel ve niteliksel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Niceliksel çalışmada minimum örneklem büyüklüğü 716 olarak tespit edilmiştir. Görüşmeler sırasında 901 kadına ulaşılmış ve veri temizliği sonunda 746 katılımcının veri toplama aracından elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda sunulan niceliksel bulgular üç alt bölümden oluşmaktadır.

Niceliksel bulguların birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin dağılımları verilmiştir. Niceliksel bulguların ikinci bölümde ise katılımcıların psikolojik güçlendirme, yaşam kalitesi ve depresyon düzeyleri ve bu düzeylerin belirlenen demografik değişkenlere göre anlamlı olarak değişip değişmediği incelenmiştir. Niceliksel bulguların üçüncü bölümde ise katılımcıların psikolojik güçlendirme, depresyon ve yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi neticesinde elde edilen bulgular sunulmuştur.

Yapılan bu çalışmada Spietzer Psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0,937; yeterlilik alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0,919; özerklik alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0,862; etki alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0,884 ve ölçeğin tümüne ilişkin iç tutarlık katsayısı 0,878 olarak hesaplanmıştır. Tüm iç tutarlık katsayıları 0,70'ten büyük olduğu için ölçeğin bu çalışmada geçerli ve güvenilir sonuçlar ürettiği söylenebilir.

Üç ayrı odak grup görüşmesinde 24 katılımcıdan elde edilen veriler niteliksel bulgular olarak sunulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme rehberi aracılığıyla elde edilen verilere verilerin içerikleri analizi yapılmıştır. .

4.1. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri ile Çalışma Yaşamlarına Ait Değişkenlerin Dağılımları

Katılımcıların bazı sosyo demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Katılımcıların bazı sosyodemografik özelliklerine göre dağılımları (2019)

Özellik	s	%
Yaş grubu (s=659)		
29 ve altı	117	17,7
30-39	305	46,2
40-49	218	33,0
50 ve 56	19	2,8
Ort. (\pm ss) = 36,70 (\pm 7,16) yıl Yaş aralıkları (yıl) en küçük 18 en büyük 56		
Öğrenim durumu (s=738)		
İlkokul ve altı	202	27,3
Ortaokul-ilköğretim mezunu	148	20,0
Lise mezunu	314	42,5
Yüksekokul-Üniversite	74	10,0
Medeni durum (s=738)		
Evli	550	74,5
Bekâr	121	16,3
Eşi Ölmüş	18	2,4
Boşanmış	49	6,6
Yaşadıkları il (s=746)		
Aydın	46	6,1
Bursa	178	23,8
Edirne	148	19,8
Isparta	22	2,9
İstanbul	169	22,6
Kayseri	31	4,1
Tekirdağ	152	20,3

Çalışmada yer alan kadınların yaş aralıkları 18 ile 56'dır. Katılımcıların yaş ortalamaları ise 36,70 (\pm 7,16) olarak hesaplanmıştır. Çalışmaya katılanlar en fazla 30-39 (%46,2), 40-49 (%33,0) yaş grubundadır (Tablo 4.1).

Katılımcılar arasında lise mezunu olanlar %45,2 ile en yüksek sayıya sahipken, katılımcılardan yüksekokul veya üniversite mezunu olanlar %10,0 ile en düşük yüzdeye sahiptir (Tablo 4.1).

Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %74,5 ile en yüksek evliler, %2,4 ile eşi ölmüş olanlar ise en düşük olanlardır (Tablo 4.1).

Katılımcıların %23,8 ile en fazla Bursa ilinde yaşadıkları görülmektedir (Tablo 4.1).

Katılımcıların çocuk sahibi olma ve bakım ihtiyaçları özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Katılımcıların çocuk sahibi olma ve bakım ihtiyaçları özelliklerine göre dağılımları (2019)

Özellik	s	%
Çocuk sahibi olma (s=646)		
Çocuğu var	539	83,4
Çocuğu yok	107	16,5
Çocuk sayısı (s= 539)		
1	226	41,9
2	243	45,0
3	58	10,7
4	8	1,4
5	4	0,7
Çocuk bakımı konusunda destek ihtiyacı (s= 525)		
Var	239	45,5
Yok	286	54,4
Çocuk bakımı ihtiyaç düzeyi (s=164)		
Belirli Konularda	76	46,3
Her zaman	53	32,3
Yarı zamanlı	35	21,3
Çocuğun bakımının sağlanma şekli (s=356)		
Büyükanne	220	61,7
Bakıma İhtiyacı olmayanlar	60	16,8
Kreş	35	9,8
Bakıcı	15	4,2
Komşu desteği	15	4,2
Baba	7	1,9
İş yeri bakımevi	4	1,1

Çalışmaya katılanların %83,4'ü çocuk sahibi olup, en fazla iki çocuk sayısına sahip olan kadınlar %45,0 ile en yüksektir (Tablo 4.2).

Çocuğu olan katılımcıların %45,5 çocuk bakımı konusunda ihtiyaç duyarken, %54,4 ise ihtiyaç duymadığını belirtmiştir (Tablo 4.2).

Çocuğu olan katılımcılardan %46,3'ü en yüksek sayı ile belirli konularda yardıma ihtiyacı olduğunu belirtirken, yarı zamanlı ihtiyaç duyan katılımcılar %21,3 ile en az yüzdeye sahiptir (Tablo 4.2).

Katılımcılar arasında çocuk bakımı konusunda büyükanne desteği alanlar %61,7 ile en yüksek sayıya sahip iken, çocuk bakımı konusunda iş yeri bakım evinden yararlanan katılımcılar %1,1 ile en düşük sayıya sahiptir (Tablo 4.2).

Katılımcıların eşlerinin bazı özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3. Katılımcıların eşlerinin bazı özelliklerine göre dağılımları (2019)

Özellik	s	%
Eşin çalışma durumu (s=534)		
Çalışıyor	453	84,8
Çalışmıyor ancak iş arıyor	45	8,4
Çalışmıyor	36	6,7
Eşin öğrenim durumu (s=542)		
İlkokul ve altı	116	21,4
Ortaokul-ilköğretim	132	24,3
Lise	241	44,4
Yüksekokul-üniversite	53	9,7
Katılımcı eşinin yaptığı iş (s=485)		
İşçi	316	65,1
Hizmet işlerinde çalışan	51	10,5
Esnaf, zanaatkar	35	7,2
Operatör, müracaat elemanı	23	4,7
Satış temsilcisi/pazarlamacı	21	4,3
Sekreter/büro işlerinde çalışan memur	16	3,2
Yönetici	12	2,4
Profesyonel meslek sahibi	11	2,2

Eşleri çalışan katılımcılar % 84,8 ile en yüksek grubu oluşturmaktadır (Tablo 4.3).

Katılımcı eşlerinin öğrenim durumu incelendiğinde %44,4 ile lise mezunu olanlar bulunmakta iken %9,7 ile yüksekokul-üniversite mezunu olanlar en az sayıyı oluşturmaktadır (Tablo 4.3).

Eşleri işçi olan kadınlar % 65,1 ile en büyük, eşlerinin profesyonel bir meslek sahibi olduğunu belirtenler ise %2,2 ile en küçük grubu oluşturmaktadır (Tablo 4.3).

Katılımcıların birlikte yaşadıkları bireylere göre dağılımları Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4. Katılımcıların birlikte yaşadıkları bireylere göre dağılımlar (2019)

Evde yaşayan birey	s	%
Eş	512	68,6
Çocuklar	465	62,3
Anne/Baba	103	13,8
Ağabey, abla, küçük kardeş	66	8,8

* Yüzdeler her yanıt için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Katılımcıların %68,6'i eşiyle birlikte, %62,3'ü çocuklarıyla birlikte, %13,8'i anne ve/veya babası ile birlikte yaşadığını belirtmiştir. %8,8 katılımcı ise evde kendileri ile yaşayan "abla, ağabey, küçük kardeş" olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.4).

Katılımcıların %52,3'ü katılımcı aile ise birlikte çeşitli sosyal aktiviteler yaptığını, %47,6 katılımcının ise ailesi ile birlikte sosyal aktiviteler yapmadığını belirtmiştir. Aile birlikte sosyal aktivite yapan katılımcıların aktivite türleri incelendiğinde piknik yapmak, gezmek, parka gitmek, sinemaya gitmek, yürüyüş yapmak gibi faaliyetlerin öncelikli olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların yaşadıkları ev ve araba sahip olmalarına ilişkin dağılımları Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Katılımcıların yaşadıkları ev ve araba sahibi olma durumuna göre dağılımları (2019)

Özellik	s	%
Evin durumu (s=737)		
Kendisine ait	314	42,6
Ailesine ait	221	29,9
Kira	183	24,8
Arkadaşına ait	12	1,6
Lojman	7	0,9
Kendisine ait otomobil (s=728)		
Var	300	41,2
Yok	428	58,7

Katılımcıların %42,6 kendisine ait evde oturduğunu, %29,9'nun ise ailesine ait evde oturduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan %24,8 kirada oturduğunu % 1,6 arkadaşına ait bir evde oturduğunu belirtirken %0,9 ise lojmanda oturduğunu

belirtmiştir (Tablo 4.5). Katılımcıların %41,2'si kendisine ait bir otomobilinin olduğu, %58,7'si ise kendisine ait bir otomobilinin olmadığını belirtmiştir (Tablo 4.5).

Katılımcıların sahip oldukları otomobillerin türü incelendiğinde büyük çoğunluğunun (%90,2) binek otomobile sahip olduğu bulunmuştur

Katılımcıların sürekli tedavi olunmasını gerektiren bir hastalığının olup olmamasına göre dağılımları Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Katılımcıların sürekli tedavi olunmasını gerektiren bir hastalığının olma durumuna göre dağılımları (2019)

Sürekli tedavi olunmasını gerektiren hastalık (s=714)	s	%
Var	92	12,8
Yok	622	87,1

Katılımcıların %12,8'i sürekli tedavi olunmayı gerektiren bir hastalığı olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.6). Katılımcıların sahip oldukları hastalıklar arasında, romatizma, migren, fitik, astım, tiroit, şeker, tansiyon gibi rahatsızlıkların yoğunlukta olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların sigara kullanım durumlarına ilişkin dağılımları Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Katılımcıların sigara içme durumuna göre dağılımları (2019)

Sigara içme durumu (s=726)	s	%
İçiyor	240	33,0
İçmiyor	437	60,1
Sigarayı içmeyi bırakmış	49	6,7

Katılımcıların %33,0'ü sigara içtiğini %6,7'si ise daha önce sigara içtiğini ancak sigara içmeyi bıraktığını belirtmiştir (Tablo 4.7).

Sigara içen katılımcıların bir günde içtikleri sigara adedinin 1 ile 40 arasında değiştiği ve günde ortalama 10 ($\pm 6,54$) adet sigara tükettikleri bulunmuştur. Sigarayı bırakan katılımcıların sigarayı bırakma sürelerinin ise 1 ile 29 yıl arasında değiştiği (Ortalama $10,0 \pm 6,4$ yıl) tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları bölüme ve çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 4.8'de sunulmuştur.

Tablo 4.8. Katılımcıların çalıştıkları bölüm ve çalışma sürelerine göre dağılımları (2019)

Özellik	s	%
Çalışılan bölüm (s=733)		
Konfeksiyon	305	41,6
İplik Üretimi	151	20,6
Kumaş	87	11,9
Dokuma	79	10,8
Diğer	111	15,1
Mevcut iş yerinde çalışma süresi (yıl) (s=720)		
≤5	211	29,3
6-10	221	30,6
11-15	110	15,2
16-20	97	13,4
21-25	51	7,0
25+ yıl	30	4,1
Gelir getiren bir işte toplam çalışma süresi (Yıl) (s=529)		
≤5	104	19,6
6-10	148	27,9
11-15	96	18,1
16-20	94	17,7
21-25	48	9,0
25+ yıl	39	7,3

Katılımcıların %41,6'sı konfeksiyon, %20,6'sı iplik üretimi, %11,9'u kumaş, %10,8'i dokuma ve %15,1'i ise diğer bölümlerde çalıştığını belirtmiştir (Tablo 4.8). Diğer bölümlerde çalışan katılımcılar baskı, boya, brode, dokuma, fermuar, kalite kontrol, paketleme gibi bölümlerde olduğu bulunmuştur. Diğer bölümlerde çalışanların %2,7'si açma/baskı/boya, %2,5'i brode nakış, %2,2'si fermuar, %2,0'si kalite kontrol, %5,7'si paketleme bölümlerinde çalıştıklarını belirtmiştir.

Katılımcıların %29,3'ü 5 ve daha az yıl arası, %30,6'sı 6-10 yıl arası, %15,2'i 11-15 yıl arası, %13,4'ü 16-20 yıl arası,%7,0'si 21-25 yıl arası ve %4,1'i 25 yıl ve üstü bir süredir mevcut iş yerlerinde çalıştıklarını belirtmiştir (Tablo 4.8).

Katılımcıların mevcut iş yerlerinde çalışma süreleri 1 ile 33 yıl arasında değişmekte olup, ortalamaları 10,42 ($\pm 7,13$) yıl olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların %19,6'sı 5 ve daha az yıl,%27,9'u 6-10 yıl arası, %18,1'i 11-15 yıl arası, %17,7'si 16-20 yıl arası, %9,0'u 21-25 yıl arası ve %7,3'ü 25 yıl ve üstü bir süredir gelir getiren bir işte çalıştıklarını belirtmiştir (Tablo 4.8).

Katılımcıların gelir getiren bir işte toplam çalışma süreleri 1 ile 34 yıl arasında değişmekte olup, ortalamaları 10,62 ($\pm 7,54$) yıl olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların aylık ortalama gelirlerine ilişkin bilgilerin dağılımları Tablo 4.9'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Katılımcıların aylık ortalama gelirlerine göre dağılımları (2019)

Ortalama gelir (TL) (s=538)	s	%
1600-1999	30	5,7
2000-2499	299	55,5
2500-2999	172	31,9
3000-4000	37	6,9

Katılımcıların %5,7'si 1600 TL–1999 TL; %55,5'i 2000 TL – 2499 TL; %31,9'u 2500TL – 2999 TL; %6,9 3000 TL – 4000 TL arasında aylık ortalama gelir düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.9).

Kadın işçiler sendikalı olması nedeniyle asgari ücret taban maaşları olarak verilmektedir. Toplu sözleşmeler kapsamında üst tavan da işveren ve işçi sendikası tarafından ortak olarak belirlenmektedir. Anketin yapıldığı tarihte üst tavan 4000 TL olarak belirtilmiştir.

Katılımcıların %96,5'si ailelerinin çalışmalarını desteklediğini belirtmiştir.

Katılımcıların iş yerinden aldıkları yardımlara ilişkin dağılımlar Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. Katılımcıların iş yerinden aldıkları yardımlara göre dağılımları (2019)

Sosyal yardım türü (s=746)	s	%
İkramiye	455	61,0
Yemek ve yol	412	55,2
Bayram ve özel günler	388	52,0
Doğum yardımı	282	37,8
Evlilik yardımı	278	37,3
Yıllık izin yardımı	277	37,1
Cenaze yardımı	255	34,2
Yakacak yardımı	248	33,2
Çocuk bakım ödeneği	160	21,4

*Yüzdeler her yanıt için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Katılımcıların yemek-yol, çocuk bakım ödeneği ve ikramiye alanlarında çalıştıkları işyerlerinden yardım alıp almadıkları incelenmiştir (Tablo 4.10). Katılımcıların % 61,0'sı ikramiye, %55,2'si yemek ve yol, %52,3'ü bayram ve özel günlerde yardım, %37,8'si doğum yardımı, %37,3'ü evlilik yardımı, %37,1'i yıllık izin yardımı, %34,2'sinin cenaze yardımı, %33,2'sinin yakacak yardımı, %21,4'ünün çocuk bakım ödeneği aldığını belirtmiştir (Tablo 4.10).

Katılımcıların %32,8'i hiçbir yardım almadığını, %15,3'i bir ;%33,2'si iki ve %18,6'sı üç farklı kalemdede yardım aldığını belirtmiştir.

Katılımcıların iş yerlerine ulaşım şekillerine ilişkin dağılım Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Katılımcıların iş yerlerine ulaşım şekillerine göre dağılımları (2019)

Katılımcıların iş yerlerine ulaşım şekli (s=569)	s	%
Servis	510	89,6
Kendi aracı	21	3,6
Yürüyerek	15	2,6
Toplu taşıma aracı	8	1,4
Arkadaşın aracı ile	15	2,6

Katılımcıların %89,6'sı servis aracı ile %3,6'sı kendi aracıyla, %2,6'sı yürüyerek %1,4'ü toplu taşıma aracıyla, iş yerine ulaştığını belirtmiştir (Tablo 4.11).

Katılımcıların çalıştıkları yerde vardiya sistemi ilişkin dağılımlar Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Katılımcıların çalıştıkları yerde vardiya sistemine ilişkin dağılımlar (2019)

Özellik	s	%
Çalışılan yerdeki vardiya sistemi (s=542)		
Var	457	84,3
Yok	85	15,6
Vardiya türü (s=542)		
Sabah vardiyası	242	44,6
Akşam vardiyası	167	30,8
Gece vardiyası	133	24,5
Vardiya saatlerinin değişme sıklığı (s=542)		
Haftada 1	349	64,3
Ayda bir kez	20	3,6
6 ayda bir kez	42	7,7
Yılda 1	46	8,4
Hiç değişmiyor	85	15,6

Katılımcıların %44,6’sı çalıştıkları yerde sabah vardiyasının, %30,8’si akşam vardiyası ve %24,5’i ise gece vardiyasının olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.12).

Katılımcılar bu soruyu yanıtlarken buldukları vardiya saatini dikkate alarak yanıtlamışlardır. Sabah vardiyası burada katılımcıların çalıştıkları fabrikanın mesai saati olarak kabul ettiği gündüz mesai saati aralığıdır. Gündüz mesai saati bazı fabrikalar için sabah 7.30- 4.30; 8.30-18.30; 8.00- 18.00 gibi saatler olabilmektedir. Bunun yanında konfeksiyon işinde çalışan ve sadece gündüz mesaisi yapan 85 katılımcı da sabah vardiyasını işaretlemiştir.

Katılımcıların %64,3’ü vardiya saatlerinin haftada bir kez, %3,6’sı ayda bir kez, %7,7’si 6 ayda bir kez, %8,4’ü yılda bir kez değiştiği ve %15,6 katılımcının vardiya saatlerinin hiç değişmediğini belirtmiştir (Tablo 4.12).

Katılımcıların %23,5’i çalışma ortamında sağlığını etkileyen bir durum olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları ortamı memnuniyet düzeylerine göre değerlendirmelerine ilişkin dağılımlar Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4.13. Katılımcıların çalışma ortamlarından memnuniyet durumuna göre dağılımları (2019)

Çalışma ortamından memnuniyet (s=552)	s	%
Çok memnun	116	21,0
Memnun	345	62,5
Fikri yok	51	9,2
Memnun değil	36	6,5
Hiç memnun değil	4	0,8

Katılımcıların %21,0'si çalışma ortamından çok memnun olduğu, %62,5'i memnun olduğu, %9,2'si fikrim yok seçeneğini işaretlediği, %6,5'i memnun değilim ve %0,8 hiç memnun değilim şeklinde belirtmiştir (Tablo 4.13).

Katılımcıların %31,1'i çalışma ortamlarında eksik gördüğü ve geliştirilmesini istediği bir durum olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %57,9'u katılımcının sendika dışında diğer bir sivil toplum kuruluşuna üyeliğinin bulunduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların %93,8'i sendikalı olmanın faydalı olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların sendikanın yararlarına ilişkin görüşleri arasında hakların korunması, sosyal yardımlar gibi konuların yoğunlukta olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgütlenme, iş kanunu, iş sağlığı güvenliği ve meslek hastalıkları konularında eğitim alıp olmadıkları incelenmiştir. Eğitimlere katılma durumlarına göre katılımcılar eğitim almayanlar ve aldıkları eğitim sayısına göre beş gruba ayrılmıştır. Bulgular Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14. Katılımcıların aldıkları eğitim sayılarına göre dağılımları (2019)

Alınan eğitim sayısı (s=746)	s	%
Hiçbir eğitim almayan	406	54,4
1 Eğitim Alan	79	10,6
2 Eğitim Alan	94	12,6
3 Eğitim Alan	88	11,8
4 Eğitim Alan	79	10,6

Katılımcıların %54,4'ü hiçbir eğitim almadığını, %10,6'sı 1; %12,6'sı 2; %11,8'i 3 ve %10,6'sı 4 eğitim aldığını belirtmiştir (Tablo 4.14).

Katılımcıların psikolojik güçlendirme puanlarını belirlemek amacıyla, Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4.15. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları (2019)

Boyut (s=746)	s	\bar{X}	ss
Anlamlılık	746	18,2	3,4
Yeterlilik	746	19,1	2,8
Özerklik	746	15,6	4,3
Etki	746	12,7	5,1
Toplam psikolojik güçlendirme	746	65,6	11,6

746 katılımcının Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği alt boyutları arasında yeterlilik en yüksek puan ortalamasına sahiptir. Yeterlilik alanında katılımcıların ortalama (\pm ss) puanı 19,1 (\pm 2,8)'dir. Yeterlilik boyutunu sırasıyla anlamlılık (18,2 \pm 3,4), özerklik (15,6 \pm 4,3) izlemektedir. Katılımcıların en düşük puan ortalamasına sahip oldukları boyut ise etki boyutu olarak tespit edilmiştir (12,7 \pm 5,1). Katılımcıların toplam psikolojik güçlendirme puanı ise (65,6 \pm 11,6) olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.15).

Katılımcıların genel yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek amacıyla, SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları Tablo 4.16'da sunulmuştur.

Tablo 4.16. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyut puan ortalamaları (2019)

Boyutlar (s=746)	s	\bar{X}	ss
Fiziksel fonksiyon	746	78,23	22,20
Fiziksel rol kısıtlılığı	746	78,50	33,92
Duygusal rol kısıtlılığı	746	79,56	34,10
Enerji canlılık	746	57,45	19,68
Ruhsal iyilik hali	746	60,44	16,25
Sosyal fonksiyon	746	71,15	23,25
Ağrı	746	78,85	20,39
Genel sağlık algısı	746	64,30	16,64

SF Yaşam Kalitesi Ölçeğinin duygusal rol kısıtlılığı alt boyutunda katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip oldukları ($79,56 \pm 34,10$), bu boyutu sırasıyla ağrı ($78,85 \pm 20,93$), fiziksel rol kısıtlılığı ($78,50 \pm 33,92$), fiziksel fonksiyon ($78,23 \pm 22,20$), sosyal fonksiyon ($71,15 \pm 23,25$), genel sağlık algısı ($64,30 \pm 16,64$) ve ruhsal iyilik hali ($60,44 \pm 16,25$) boyutlarının izlediği görülmektedir. Katılımcıların en düşük puan ortalamasına sahip oldukları boyut ise enerji/canlılık boyutu olarak tespit edilmiştir ($57,45 \pm 19,68$) (Tablo 4.16).

Katılımcıların depresyon düzeylerini belirlemek amacıyla, Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamaları ve puan aralıkları incelenmiştir. Yapılan incelemede, katılımcıların elde ettikleri puan ortalamasının $7,56 (\pm 7,09)$ olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların puan aralıklarına göre depresyon düzeyleri ise Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Katılımcıların depresyon düzeylerine göre dağılımları (2019)

Puan aralığı (s=746)	Depresyon düzeyi	s	%
0-9 Puan	Minimal depresyon	518	69,4
10-16 Puan	Hafif depresyon	152	20,4
17-29 Puan	Orta depresyon	64	8,6
30-63 Puan	Şiddetli depresyon	12	1,6

Katılımcıların %69,4’ünün minimal depresyon düzeyinde, %20,4’ünün hafif depresyon düzeyinde, %8,6’sının orta depresyon düzeyinde, %1,6’sının ise şiddetli depresyona işaret eden düzeyde puan aldıkları görülmüştür (Tablo 4.17).

4.2. Psikolojik Güçlendirme ölçeği puanı ile bazı değişkenlerin ilişkisi

Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (SPGÖ) toplam ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş yerinden yemek ve yol yardımı alıp almama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.18’de sunulmuştur.

Tablo 4.18 Katılımcıların Spietzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile yemek / yol yardımı alma durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Yemek / Yol yardımı	s	\bar{X}	ss	t	p
Anlamlılık	Alan	412	6,06	1,13	0,12	0,89
	Almayan	334	6,05	1,15		
Yeterlilik	Alan	412	6,39	0,93	0,71	0,47
	Almayan	334	6,34	0,96		
Özerklik	Alan	412	5,18	1,60	0,18	0,85
	Almayan	334	5,19	1,24		
Etki	Alan	412	4,32	1,84	1,23	0,21
	Almayan	334	4,16	1,51		
Toplam psikolojik güçlendirme	Alan	412	5,49	1,02	0,69	0,49
	Almayan	334	5,44	0,89		

Katılımcıların SPGÖ’nün alt boyutları ile ölçeğin toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının yemek/yol yardımı alma durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.18).

Araştırmaya katılan 539 katılımcı çocuğunun bulunduğunu belirtmiştir. Çocuk yardım ödeneği alıp almamaya ilişkin yapılan karşılaştırmalarda yalnızca çocuğu bulunan katılımcılar analizlere dâhil edilmiştir. Çocuğu bulunan katılımcıların SPGÖ’den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş yerinden çocuk yardım ödeneği alıp almama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.19’da sunulmuştur.

Tablo 4.19. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile çocuk yardım ödeneği alma durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Çocuk Yardımı	s	\bar{X}	ss	t	p
Anlamlılık	Alan	132	6,28	0,98	2,91	<0,01
	Almayan	407	5,94	1,20		
Yeterlilik	Alan	132	6,60	0,77	3,51	<0,01
	Almayan	407	6,26	1,00		
Özerklik	Alan	132	5,42	1,41	2,60	<0,01
	Almayan	407	5,05	1,43		
Etki	Alan	132	4,20	1,94	0,01	0,98
	Almayan	407	4,19	1,58		
Toplam psikolojik güçlendirme	Alan	132	5,62	0,96	2,72	0,99
	Almayan	407	5,36	0,95		

Katılımcıların SPGÖ'nin etki alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk yardım alma durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) bununla birlikte anlamlılık ($t=2,91$), yeterlilik ($t=3,51$), özerklik ($t=2,60$) ve alt boyutları ile ölçeğin toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=2,72$) çocuk yardım alanlar lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$) (Tablo 4.19).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının vardiya olup olması durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.20'de sunulmuştur

Tablo 4.20. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği alt boyuları ile vardiya sisteminin olması durumu arasındaki ilişkisi (2019)

Boyut	Vardiya	s	\bar{X}	ss	p
Anlamlılık	Olan	457	19,0	3,5	0,205
	Olmayan	85	19,0	4,7	
Yeterlilik	Olan	457	21,0	3,1	0,914
	Olmayan	85	21,0	4,0	
Özerklik	Olan	457	16,2	4,8	0,588
	Olmayan	85	16,0	5,4	
Etki	Olan	457	14,0	6,0	0,607
	Olmayan	85	10,0	5,7	
Toplam psikolojik güçlendirme	Olan	457	67,0	12,6	0,152
	Olmayan	85	65,0	16,1	

Katılımcıların SPGÖ'den elde ettikleri puan ortalamalarının ($p>0,05$) çalıştıkları iş yerinde vardiya sisteminin olup olmaması arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır (Tablo 4.20).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ikramiye alıp almama durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.21'de sunulmuştur.

Tablo 4.21. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile ikramiye alma durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	İkramiye	s	\bar{X}	ss	t	p
Anlamlılık	Alan	455	6,10	1,18	1,45	0,14
	Almayan	291	5,98	1,07		
Yeterlilik	Alan	455	6,38	1,04	0,49	0,62
	Almayan	291	6,35	0,78		
Özerklik	Alan	455	5,08	1,65	-2,38	0,01
	Almayan	291	5,34	1,04		
Etki	Alan	455	4,13	1,89	-2,36	0,01
	Almayan	291	4,43	1,34		
Toplam psikolojik güçlendirme	Alan	455	5,42	1,07	-1,38	0,16
	Almayan	291	5,52	0,77		

Katılımcıların SPGÖ'nün anlamlılık ($t = 1,45$; $p > 0,05$) ve yeterlilik ($t = 0,49$; $p > 0,05$) alt boyutları ile ölçeğin toplamından ($t = -1,38$; $p > 0,05$) elde ettikleri puan ortalamalarının ikramiye yardımı alıp almama durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı, buna karşın özerklik ($t = -2,38$; $p < 0,05$) ve etki ($t = -2,36$; $p < 0,05$) alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ikramiye yardımı almayanlar lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.21).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş yerinden aldıkları yardım sayılarına göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.22'de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile yardım alma durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Alınan yardım sayısı	s	\bar{X}	ss	F	p
Anlamlılık	Yardım almayan	245	5,98	1,06	2,59	0,05
	1 yardım alan	114	6,11	1,32		
	2 yardım alan	248	5,97	1,19		
	3 yardım alan	139	6,28	0,99		
Yeterlilik	Yardım almayan	245	6,32	0,79	2,64	0,04
	1 yardım alan	114	6,39	1,22		
	2 yardım alan	248	6,29	0,99		
	3 yardım alan	139	6,56	0,82		
Özerklik	Yardım almayan	245	5,33	0,94	3,73	0,01
	1 yardım alan	114	4,94	1,76		
	2 yardım alan	248	5,03	1,65		
	3 yardım alan	139	5,38	1,46		
Etki	Yardım almayan	245	4,47	1,20	6,69	<0,01
	1 yardım alan	114	3,63	1,96		
	2 yardım alan	248	4,26	1,83		
	3 yardım alan	139	4,34	1,89		
Toplam psikolojik güçlendirme	Yardım almayan	245	5,53	0,75	3,91	<0,01
	1 yardım alan	114	5,27	1,14		
	2 yardım alan	248	5,39	1,04		
	3 yardım alan	139	5,64	0,98		

Katılımcıların SPGÖ'nün yeterlilik ($F=2,64$; $p < 0,05$), özerklik ($F=3,73$; $p < 0,05$) ve etki ($F=6,69$; $p < 0,05$) alt boyutları ile ölçeğin toplamından ($F=3,91$; $p < 0,05$) elde ettikleri puan ortalamalarının aldıkları yardım sayısına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.22).

Bununla birlikte, katılımcıların anlamlılık alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=2,590$; $p> 0,05$) (Tablo 4.22).

Yeterlilik, özerklik ve etki alt boyutları ile toplam psikolojik güçlendirme puanlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, yeterlilik alt boyutunda 3 alanda yardım alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=6,56$; $ss=0,82$) 2 alanda yardım alan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=6,29$; $ss=0,99$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.22).

Özerlik alt boyutunda, 3 alanda yardım alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,38$; $ss=1,46$) 1 alanda yardım alan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=4,94$; $ss=1,76$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.22).

Etki alt boyutunda 1 alanda yardım alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=3,63$; $ss=1,96$), hiç yardım almayan ($\bar{X}=4,47$; $ss=1,20$), 2 alanda yardım alan ($\bar{X}=4,26$; $ss=1,83$) ve 3 alanda yardım alan ($\bar{X}=4,34$; $ss=1,89$) katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 4.22).

Katılımcıların SPGÖ toplamından elde ettikleri puanlar incelendiğinde ise, 3 alanda yardım alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,64$; $ss=0,98$) 1 alanda yardım alan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,27$; $ss=1,14$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.22).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre tek yönlü varyans analizi ile incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının yaş grupları ile anlamlı ilişki saptanmamıştır. Ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur.

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının medeni durumlarına göre tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının medeni durum ile anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi

amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.23'te sunulmuştur.

Tablo 4.23. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile öğrenim durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Öğrenim durumu	s	\bar{X}	ss	F	p
Anlamlılık	İlkokul ve altı	202	5,98	1,28	1,19	0,31
	Ortaokul	148	6,07	1,04		
	Lise	314	6,04	1,16		
	Üniversite	74	6,27	0,86		
Yeterlilik	İlkokul ve altı	202	6,29	1,09	1,45	0,22
	Ortaokul	148	6,38	0,77		
	Lise	314	6,36	0,97		
	Üniversite	74	6,56	0,73		
Özerklik	İlkokul ve altı	202	4,93	1,52	5,94	<0,01
	Ortaokul	148	5,15	1,43		
	Lise	314	5,25	1,43		
	Üniversite	74	5,73	1,14		
Etki	İlkokul ve altı	202	3,98	1,71	3,94	<0,01
	Ortaokul	148	4,22	1,65		
	Lise	314	4,35	1,69		
	Üniversite	74	4,70	1,61		
Toplam psikolojik güçlendirme	İlkokul ve altı	202	5,29	1,03	5,55	<0,01
	Ortaokul	148	5,46	0,84		
	Lise	314	5,49	0,99		
	Üniversite	74	5,81	0,82		

Katılımcıların anlamlılık ($F=1,19$; $p=0,31$) ve yeterlilik ($F=1,45$; $p=0,22$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.23). Bununla birlikte katılımcıların, özerklik ($F=5,94$; $p<0,01$), etki ($F=3,94$; $p<0,01$) boyutlarından ve ölçeğin toplamından ($F=5,55$, $p<0,01$) elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.23).

Özerklik, etki boyutlarında ve toplam psikolojik güçlendirmede tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Yapılan Tukey testi sonucunda, özerklik boyutunda üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,73$; $ss=1,14$), ilkokul ($\bar{X}=4,93$; $ss=1,52$), ortaokul ($\bar{X}=5,15$; $ss=1,43$) ve lise mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,25$; $ss=1,43$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.23).

Etki boyutunda üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,70$; $ss=1,61$), ilkokul ve altı mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=3,98$; $ss=1,71$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.23).

Toplam psikolojik güçlendirme incelendiğinde, üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,81$; $ss=0,82$), ilkokul ve altı ($\bar{X}=5,29$; $ss=1,03$) ve ortaokul mezunu olan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,46$; $ss=0,84$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.23).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının aylık ortalama gelir düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.24'te sunulmuştur.

Tablo 4.24. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile gelir düzeyi durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Gelir (TL)	s	\bar{X}	ss	F	p
Anlamlılık	1600-1999	30	6,10	1,13	1,29	0,27
	2000-2499	299	6,02	1,41		
	2500-2999	172	5,99	1,11		
	3000-4000	37	6,43	0,71		
Yeterlilik	1600-1999	30	6,59	0,62	2,5	0,05
	2000-2499	299	6,41	1,18		
	2500-2999	172	6,19	1,02		
	3000-4000	37	6,59	0,50		
Özerklik	1600-1999	30	4,64	1,70	1,62	0,18
	2000-2499	299	5,09	1,69		
	2500-2999	172	5,15	1,56		
	3000-4000	37	5,51	1,58		
Etki	1600-1999	30	3,22	1,86	8,88	0,01
	2000-2499	299	3,91	1,85		
	2500-2999	172	4,43	1,92		
	3000-4000	37	5,15	1,69		
Toplam psikolojik güçlendirme	1600-1999	30	5,14	0,98	3,55	0,01
	2000-2499	299	5,36	1,15		
	2500-2999	172	5,44	1,04		
	3000-4000	37	5,92	0,99		

Katılımcıların anlamlılık ($F=1,29$; $p=0,27$), yeterlilik ($F=2,5$; $p=0,05$) ve özerklik ($F=1,62$; $p=0,18$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının aylık ortalama gelir düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bununla birlikte katılımcıların, etki ($F=8,88$; $p<0,01$) boyutunda ve ölçeğin toplamından ($F=3,55$; $p<0,05$) elde ettikleri puan ortalamalarının aylık ortalama gelir düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.24).

Etki boyutunda ve toplam psikolojik güçlendirmede tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, etki boyutunda aylık ortalama gelir düzeyi 3000-4000 TL ($\bar{X}=5,15$; $ss=1,69$) ve 2500-2999 TL arası olan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,43$; $ss=1,92$), aylık ortalama gelir düzeyi 1600-1999 TL ($\bar{X}=3,22$; $ss=1,86$) ve 2000-2499 TL olan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=3,91$; $ss=1,85$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.24).

Toplam psikolojik güçlendirme incelendiğinde, aylık ortalama gelir düzeyi 3000-4000 TL arası olan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,92$; $ss=0,99$), aylık ortalama gelir düzeyi 1600-1999 TL ($\bar{X}=5,14$; $ss=0,98$) ve 2000-2499 TL olan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,36$; $ss=1,15$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.24).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk sahibi olup durumlarına göre tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının çocuk sahibi olma ile anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının eşin çalışma durumuna tek yönlü varyans analizincelediğinde, ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının eşin çalışma durumu ile anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalışılan bölüm göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.25'te sunulmuştur.

Tablo 4.25. Katılımcıların Spritzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ve çalışılan bölüm arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Çalışılan bölüm	s	\bar{X}	ss	F	p
Anlamlılık	Konfeksiyon	305	5,94	1,06	5,80	<0,01
	İplik üretimi	151	6,32	1,06		
	Dokuma	79	5,87	1,16		
	Kumaş	87	5,80	1,42		
	Diğer	111	6,31	1,14		
Yeterlilik	Konfeksiyon	305	6,31	0,82	4,98	<0,01
	İplik üretimi	151	6,60	0,87		
	Dokuma	79	6,23	0,97		
	Kumaş	87	6,14	1,31		
	Diğer	111	6,51	0,98		
Özerklik	Konfeksiyon	305	5,17	1,29	5,79	<0,01
	İplik üretimi	151	4,91	1,70		
	Dokuma	79	5,62	1,12		
	Kumaş	87	4,87	1,64		
	Diğer	111	5,52	1,45		
Etki	Konfeksiyon	305	4,26	1,55	1,99	0,09
	İplik üretimi	151	4,13	1,92		
	Dokuma	79	4,70	1,60		
	Kumaş	87	4,09	1,72		
	Diğer	111	4,10	1,83		
Toplam psikolojik güçlendirme	Konfeksiyon	305	5,42	0,87	2,55	0,03
	İplik üretimi	151	5,49	1,01		
	Dokuma	79	5,61	0,88		
	Kumaş	87	5,23	1,23		
	Diğer	111	5,61	0,99		

Katılımcıların etki ($F=1,99$; $p=0,09$) boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının çalışılan bölüm göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Bununla birlikte katılımcıların, anlamlılık ($F=5,80$; $p<0,01$), yeterlilik ($F=4,98$; $p<0,01$), özerklik ($F=5,79$; $p<0,01$) boyutlarından ve ölçeğin toplamından ($F=2,550$; $p<0,01$) elde ettikleri puan ortalamalarının çalışılan bölüm göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.25).

Anlamlılık, yeterlilik, özerklik boyutlarında ve toplam psikolojik güçlendirmede tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, anlamlılık boyutunda iplik üretimi bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=6,32$; $ss=1,06$), konfeksiyon ($\bar{X}=5,94$; $ss=1,06$), dokuma ($\bar{X}=5,87$; $ss=1,16$) ve kumaş bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,80$; $ss=1,42$); diğer kategorisinde

çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=6,31$; $ss=1,14$), konfeksiyon ($\bar{X}=5,94$; $ss=1,06$) ve kumaş bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,80$; $ss=1,42$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.25).

Yeterlilik boyutunda iplik üretimi bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=6,60$; $ss=0,87$), konfeksiyon ($\bar{X}=6,31$; $ss=0,82$), dokuma ($\bar{X}=6,23$; $ss=0,97$) ve kumaş bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=6,14$; $ss=1,31$); diğer kategorisinde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=6,51$; $ss=0,98$), kumaş bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=6,14$; $ss=1,31$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.25).

Özerklik boyutunda dokuma bölümünde ($\bar{X}=5,62$; $ss=1,12$) ve diğer kategorisinde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,52$; $ss=1,45$), iplik üretimi ($\bar{X}=4,91$; $ss=1,70$) ve kumaş bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=4,87$; $ss=1,64$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.25).

Toplam psikolojik güçlendirme incelendiğinde, diğer kategorisinde; bunlar baskı, brode, boyama, fermuar imalatı bölümlerinde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,61$; $ss=0,99$), kumaş bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,23$; $ss=1,23$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.25).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının kronik bir hastalığı olup olmaması tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının sürekli hastalık ile anlamlı ilişkisi saptanamamıştır.

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.26'da sunulmuştur.

Tablo 4.26. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme ölçeği puanları ve mevcut işte çalışılan süre durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Süre (yıl)	s	\bar{X}	ss	F	p
Anlamlılık	≤5	211	6,11	1,12	1,95	0,08
	6-10	221	6,16	0,96		
	11-15	110	5,82	1,46		
	16-20	97	5,90	1,08		
	21-25	51	6,15	1,30		
	25+	30	6,21	0,93		
Yeterlilik	≤5	211	6,39	0,87	0,87	0,50
	6-10	221	6,41	0,80		
	11-15	110	6,23	1,34		
	16-20	97	6,39	0,69		
	21-25	51	6,44	1,19		
	25+	30	6,56	0,66		
Özerklik	≤5	211	5,11	1,56	0,93	0,45
	6-10	221	5,19	1,45		
	11-15	110	5,11	1,61		
	16-20	97	5,36	1,06		
	21-25	51	5,49	1,28		
	25+	30	5,05	1,49		
Etki	≤5	211	3,94	1,75	2,539	0,02
	6-10	221	4,42	1,68		
	11-15	110	4,20	1,92		
	16-20	97	4,44	1,43		
	21-25	51	4,56	1,69		
	25+	30	4,09	1,40		
Toplam psikolojik güçlendirme	≤5	211	5,39	0,93	1,43	0,20
	6-10	221	5,54	0,89		
	11-15	110	5,34	1,27		
	16-20	97	5,53	0,78		
	21-25	51	5,66	1,09		
	25+	30	5,48	0,73		

Katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık ($F=1,95$; $p=0,08$), yeterlilik ($F=0,87$; $p=0,50$), özerklik ($F=0,93$; $p=0,45$) boyutlarından ve ölçeğin toplamından ($F=1,43$; $p<0,20$) elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte etki alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($F=2,53$; $p<0,05$) (Tablo 4.26).

Etki alt boyutunda tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda 6-10 yıl çalışma

süresi bulunan katılımcıların elde ettikleri puan ortalamalarının ($\bar{X}=4,42$; $ss=1,68$), 5 ve daha az yıl çalışma süresi bulunan katılımcıların ortalama puanlarına ($\bar{X}=3,94$; $ss=1,75$) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer çalışma süresi grupları arasında ise herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 4.26).

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının gelir getiren bir işte çalışma sürelerine göre tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının gelir getiren bir işte toplam çalışma süresi ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların SPGÖ'den ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının STK üyeliklerinin olup olmama durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.27'de sunulmuştur.

Tablo 4.27. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile diğer bir sivil toplum kuruluşu üyeliği durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	STK Üyeliği	s	\bar{X}	ss	t	p
Anlamlılık	Olan	432	6,05	1,29	-0,11	0,91
	Olmayan	314	6,06	0,88		
Yeterlilik	Olan	432	6,40	1,08	1,15	0,24
	Olmayan	314	6,32	0,72		
Özerklik	Olan	432	5,09	1,65	-1,90	0,05
	Olmayan	314	5,30	1,09		
Etki	Olan	432	4,04	1,92	-3,98	<0,01
	Olmayan	314	4,54	1,30		
Toplam psikolojik güçlendirme	Olan	432	5,39	1,13	-2,20	0,02
	Olmayan	314	5,55	0,68		

Katılımcıların SPGÖ anlamlılık ve yeterlilik alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının sendika dışında bir sivil toplum kuruluşuna üye olup olmama durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) bununla birlikte özerklik ve etki alt boyutları ile ölçeğin toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının sendika dışı bir sivil toplum kuruluşuna üye olmayanlar lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($p<0,05$) (Tablo 4.27).

Katılımcıların eğitimlere katılma sayılarına göre, SPG Ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.28’de sunulmuştur.

Tablo 4.28. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile alınan eğitim durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Alınan eğitim					
	sayısı	s	\bar{X}	ss	F	p
Anlamlılık	Eğitim almayan	406	6,05	1,06	6,04	<0,01
	1 Eğitim	79	6,08	1,46		
	2 Eğitim	94	5,61	1,48		
	3 Eğitim	88	6,23	0,88		
	4 Eğitim	79	6,40	0,74		
Yeterlilik	Eğitim almayan	406	6,34	0,86	2,485	0,04
	1 Eğitim	79	6,47	1,22		
	2 Eğitim	94	6,16	1,20		
	3 Eğitim	88	6,47	0,87		
	4 Eğitim	79	6,55	0,69		
Özerklik	Eğitim almayan	406	5,15	1,34	5,50	<0,01
	1 Eğitim	79	4,69	1,83		
	2 Eğitim	94	5,18	1,52		
	3 Eğitim	88	5,29	1,42		
	4 Eğitim	79	5,73	1,37		
Etki	Eğitim almayan	406	4,33	1,52	8,82	<0,01
	1 Eğitim	79	3,49	1,82		
	2 Eğitim	94	4,01	1,75		
	3 Eğitim	88	4,12	1,96		
	4 Eğitim	79	4,99	1,77		
Toplam Psikolojik Güçlendirme	Eğitim almayan	406	5,47	0,89	7,698	<0,01
	1 Eğitim	79	5,18	1,19		
	2 Eğitim	94	5,24	1,12		
	3 Eğitim	88	5,53	0,86		
	4 Eğitim	79	5,92	0,82		

Katılımcıların SPGÖ’nin anlamlılık (F=6,04; p<0,05), yeterlilik (F=2,48; p<0,05), özerklik (F=5,507; p<0,05) ve etki (F=8,82; p< 0,05) alt boyutları ile ölçeğin toplamından (F=7,69; p<0,05) elde ettikleri puan ortalamalarının aldıkları eğitim sıklığına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.28).

Yeterlilik, anlamlılık, özerklik ve etki alt boyutları ile toplam psikolojik güçlendirme puanlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda anlamlılık alt boyutunda 2 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,61$; $ss=1,48$) diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 4.28).

Yeterlilik alt boyutunda, 4 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=6,55$; $ss=0,69$) 2 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=6,16$; $ss=1,20$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.28).

Özerklik alt boyutunda, 4 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=6,55$; $ss=0,69$) hiçbir eğitim almayan ($\bar{X}=5,15$; $ss=1,3$) ve 1 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=4,69$; $ss=1,83$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.28).

Etki alt boyutunda 4 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=4,99$; $ss=1,77$) diğer tüm gruplardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu, ek olarak, 1 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=3,49$; $ss=1,82$) hiçbir eğitim almayan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=4,33$; $ss=1,52$) anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 4.28).

Katılımcıların SPGÖ'nin toplamından elde ettikleri puanlar incelendiğinde, 4 eğitim alan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=5,47$; $ss=,89$) 1 ($\bar{X}=5,18$; $ss=1,19$), 2 ($\bar{X}=5,24$; $ss=1,12$) ve hiç eğitim almayan ($\bar{X}=5,47$; $ss=0,89$) katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.28).

4.3. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.29'da sunulmuştur.

Tablo 4.29. Katılımcıların SF36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile yaşları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Yaş grubu	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	29 ve altı	117	84,60	20,05	7,506	0,001
	30-39	305	79,99	21,13		
	40-49	218	73,23	25,25		
	50 ve üstü	19	76,78	15,77		
Fiziksel rol kısıtlılığı	29 ve altı	117	81,37	32,58	0,704	0,550
	30-39	305	80,20	34,10		
	40-49	218	76,73	34,62		
	50 ve üstü	19	82,89	30,10		
Duygusal rol kısıtlılığı	29 ve altı	117	79,63	33,20	0,218	0,884
	30-39	305	80,50	34,11		
	40-49	218	79,70	35,18		
	50 ve üstü	19	86,01	25,57		
Enerji canlılık	29 ve altı	117	60,21	22,98	1,336	0,262
	30-39	305	58,95	19,25		
	40-49	218	56,19	17,84		
	50 ve üstü	19	58,69	18,30		
Ruhsal iyilik hali	29 ve altı	117	66,01	16,46	5,192	0,002
	30-39	305	60,05	15,75		
	40-49	218	59,06	16,86		
	50 ve üstü	19	59,17	11,04		
Sosyal fonksiyon	29 ve altı	117	75,28	22,19	1,823	0,142
	30-39	305	71,87	23,99		
	40-49	218	69,35	23,26		
	50 ve üstü	19	67,74	21,78		
Ağrı	29 ve altı	117	81,55	18,92	2,127	0,096
	30-39	305	79,98	20,52		
	40-49	218	76,25	21,70		
	50 ve üstü	19	78,94	17,93		
Genel sağlık algısı	29 ve altı	117	67,11	16,23	2,114	0,097
	30-39	305	64,94	16,63		
	40-49	218	62,58	17,94		
	50 ve üstü	19	67,52	14,38		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($F=7,506$, $p<0,001$) ve ruhsal iyilik hali ($F=5,192$, $p<0,01$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı ($F=0,704$, $p=0,550$), duygusal rol kısıtlılığı ($F=0,218$; $p=0,884$),

enerji/canlılık ($F=1,336$, $p=0,262$), sosyal fonksiyon ($F=1,823$, $p=0,142$), ağrı ($F=2,127$, $p=0,096$) ve genel sağlık algısı ($F=2,114$, $p=0,097$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.29).

Fiziksel fonksiyon ve ruhsal iyilik hali boyutlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, fiziksel fonksiyon boyutunda 40-49 yaş aralığındaki katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=73,23$; $ss=25,25$), 29 yaş ve altı yaş aralığındaki katılımcılar ($\bar{X}=84,60$; $ss=20,05$) ile 30-39 yaş aralığındaki katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=79,99$; $ss=21,13$) anlamlı olarak daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.29).

Ruhsal iyilik hali boyutunda ise, 29 yaş ve altı katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=66,01$; $ss=16,46$) 30-39 yaş aralığındaki ($\bar{X}=60,05$; $ss=15,75$) ve 40-49 yaş aralığındaki ($\bar{X}=59,06$; $ss=16,86$) katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 4.29).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.30'da sunulmuştur.

Tablo 4.30. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve medeni durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Medeni		s	\bar{X}	ss	F	p
	durum						
Fiziksel fonksiyon	Evli		550	76,66	22,81	7,440	0,001
	Bekâr		121	85,78	17,62		
	Eşi Ölmüş		18	67,34	22,32		
	Boşanmış		49	81,05	21,58		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Evli		550	76,81	35,25	2,425	0,065
	Bekâr		121	85,62	28,38		
	Eşi Ölmüş		18	84,31	27,50		
	Boşanmış		49	79,46	32,72		
Duygusal rol kısıtlılığı	Evli		550	79,40	34,68	1,490	0,216
	Bekâr		121	83,25	28,79		
	Eşi Ölmüş		18	66,17	36,68		
	Boşanmış		49	77,13	37,51		
Enerji canlılık	Evli		550	56,33	18,99	7,626	0,001
	Bekâr		121	64,48	21,70		
	Eşi Ölmüş		18	47,11	18,47		
	Boşanmış		49	57,67	17,78		
Ruhsal iyilik hali	Evli		550	59,48	16,09	5,587	0,001
	Bekâr		121	65,84	16,80		
	Eşi Ölmüş		18	56,81	12,96		
	Boşanmış		49	59,05	15,83		
Sosyal fonksiyon	Evli		550	69,85	23,40	4,228	0,006
	Bekâr		121	77,67	21,50		
	Eşi Ölmüş		18	65,27	24,08		
	Boşanmış		49	72,70	24,02		
Ağrı	Evli		550	78,19	20,83	3,646	0,012
	Bekâr		121	82,89	17,63		
	Eşi Ölmüş		18	68,05	16,39		
	Boşanmış		49	80,86	21,59		
Genel sağlık algısı	Evli		550	63,82	16,94	1,525	0,207
	Bekâr		121	66,30	16,17		
	Eşi Ölmüş		18	59,75	14,70		
	Boşanmış		49	66,74	15,93		

Katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı (F=2,425; p=0,065), duygusal rol kısıtlılığı (F=1,490; p=0,216) ve genel sağlık algısı (F=1,525; p=0,207) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05)(Tablo 4.30).Katılımcıların fiziksel fonksiyon (F=7,440;

$p<0,01$), enerji/ canlılık ($F=7,626$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($F=5,587$; $p<0,01$), sosyal fonksiyon ($F=4,228$; $p<0,01$) ve ağrı ($F=3,646$; $p<0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.30).

Fiziksel fonksiyon, enerji/canlılık, ruhsal iyilik hali, sosyal fonksiyon ve ağrı boyutlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, fiziksel fonksiyon boyutunda, bekâr katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=85,78$; $ss=17,62$), evli ($\bar{X}=76,66$; $ss=22,81$) ve eşi ölmüş katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=67,34$; $ss=22,32$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.30).

Enerji/canlılık boyutunda, bekâr katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=64,48$; $ss=21,70$), evli ($\bar{X}=56,33$; $ss=18,99$) ve eşi ölmüş katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=47,11$; $ss=18,47$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.30).

Ruhsal iyilik hali boyutunda, bekâr katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=65,84$; $ss=16,80$), evli katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=59,48$; $ss=16,09$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.30).

Sosyal fonksiyon boyutunda, bekâr katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=77,67$; $ss=21,50$), evli katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=69,81$; $ss=23,40$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.30).

Ağrı boyutunda, bekâr katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=82,89$; $ss=17,63$), eşi ölmüş katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=68,05$; $ss=16,39$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.30).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.31'de sunulmuştur.

Tablo 4.31. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve öğrenim durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Öğrenim durumu	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	İlkokul ve altı	202	74,27	23,15	6,480	0,001
	Ortaokul	148	75,69	23,28		
	Lise	314	80,77	20,92		
	Üniversite	74	84,75	18,73		
Fiziksel rol kısıtlılığı	İlkokul ve altı	202	76,66	33,29	0,895	0,443
	Ortaokul	148	80,52	33,27		
	Lise	314	78,23	34,55		
	Üniversite	74	83,44	32,65		
Duygusal rol kısıtlılığı	İlkokul ve altı	202	81,65	31,97	0,477	0,699
	Ortaokul	148	78,41	34,96		
	Lise	314	78,60	35,35		
	Üniversite	74	81,57	31,27		
Enerji canlılık	İlkokul ve altı	202	53,72	18,47	4,962	0,002
	Ortaokul	148	57,38	16,86		
	Lise	314	58,91	20,84		
	Üniversite	74	62,88	20,80		
Ruhsal iyilik hali	İlkokul ve altı	202	58,80	17,48	5,507	0,001
	Ortaokul	148	57,71	15,57		
	Lise	314	61,50	15,54		
	Üniversite	74	66,01	15,58		
Sosyal fonksiyon	İlkokul ve altı	202	70,31	22,81	4,228	0,006
	Ortaokul	148	68,85	21,99		
	Lise	314	72,04	23,82		
	Üniversite	74	75,19	24,40		
Ağrı	İlkokul ve altı	202	76,30	22,06	3,621	0,013
	Ortaokul	148	77,24	19,97		
	Lise	314	80,05	19,79		
	Üniversite	74	84,45	17,74		
Genel sağlık algısı	İlkokul ve altı	202	61,76	16,56	4,941	0,002
	Ortaokul	148	62,75	15,29		
	Lise	314	65,58	16,72		
	Üniversite	74	69,36	18,18		

Katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı (F=0,895; p=0,443) ve duygusal rol kısıtlılığı (F=0,477; p=0,699) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (p>0,05) (Tablo 4.31).

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($F=6,480$; $p<0,01$), enerji/canlılık ($F=4,962$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($F=5,507$, $p<0,01$), sosyal fonksiyon ($F=4,228$; $p<0,01$), ağrı ($F=3,621$; $p<0,01$) ve genel sağlık algısı ($F=4,941$; $p<0,01$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.31).

Fiziksel fonksiyon, enerji/canlılık, ruhsal iyilik hali, sosyal fonksiyon, ağrı ve genel sağlık algısı boyutlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, fiziksel fonksiyon boyutunda, üniversite ($\bar{X}=84,75$; $ss=18,73$) ve lise mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=80,75$; $ss=20,92$), ilkokul ve altı mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=74,27$; $ss=23,15$); ayrıca üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=84,75$; $ss=18,73$), ortaokul mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=75,69$; $ss=23,28$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.31).

Enerji/canlılık boyutunda, üniversite ($\bar{X}=67,88$; $ss=20,80$) ve lise mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=58,91$; $ss=20,84$), ilkokul ve altı mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=53,72$; $ss=18,47$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.31).

Ruhsal iyilik hali boyutunda, üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=66,01$; $ss=15,58$), ilkokul ve altı mezunu ($\bar{X}=58,80$; $ss=17,48$) ve ortaokul mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=57,71$; $ss=15,57$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.31).

Sosyal fonksiyon boyutunda, üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=75,19$; $ss=24,40$), ortaokul mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=68,85$; $ss=21,99$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.31).

Ağrı boyutunda, üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=84,45$; $ss=17,74$), ilkokul ve altı mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=76,30$; $ss=22,06$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.31).

Genel sağlık algısı boyutunda üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=69,36$; $ss=18,18$), ilkokul ve altı ($\bar{X}=64,76$; $ss=16,56$) ve ortaokul

mezunu katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=62,75$; $ss=15,29$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4. 31).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının aylık ortalama gelir düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.32’de sunulmuştur.

Tablo 4.32. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve gelir düzeyi durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Gelir	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	1600-1999	30	74,57	26,39	4,008	0,008
	2000-2499	299	77,19	22,40		
	2500-2999	172	83,19	18,67		
	3000-4000	37	84,31	20,83		
Fiziksel rol kısıtlılığı	1600-1999	30	76,66	34,07	2,042	0,107
	2000-2499	299	72,90	37,74		
	2500-2999	172	81,32	32,40		
	3000-4000	37	77,70	36,22		
Duygusal rol kısıtlılığı	1600-1999	30	78,03	32,53	0,936	0,423
	2000-2499	299	75,76	38,04		
	2500-2999	172	78,45	33,94		
	3000-4000	37	67,56	41,19		
Enerji canlılık	1600-1999	30	57,19	21,22	5,237	0,001
	2000-2499	299	57,70	21,51		
	2500-2999	172	64,17	18,94		
	3000-4000	37	67,25	20,24		
Ruhsal iyilik hali	1600-1999	30	60,06	14,91	0,751	0,522
	2000-2499	299	64,10	16,05		
	2500-2999	172	63,54	17,34		
	3000-4000	37	65,68	11,645		
Sosyal fonksiyon	1600-1999	30	80,00	21,17	2,487	0,060
	2000-2499	299	70,22	26,20		
	2500-2999	172	72,93	23,69		
	3000-4000	37	78,71	23,17		
Ağrı	1600-1999	30	84,66	18,77	2,216	0,085
	2000-2499	299	78,79	22,50		
	2500-2999	172	82,28	17,36		
	3000-4000	37	85,27	16,17		
Genel sağlık algısı	1600-1999	30	69,60	13,66	2,603	0,051
	2000-2499	299	64,39	17,89		
	2500-2999	172	65,03	16,91		
	3000-4000	37	71,73	16,98		

Katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı ($F=2,042$; $p=0,107$), duygusal rol kısıtlılığı ($F=0,936$; $p=0,423$), ruhsal iyilik hali ($F=0,751$; $p=0,522$), sosyal fonksiyon ($F=2,487$;

$p=0,060$), ağrı ($F=2,216$; $p=0,085$) ve genel sağlık algısı ($F=2,603$; $p=0,051$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının gelir düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.32). Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($F=4,008$; $p<0,01$) ve enerji/canlılık ($F=5,237$; $p<0,01$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının gelir düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.32).

Fiziksel fonksiyon ve enerji/canlılık boyutlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, fiziksel fonksiyon boyutunda, aylık ortalama gelir düzeyi 2500-2999 TL olan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=83,19$; $ss=18,67$) aylık ortalama gelir düzeyi 2000-2499 TL olan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=77,19$; $ss=22,40$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.32).

Enerji/canlılık boyutunda aylık ortalama gelir düzeyi 3000-4000 TL ($\bar{X}=67,25$; $ss=20,24$) ve 2500-2999 TL ($\bar{X}=64,17$; $ss=18,94$) arası olan katılımcıların ortalama puanlarının, aylık ortalama gelir düzeyi 2000-2499 TL olan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=57,70$; $ss=21,51$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.32).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk sahibi olup durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.33'te sunulmuştur.

Tablo 4.33. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile çocuk sahibi olma durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Çocuk	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Olan	539	76,55	22,83	-1,632	0,103
	Olmayan	107	80,48	22,55		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Olan	539	77,34	34,85	-0,563	0,574
	Olmayan	107	79,41	34,84		
Duygusal rol kısıtlılığı	Olan	539	78,87	35,00	-0,571	0,568
	Olmayan	107	80,96	33,13		
Enerji canlılık	Olan	539	56,21	18,70	0,115	0,908
	Olmayan	107	55,97	21,43		
Ruhsal iyilik hali	Olan	539	59,03	15,85	-1,627	0,104
	Olmayan	107	61,76	15,76		
Sosyal fonksiyon	Olan	539	69,27	23,36	-2,698	0,007
	Olmayan	107	75,89	22,45		
Ağrı	Olan	539	77,57	21,06	-1,120	0,263
	Olmayan	107	80,04	19,94		
Genel sağlık algısı	Olan	539	63,69	17,10	-0,699	0,485
	Olmayan	107	64,93	15,18		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=-1,632$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-0,563$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($t=-0,571$; $p>0,05$), enerji/canlılık ($t=0,644$; $p>0,05$), ruhsal iyilik hali ($t=-1,627$; $p>0,05$), ağrı ($t=-1,120$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=-0,699$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte, katılımcıların sosyal fonksiyon boyutunda ($t=-2,698$; $p<0,05$) elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk sahibi olmayan katılımcılar lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.33).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının eşin çalışma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.34'te sunulmuştur.

Tablo 4.34. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve katılımcı eşlerinin çalışma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Eş çalışma durumu	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	Çalışıyor	457	77,11	23,11	0,580	0,560
	İş arıyor	47	73,71	23,08		
	Çalışmıyor	37	78,57	16,98		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Çalışıyor	457	78,77	33,95	5,311	0,005
	İş arıyor	47	61,48	41,97		
	Çalışmıyor	37	78,88	35,04		
Duygusal rol kısıtlılığı	Çalışıyor	457	80,95	33,75	3,653	0,027
	İş arıyor	47	67,01	39,98		
	Çalışmıyor	37	82,74	33,84		
Enerji canlılık	Çalışıyor	457	57,03	19,15	0,196	0,822
	İş arıyor	47	55,20	16,00		
	Çalışmıyor	37	56,89	22,43		
Ruhsal iyilik hali	Çalışıyor	457	59,79	15,82	0,890	0,411
	İş arıyor	47	56,62	17,28		
	Çalışmıyor	37	60,52	18,75		
Sosyal fonksiyon	Çalışıyor	457	71,32	22,70	4,221	0,015
	İş arıyor	47	62,23	25,06		
	Çalışmıyor	37	64,86	28,69		
Ağrı	Çalışıyor	457	78,49	20,80	0,453	0,636
	İş arıyor	47	75,47	20,99		
	Çalışmıyor	37	77,77	21,13		
Genel sağlık algısı	Çalışıyor	457	63,72	17,20	0,537	0,585
	İş arıyor	47	62,76	15,23		
	Çalışmıyor	37	66,45	17,83		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($F=0,580$; $p=0,560$), enerji/canlılık ($F=0,196$; $p=0,822$), ruhsal iyilik hali ($F=0,890$; $p=0,411$), ağrı ($F=0,453$; $p=0,636$) ve genel sağlık algısı ($F=0,537$; $p=0,585$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.34). Fiziksel rol kısıtlılığı ($F=5,311$; $p<0,01$), duygusal rol kısıtlılığı ($F=3,653$; $p<0,05$) ve sosyal fonksiyon ($F=4,221$; $p<0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.34)

Fiziksel rol kısıtlılığı, duygusal rol kısıtlılığı ve sosyal fonksiyon boyutlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi

yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, fiziksel rol kısıtlılığı boyutunda, eşi çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=78,77$; $ss=33,95$), eşi iş arayan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=61,48$; $ss=41,97$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.34)

Duygusal rol kısıtlılığı boyutunda eşi çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=80,95$; $ss=33,71$), eşi iş arayan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=67,01$; $ss=39,98$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.34).

Sosyal fonksiyon boyutunda, eşi çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=71,302$; $ss=22,70$), eşi iş arayan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=62,23$; $ss=25,06$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.34)

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalışılan bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.35'te sunulmuştur.

Tablo 4.35. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve çalışılan bölüm arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Bölüm	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	Konfeksiyon	305	74,79	22,72	3,404	0,009
	İplik üretimi	151	81,00	20,34		
	Dokuma	79	82,83	18,63		
	Kumaş	87	79,90	23,55		
	Diğer	111	78,58	23,96		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Konfeksiyon	305	81,02	30,57	1,167	0,324
	İplik üretimi	151	74,50	37,56		
	Dokuma	79	76,15	37,47		
	Kumaş	87	80,03	34,59		
	Diğer	111	76,48	35,58		
Duygusal rol kısıtlılığı	Konfeksiyon	305	78,30	35,13	0,709	0,586
	İplik üretimi	151	77,64	34,93		
	Dokuma	79	78,49	35,81		
	Kumaş	87	81,62	33,04		
	Diğer	111	83,65	30,54		
Enerji canlılık	Konfeksiyon	305	54,13	17,17	4,062	0,003
	İplik üretimi	151	59,70	22,62		
	Dokuma	79	59,06	21,86		
	Kumaş	87	59,09	20,82		
	Diğer	111	61,30	18,45		
Ruhsal iyilik hali	Konfeksiyon	305	55,52	14,45	16,323	$\leq 0,001$
	İplik üretimi	151	65,88	17,23		
	Dokuma	79	60,36	16,27		
	Kumaş	87	61,66	15,47		
	Diğer	111	66,36	15,87		
Sosyal fonksiyon	Konfeksiyon	305	69,68	21,29	1,906	0,108
	İplik üretimi	151	69,28	26,28		
	Dokuma	79	73,33	26,01		
	Kumaş	87	72,03	22,46		
	Diğer	111	75,90	22,53		
Ağrı	Konfeksiyon	305	76,85	19,91	2,451	0,045
	İplik üretimi	151	78,79	21,40		
	Dokuma	79	82,43	18,40		
	Kumaş	87	77,91	22,23		
	Diğer	111	82,79	19,37		
Genel sağlık algısı	Konfeksiyon	305	63,05	15,16	0,821	0,512
	İplik üretimi	151	64,67	18,70		
	Dokuma	79	65,05	17,43		
	Kumaş	87	65,23	16,64		
	Diğer	111	65,94	17,35		

Katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı ($F=1,167$; $p=0,324$), duygusal rol kısıtlılığı ($F=0,709$; $p=0,586$), sosyal fonksiyon ($F=1,906$; $p=0,108$) ve genel sağlık algısı ($F=0,821$; $p=0,512$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalışılan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.35). Fiziksel fonksiyon ($F=3,404$; $p<0,01$), enerji/canlılık ($F=4,062$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($F=16,323$; $p<0,01$) ve ağrı ($F=2,451$; $p<0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalışılan bölüme göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.35).

Fiziksel fonksiyon, enerji/canlılık, ruhsal iyilik hali ve ağrı boyutlarında tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, fiziksel fonksiyon boyutunda, dokuma ($\bar{X}=82,83$; $ss=18,63$) ve iplik bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=81,00$; $ss=20,34$), konfeksiyon bölümlerinde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=74,79$; $ss=22,72$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.35).

Enerji/canlılık boyutunda, diğer kategorisinde ($\bar{X}=64,30$; $ss=18,45$) ve iplik bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=59,70$; $ss=22,62$), konfeksiyon bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=54,13$; $ss=17,17$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.35)

Ruhsal iyilik hali boyutunda, diğer kategorisinde ($\bar{X}=66,36$; $ss=15,87$), iplik ($\bar{X}=65,88$; $ss=17,23$) ve kumaş bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=61,66$; $ss=15,47$), konfeksiyon bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=55,52$; $ss=14,45$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.35).

Ağrı boyutunda diğer kategorisinde yer alan bölümlerde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=82,79$; $ss=19,37$), konfeksiyon bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=76,85$; $ss=19,91$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.35).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının kronik bir hastalığı olup olmamasına göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.36'da sunulmuştur.

Tablo 4.36. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve kronik hastalığı olma durumları arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Kronik Hastalık	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Olan	92	62,68	28,48	-7,551	0,001
	Olmayan	622	80,83	20,29		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Olan	92	68,99	41,71	-2,935	0,003
	Olmayan	622	80,10	32,60		
Duygusal rol kısıtlılığı	Olan	92	76,89	38,13	-,776	0,438
	Olmayan	622	79,87	33,87		
Enerji canlılık	Olan	92	48,90	18,63	-4,670	0,001
	Olmayan	622	59,01	19,47		
Ruhsal iyilik hali	Olan	92	56,47	15,76	-2,602	0,009
	Olmayan	622	61,15	16,14		
Sosyal fonksiyon	Olan	92	64,53	25,15	-3,081	0,002
	Olmayan	622	72,49	22,79		
Ağrı	Olan	92	68,23	25,69	-5,735	0,001
	Olmayan	622	80,82	18,59		
Genel sağlık algısı	Olan	92	53,21	20,46	-7,181	0,001
	Olmayan	622	66,04	15,23		

Katılımcıların duygusal rol kısıtlılığı ($t=-0,776$; $p>0,05$) boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının kronik bir hastalığı olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte, katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=-7,551$; $p<0,01$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-2,935$; $p<0,01$), enerji/canlılık ($t=-4,670$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($t=-2,602$; $p<0,01$), sosyal fonksiyon ($t=-3,081$; $p<0,01$), ağrı ($t=-5,735$; $p<0,01$) ve genel sağlık algısı ($t=-7,181$; $p<0,01$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının kronik bir hastalığı olmayan katılımcılar lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.36).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ailelerinin çalışmalarını destekleme durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.37’de sunulmuştur.

Tablo 4.37. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve katılımcıların aileleri tarafından çalışmalarının desteklenmesi durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Destek	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Olan	532	79,49	21,70	1,023	0,307
	Olmayan	19	74,29	23,45		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Olan	532	76,62	36,01	1,012	0,312
	Olmayan	19	68,11	36,69		
Duygusal rol kısıtlılığı	Olan	532	77,11	36,29	0,283	0,777
	Olmayan	19	74,71	35,01		
Enerji canlılık	Olan	532	60,64	20,54	1,287	0,199
	Olmayan	19	54,42	24,53		
Ruhsal iyilik hali	Olan	532	63,95	16,15	-0,046	0,963
	Olmayan	19	64,12	17,36		
Sosyal fonksiyon	Olan	532	72,82	24,66	1,657	0,098
	Olmayan	19	63,15	33,19		
Ağrı	Olan	532	80,75	20,59	-0,062	0,950
	Olmayan	19	81,05	19,28		
Genel sağlık algısı	Olan	532	65,77	17,35	1,377	0,169
	Olmayan	19	60,17	19,33		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=1,023$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=1,012$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($t=,283$; $p>0,05$), enerji/canlılık ($t=-1,287$; $p>,05$), ruhsal iyilik hali ($t=-,046$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=1,657$; $p>0,05$), ağrı ($t=-,062$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=1,377$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ailelerinin çalışmalarını destekleyip desteklememe durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.37).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.38’de sunulmuştur.

Tablo 4.38. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanlarının ve mevcut işte çalışılan sürenin durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Süre (yıl)	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	≤5	211	81,23	20,43	2,079	0,066
	6-10	221	78,95	23,38		
	11-15	110	78,51	22,30		
	16-20	97	73,41	23,05		
	21-24	51	74,36	21,58		
	25+	30	77,16	19,22		
Fiziksel rol kısıtlılığı	≤5	211	77,07	34,38	1,779	0,115
	6-10	221	77,02	35,67		
	11-15	110	82,50	30,35		
	16-20	97	84,96	30,69		
	21-24	51	71,47	37,89		
	25+	30	84,26	28,76		
Duygusal rol kısıtlılığı	≤5	211	77,69	34,54	1,165	0,325
	6-10	221	78,04	35,50		
	11-15	110	81,21	33,92		
	16-20	97	86,25	29,16		
	21-24	51	76,66	36,74		
	25+	30	83,64	33,50		
Enerji canlılık	≤5	211	59,44	20,52	1,929	0,087
	6-10	221	57,84	20,32		
	11-15	110	58,68	19,88		
	16-20	97	52,43	17,14		
	21-24	51	55,43	17,91		
	25+	30	58,76	17,56		
Ruhsal iyilik hali	≤5	211	63,68	16,12	4,739	0,000
	6-10	221	61,06	16,64		
	11-15	110	61,06	15,03		
	16-20	97	54,54	15,52		
	21-24	51	58,41	15,05		
	25+	30	58,18	16,34		
Sosyal fonksiyon	≤5	211	72,10	23,08	0,895	0,484
	6-10	221	69,90	24,28		
	11-15	110	74,61	22,83		
	16-20	97	71,13	22,34		
	21-24	51	68,38	20,21		
	25+	30	68,67	26,02		
Ağrı	≤5	211	80,08	20,22	0,710	0,616
	6-10	221	77,09	21,42		
	11-15	110	80,34	20,11		
	16-20	97	77,83	19,85		
	21-24	51	78,72	19,45		
	25+	30	80,91	18,08		
Genel sağlık algısı	≤5	211	65,42	15,09	1,500	0,188
	6-10	221	65,43	17,97		
	11-15	110	64,95	16,55		
	16-20	97	60,66	16,81		
	21-24	51	62,70	17,18		
	25+	30	62,52	17,59		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($F=2,079$; $p=0,066$), fiziksel rol kısıtlılığı ($F=1,779$; $p=0,115$), duygusal rol kısıtlılığı ($F=1,165$; $p=0,325$), enerji/canlılık ($F=1,929$; $p=0,087$), sosyal fonksiyon ($F=,895$, $p=0,484$), ağrı ($F=0,710$, $p=0,616$) ve genel sağlık algısı ($F=1,500$, $p=0,188$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte ruhsal iyilik hali ($F=4,739$; $p<0,05$) boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.38).

Ruhsal iyilik hali boyutunda tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, mevcut işinde 16-20 yıl arası çalışanların ortalama puanlarının ($\bar{X}=54,54$; $ss=15,52$) mevcut işinde 5 ve daha az ($\bar{X}=63,68$; $ss=16,12$), 6-10 ($\bar{X}=61,06$; $ss=16,64$) yıl ve 11-15 ($\bar{X}=61,06$; $ss=15,03$) yıl arası çalışan katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 4.38).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının gelir getiren bir işte çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.39'da sunulmuştur.

Tablo 4.39. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile gelir getiren işte çalışılan süre durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Süre (yıl)	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	≤5	104	83,89	17,91	2,427	0,034
	6-10	148	82,84	21,13		
	11-15	96	77,83	25,15		
	16-20	94	76,09	21,61		
	21-24	48	76,58	19,69		
	25+	39	77,71	18,49		
Fiziksel rol kısıtlılığı	≤5	104	80,81	33,15	1,651	0,145
	6-10	148	75,01	37,90		
	11-15	96	71,59	37,23		
	16-20	94	83,27	31,77		
	21-24	48	71,20	38,05		
	25+	39	73,57	36,87		
Duyusal rol kısıtlılığı	≤5	104	80,13	34,02	1,232	0,293
	6-10	148	74,55	38,09		
	11-15	96	72,13	38,81		
	16-20	94	81,16	34,04		
	21-24	48	74,54	39,59		
	25+	39	84,34	32,04		
Enerji canlılık	≤5	104	61,75	23,54	0,592	0,706
	6-10	148	62,11	20,94		
	11-15	96	58,27	21,55		
	16-20	94	58,88	18,85		
	21-24	48	60,51	19,03		
	25+	39	61,33	18,34		
Ruhsal iyilik hali	≤5	104	66,75	16,12	1,570	0,167
	6-10	148	65,30	15,87		
	11-15	96	63,27	17,01		
	16-20	94	61,07	15,86		
	21-24	48	62,60	13,63		
	25+	39	63,33	16,52		
Sosyal fonksiyon	≤5	104	76,74	23,28	0,991	0,423
	6-10	148	71,06	26,31		
	11-15	96	69,63	26,66		
	16-20	94	73,00	24,27		
	21-24	48	72,39	22,62		
	25+	39	70,45	26,99		
Ağrı	≤5	104	83,59	17,85	1,161	0,327
	6-10	148	80,60	20,85		
	11-15	96	77,00	24,03		
	16-20	94	81,94	18,23		
	21-24	48	81,87	20,76		
	25+	39	80,06	18,54		
Genel sağlık algısı	≤5	104	67,14	16,14	1,290	0,267
	6-10	148	67,89	17,27		
	11-15	96	65,42	18,08		
	16-20	94	62,91	17,28		
	21-24	48	63,73	18,45		
	25+	39	64,05	18,52		

Katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı ($F=1,651$; $p=0,145$), duygusal rol kısıtlılığı ($F=1,232$; $p=0,293$), enerji/canlılık ($F=0,592$; $p=0,706$), ruhsal iyilik hali ($F=1,570$; $p=0,167$), sosyal fonksiyon ($F=0,991$; $p=0,423$), ağrı ($F=1,161$; $p=0,327$) ve genel sağlık algısı ($F=1,290$; $p=0,267$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte fiziksel fonksiyon ($F=2,427$; $p<0,05$) boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.39).

Fiziksel fonksiyon boyutunda tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, 5 ve daha az yıl arası toplam çalışma süresi bulunan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=83,89$; $ss=17,91$), 11-15 yıl ($\bar{X}=77,83$; $ss=25,15$), 16-20 yıl ($\bar{X}=76,09$; $ss=21,61$) ve 21-24 ($\bar{X}=76,58$; $ss=19,69$) yıl arası toplam çalışma süresi bulunan katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.39).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalıştıkları iş yerinde vardiya sistemi olup olmaması durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.40'ta sunulmuştur.

Tablo 4.40. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile vardiya sisteminin durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Vardiya sistemi	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Olan	457	81,93	19,75	5,647	<0,01
	Olmayan	85	68,11	25,35		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Olan	457	76,91	35,81	0,562	0,574
	Olmayan	85	74,53	36,46		
Duygusal rol kısıtlılığı	Olan	457	77,79	35,35	0,785	0,433
	Olmayan	85	74,45	39,38		
Enerji canlılık	Olan	457	61,68	20,70	2,887	0,004
	Olmayan	85	54,67	19,82		
Ruhsal iyilik hali	Olan	457	64,77	16,00	2,522	0,012
	Olmayan	85	59,94	17,32		
Sosyal fonksiyon	Olan	457	73,17	24,57	0,883	0,377
	Olmayan	85	70,59	25,71		
Ağrı	Olan	457	81,38	20,05	1,510	0,132
	Olmayan	85	77,76	21,38		
Genel sağlık algısı	Olan	457	65,58	17,55	-0,081	0,935
	Olmayan	85	65,75	16,34		

Katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı ($t=0,562$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($t=0,785$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=0,883$; $p>0,05$), ağrı ($t=1,510$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=-0,081$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalıştıkları iş yerinde vardiya sisteminin olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte fiziksel fonksiyon ($t=5,647$; $p<0,01$), enerji/canlılık ($t=2,887$; $p=0,004$), ruhsal iyilik hali ($t=2,522$; $p<0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çalıştıkları iş yerinde vardiya sisteminin olup olmamasına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.40). Buna göre, çalıştıkları iş yerinde vardiya sistemi olan katılımcıların fiziksel fonksiyon, enerji/canlılık ve ruhsal iyilik hali boyutlarından elde ettikleri puanlar, çalıştıkları iş yerinde vardiya sistemi bulunmayan katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir (Tablo 4.40).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının üye oldukları sendikanın faydası olup olmadığına dair görüşlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.41’de sunulmuştur.

Tablo 4.41. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve sendikanın faydasına dair görüşleri arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Görüşler	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Faydalı	492	79,85	21,26	1,432	0,153
	Faydasız	32	74,25	24,11		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Faydalı	492	77,58	34,91	2,469	0,014
	Faydasız	32	61,62	42,96		
Duygusal rol kısıtlılığı	Faydalı	492	77,24	36,01	1,503	0,133
	Faydasız	32	67,26	41,48		
Enerji canlılık	Faydalı	492	61,30	20,33	3,224	<0,01
	Faydasız	32	49,21	23,66		
Ruhsal iyilik hali	Faydalı	492	64,60	15,97	2,247	0,025
	Faydasız	32	58,03	16,83		
Sosyal fonksiyon	Faydalı	492	73,38	24,67	1,286	0,199
	Faydasız	32	67,57	25,96		
Ağrı	Faydalı	492	81,50	20,04	2,633	0,009
	Faydasız	32	71,79	22,72		
Genel sağlık algısı	Faydalı	492	65,96	17,18	1,298	0,195
	Faydasız	32	61,87	18,30		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=1,432$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($t=1,503$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=1,286$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=1,298$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının üye oldukları sendikanın faydası olup olmadığına dair görüşlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.41). Katılımcıların fiziksel rol kısıtlılığı ($t= 2,469$; $p<0,05$), enerji/canlılık ($t=3,224$; $p <0,05$), ruhsal iyilik hali ($t=2,247$; $p<0,05$) ve ağrı ($t=2,633$; $p<0,01$) boyutlarında üye oldukları sendikanın faydası olduğunu düşünen katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.41).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk bakımı konusunda yardıma ihtiyaç duyup duymama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.42’de sunulmuştur.

Tablo 4.42. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile çocuk bakımında destek ihtiyacı duyma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Çocuk bakımında destek ihtiyacı		\bar{X}	ss	t	p
	Olan	Olmayan				
Fiziksel fonksiyon	Olan	301	75,15	22,92	-1,468	0,143
	Olmayan	248	78,02	22,67		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Olan	301	79,25	32,88	1,448	0,148
	Olmayan	248	74,96	36,40		
Duygusal rol kısıtlılığı	Olan	301	81,92	32,89	2,243	0,025
	Olmayan	248	75,23	36,93		
Enerji canlılık	Olan	301	57,01	17,86	0,998	0,319
	Olmayan	248	55,41	19,52		
Ruhsal iyilik hali	Olan	301	59,36	15,99	0,456	0,649
	Olmayan	248	58,74	15,22		
Sosyal fonksiyon	Olan	301	69,30	22,42	0,110	0,913
	Olmayan	248	69,08	24,55		
Ağrı	Olan	301	77,08	21,05	-0,633	0,527
	Olmayan	248	78,21	20,40		
Genel sağlık algısı	Olan	301	63,00	16,75	-0,872	0,384
	Olmayan	248	64,27	17,24		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=-1,468$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=1,448$; $p>0,05$), enerji/canlılık ($t=0,998$; $p>0,05$), ruhsal iyilik hali ($t=0,456$; $p>0,05$) sosyal fonksiyon ($t=0,110$; $p>0,05$), ağrı ($t=-0,630$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=-0,872$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk bakımı konusunda yardıma ihtiyaç duyup duymama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.42). Duygusal rol kısıtlılığı ($t=2,243$; $p<0,05$) boyutunda çocuk bakımı konusunda yardıma ihtiyaç duyan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.42).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk bakımı ihtiyaç türü durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.43'te sunulmuştur.

Tablo 4.43. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile çocuk bakımı konusunda duyulan ihtiyaç türü durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	İhtiyaç türü	s	\bar{X}	ss	F	p
Fiziksel fonksiyon	Yarı zamanlı	36	78,19	21,19	0,071	0,931
	Belirli konularda	80	77,11	20,91		
	Her zaman	55	78,56	26,63		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Yarı zamanlı	36	70,54	38,23	1,077	0,343
	Belirli konularda	80	79,61	33,42		
	Her zaman	55	80,43	32,84		
Duygusal rol kısıtlılığı	Yarı zamanlı	36	74,73	34,08	0,169	0,844
	Belirli konularda	80	78,44	35,02		
	Her zaman	55	78,71	35,87		
Enerji canlılık	Yarı zamanlı	36	53,61	21,53	0,037	0,964
	Belirli konularda	80	53,81	16,99		
	Her zaman	55	54,58	20,17		
Ruhsal iyilik hali	Yarı zamanlı	36	55,90	11,60	0,535	0,587
	Belirli konularda	80	57,02	14,53		
	Her zaman	55	59,07	17,80		
Sosyal fonksiyon	Yarı zamanlı	36	61,59	26,80	2,083	0,128
	Belirli konularda	80	71,60	24,96		
	Her zaman	55	70,90	25,35		
Ağrı	Yarı zamanlı	36	72,70	21,37	1,652	0,195
	Belirli konularda	80	80,15	18,66		
	Her zaman	55	77,54	22,23		
Genel sağlık algısı	Yarı zamanlı	36	59,54	16,20	1,095	0,337
	Belirli konularda	80	64,12	15,83		
	Her zaman	55	64,61	19,94		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($F=0,071$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($F=1,077$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($F=0,160$; $p>0,05$), enerji/canlılık ($F=0,037$; $p>0,05$), ruhsal iyilik hali ($F=0,535$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($F=2,083$; $p>0,05$), ağrı ($F=1,652$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($F=1,095$ $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk bakımı ihtiyaç türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.43).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının işyerinden yemek ve yol yardımı alıp almama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.44'te sunulmuştur.

Tablo 4.44. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile yemek / yol yardımı alma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Yemek / Yol		s	\bar{X}	ss	t	p
	Alman	Almayan					
Fiziksel fonksiyon	Alman	Almayan	412	79,34	21,58	1,521	0,129
	Alman	Almayan	334	76,86	22,89		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Alman	Almayan	412	76,49	36,72	-1,837	0,067
	Alman	Almayan	334	81,07	29,98		
Duygusal rol kısıtlılığı	Alman	Almayan	412	74,05	37,96	-4,977	<0,01
	Alman	Almayan	334	86,35	27,18		
Enerji canlılık	Alman	Almayan	412	59,89	20,91	3,782	<0,01
	Alman	Almayan	334	54,45	17,62		
Ruhsal iyilik hali	Alman	Almayan	412	63,30	15,55	5,448	<0,01
	Alman	Almayan	334	56,90	16,43		
Sosyal fonksiyon	Alman	Almayan	412	71,62	25,56	0,619	0,536
	Alman	Almayan	334	70,56	20,07		
Ağrı	Alman	Almayan	412	80,46	20,80	2,406	0,016
	Alman	Almayan	334	76,86	19,71		
Genel sağlık algısı	Alman	Almayan	412	65,27	17,62	1,776	0,076
	Alman	Almayan	334	63,10	15,29		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=1,521$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-1,837$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=0,619$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=1,776$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının işyerinden yemek ve yol yardımı alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.44). Duygusal rol kısıtlılığı ($t=-4,977$; $p<0,01$) boyutunda işyerinden yemek ve yol yardımı almayan katılımcıların lehine, enerji/canlılık ($t=3,782$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($t=5,448$; $p<0,01$) ve ağrı ($t=2,406$; $p<0,05$) boyutlarında işyerinden yemek ve yol yardımı alan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.44).

Araştırmaya katılan 539 katılımcı çocuğunun bulunduğunu belirtmiştir. Çocuk yardım ödeneği alıp almamaya ilişkin yapılan karşılaştırmalarda yalnızca çocuğu

bulunan katılımcılar analizlere dâhil edilmiştir. Çocuğu bulunan katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının işyerinden çocuk yardım ödeneği alıp almama durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.45'te sunulmuştur.

Tablo 4.45. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve çocuk yardım ödeneği alma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Çocuk Yardımı	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Alan	132	75,16	24,28	-0,804	0,422
	Almayan	407	77,00	22,35		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Alan	132	75,29	36,19	-0,776	0,438
	Almayan	407	78,00	34,43		
Duygusal rol kısıtlılığı	Alan	132	74,55	38,31	-1,632	0,103
	Almayan	407	80,26	33,78		
Enerji canlılık	Alan	132	59,05	20,70	2,016	0,044
	Almayan	407	55,29	17,93		
Ruhsal iyilik hali	Alan	132	63,12	15,96	3,442	<0,01
	Almayan	407	57,71	15,60		
Sosyal fonksiyon	Alan	132	65,99	25,63	-1,860	0,063
	Almayan	407	70,33	22,50		
Ağrı	Alan	132	79,71	21,16	1,347	0,178
	Almayan	407	76,87	21,00		
Genel sağlık algısı	Alan	132	65,44	18,09	1,353	0,177
	Almayan	407	63,12	16,75		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=-0,804$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-0,776$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($t=-1,632$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=-1,860$; $p>0,05$), ağrı ($t=1,347$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=1,353$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş yerinden çocuk yardım ödeneği alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.45). Enerji/canlılık ($t=2,016$; $p<0,05$) ve ruhsal iyilik hali ($t=3,442$; $p<0,01$) boyutlarında çocuk yardım ödeneği alan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının ikramiye yardımı alıp almama durumuna göre farklılaşp

farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.46’da sunulmuştur.

Tablo 4.46. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile ikramiye alma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	İkramiye	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Alan	455	79,52	21,81	1,994	0,047
	Almayan	291	76,21	22,68		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Alan	455	75,99	36,37	-2,577	<0,01
	Almayan	291	82,53	29,32		
Duygusal rol kısıtlılığı	Alan	455	75,99	37,07	-3,602	<0,01
	Almayan	291	85,13	28,02		
Enerji canlılık	Alan	455	60,14	21,09	4,732	<0,01
	Almayan	291	53,25	16,42		
Ruhsal iyilik hali	Alan	455	63,91	16,26	7,563	<0,01
	Almayan	291	55,01	14,69		
Sosyal fonksiyon	Alan	455	72,37	25,13	1,802	0,072
	Almayan	291	69,23	19,85		
Ağrı	Alan	455	80,64	20,46	3,010	0,003
	Almayan	291	76,06	19,98		
Genel sağlık algısı	Alan	455	65,37	17,65	2,199	0,028
	Almayan	291	62,63	14,81		

Katılımcıların sosyal fonksiyon ($t=1,802$; $p>0,05$) boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının ikramiye yardımı alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.46). Fiziksel rol kısıtlılığı ($t=2,577$; $p<0,01$) ve duygusal rol kısıtlılığı ($t=-3,602$; $p<0,01$) boyutlarında ikramiye yardımı almayan katılımcıların lehine; fiziksel fonksiyon ($t=1,994$; $p<0,05$), enerji/canlılık ($t=4,732$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($t=7,563$; $p<0,01$), ağrı ($t=3,010$; $p<0,01$) ve genel sağlık algısı ($t=2,199$; $p<0,05$) boyutlarında ikramiye yardımı alan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.46).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının STK üyeliklerinin olup olmama durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.47’de sunulmuştur.

Tablo 4.47. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile diğer sivil toplum kuruluşu üyesi olma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	STK Üyeligi	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Olan	432	78,54	21,78	0,450	0,653
	Olmayan	314	77,80	22,78		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Olan	432	74,61	36,63	-3,741	<0,01
	Olmayan	314	83,94	29,00		
Duygusal rol kısıtlılığı	Olan	432	75,27	37,12	-4,068	<0,01
	Olmayan	314	85,45	28,46		
Enerji canlılık	Olan	432	59,04	20,36	2,588	<0,01
	Olmayan	314	55,27	18,51		
Ruhsal iyilik hali	Olan	432	63,36	15,98	5,893	<0,01
	Olmayan	314	56,41	15,78		
Sosyal fonksiyon	Olan	432	71,26	25,40	0,156	0,876
	Olmayan	314	70,99	19,97		
Ağrı	Olan	432	80,11	20,76	1,988	0,047
	Olmayan	314	77,11	19,76		
Genel sağlık algısı	Olan	432	65,08	17,19	1,498	0,135
	Olmayan	314	63,23	15,82		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=0,450$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=0,156$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=1,498$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının STK üyeliklerinin olup olmama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.47). Fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-3,741$; $p<0,01$) ve duygusal rol kısıtlılığı ($t=-4,068$; $p<0,01$) boyutlarında STK üyesi olmayan katılımcıların lehine; enerji/canlılık ($t=2,588$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($t=5,893$; $p<0,01$) ve ağrı ($t=1,988$; $p<0,05$) boyutlarında STK üyesi olan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.47).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının örgütlenme eğitimi alıp almama durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.48'de sunulmuştur.

Tablo 4.48. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile örgütlenme eğitimi alma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Örgütlenme Eğitimi		s	\bar{X}	ss	t	p
	Alan	Almayan					
Fiziksel fonksiyon	Alan	Almayan	109	79,43	23,90	0,610	0,542
	Alan	Almayan	637	78,03	21,91		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Alan	Almayan	109	79,66	35,41	0,374	0,708
	Alan	Almayan	637	78,35	33,69		
Duygusal rol kısıtlılığı	Alan	Almayan	109	78,41	35,34	-0,379	0,705
	Alan	Almayan	637	79,75	33,91		
Enerji canlılık	Alan	Almayan	109	64,13	19,88	3,870	0,000
	Alan	Almayan	637	56,31	19,43		
Ruhsal iyilik hali	Alan	Almayan	109	64,44	16,33	2,798	0,005
	Alan	Almayan	637	59,75	16,15		
Sosyal fonksiyon	Alan	Almayan	109	74,70	24,51	1,727	0,085
	Alan	Almayan	637	70,54	23,00		
Ağrı	Alan	Almayan	109	81,07	21,54	1,232	0,218
	Alan	Almayan	637	78,47	20,17		
Genel sağlık algısı	Alan	Almayan	109	66,59	19,02	1,556	0,120
	Alan	Almayan	637	63,91	16,18		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=0,610$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=0,374$; $p>0,05$) ve duygusal rol kısıtlılığı ($t=-0,379$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=1,727$; $p>0,05$), ağrı ($t=1,232$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=1,556$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının örgütlenme eğitimi alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.48). Enerji/canlılık ($t=3,870$; $p<0,01$) ve ruhsal iyilik hali ($t=2,798$; $p<0,01$) boyutlarında iş kanunu eğitimi alan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.48).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş kanunu eğitimi alıp almama durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.49'da sunulmuştur.

Tablo 4.49. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile iş kanunu eğitimi alma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	İş kanunu eğitimi		\bar{X}	ss	t	p
	Alan	s				
Fiziksel fonksiyon	Alan	237	79,79	22,20	1,313	0,190
	Almayan	509	77,50	22,18		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Alan	237	78,23	35,38	-0,167	0,867
	Almayan	509	78,68	33,26		
Duygusal rol kısıtlılığı	Alan	237	78,49	34,78	-0,583	0,560
	Almayan	509	80,05	33,80		
Enerji canlılık	Alan	237	63,89	20,61	6,251	<0,01
	Almayan	509	54,45	18,50		
Ruhsal iyilik hali	Alan	237	65,66	17,12	6,135	<0,01
	Almayan	509	58,00	15,24		
Sosyal fonksiyon	Alan	237	74,91	24,52	3,031	0,003
	Almayan	509	69,40	22,45		
Ağrı	Alan	237	81,97	19,46	2,863	0,004
	Almayan	509	77,40	20,66		
Genel sağlık algısı	Alan	237	67,09	17,53	3,144	0,002
	Almayan	509	63,00	16,06		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=1,313$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-0,167$; $p>0,05$) ve duygusal rol kısıtlılığı ($t=-0,583$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş kanunu eğitimi alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.49). Enerji/canlılık ($t=6,251$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($t=6,135$; $p<0,01$), sosyal fonksiyon ($t=3,031$; $p<0,01$), ağrı ($t=2,863$; $p<0,01$) ve genel sağlık algısı ($t=3,144$; $p<0,01$) boyutlarında iş kanunu eğitimi alan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.49).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş sağlığı güvenliği eğitimi alıp almama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.50'de sunulmuştur.

Tablo 4.50. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve iş sağlığı güvenliği eğitimi alma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	İSG eğitimi	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Alan	306	79,07	22,37	0,865	0,387
	Almayan	440	77,64	22,08		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Alan	306	76,44	35,68	-1,407	0,160
	Almayan	440	80,00	32,61		
Duygusal rol kısıtlılığı	Alan	306	76,91	35,54	-1,773	0,077
	Almayan	440	81,40	32,98		
Enerji canlılık	Alan	306	60,46	22,08	3,508	<0,01
	Almayan	440	55,36	17,54		
Ruhsal iyilik hali	Alan	306	65,18	16,59	6,853	<0,01
	Almayan	440	57,14	15,17		
Sosyal fonksiyon	Alan	306	72,91	25,72	1,729	0,084
	Almayan	440	69,92	21,32		
Ağrı	Alan	306	80,95	20,23	2,348	0,019
	Almayan	440	77,39	20,39		
Genel sağlık algısı	Alan	306	65,73	16,91	1,960	0,050
	Almayan	440	63,30	16,40		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=0,865$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-1,407$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($t=-1,773$; $p>0,05$) ve sosyal fonksiyon ($t=1,729$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının iş sağlığı güvenliği eğitimi alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.50). Enerji/canlılık ($t=3,508$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($t=6,853$; $p<0,01$), ağrı ($t=2,348$; $p<0,01$) ve genel sağlık algısı ($t=1,960$; $p<0,01$) boyutlarında iş sağlığı güvenliği eğitimi alan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.50).

Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının meslek hastalıkları eğitimi alıp almama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.51’de sunulmuştur.

Tablo 4.51. Katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ile meslek hastalıkları eğitimi alma durumu arasındaki ilişki (2019)

Boyut	Meslek hastalıkları eğitimi					
	eğitimi	s	\bar{X}	ss	t	p
Fiziksel fonksiyon	Alan	195	79,25	23,31	0,745	0,457
	Almayan	551	77,87	21,80		
Fiziksel rol kısıtlılığı	Alan	195	76,80	35,67	-0,832	0,406
	Almayan	551	79,15	33,30		
Duygusal rol kısıtlılığı	Alan	195	77,18	35,09	-1,131	0,258
	Almayan	551	80,40	33,74		
Enerji canlılık	Alan	195	61,68	22,86	3,515	<0,01
	Almayan	551	55,96	18,21		
Ruhsal iyilik hali	Alan	195	65,24	17,79	4,870	<0,01
	Almayan	551	58,74	15,33		
Sosyal fonksiyon	Alan	195	73,00	25,89	1,296	0,195
	Almayan	551	70,49	22,23		
Ağrı	Alan	195	80,68	21,35	1,459	0,145
	Almayan	551	78,20	20,01		
Genel sağlık algısı	Alan	195	64,81	18,68	0,504	0,615
	Almayan	551	64,12	15,87		

Katılımcıların fiziksel fonksiyon ($t=0,745$; $p>0,05$), fiziksel rol kısıtlılığı ($t=-0,832$; $p>0,05$), duygusal rol kısıtlılığı ($t=-1,131$; $p>0,05$), sosyal fonksiyon ($t=1,296$; $p>0,05$), ağrı ($t=1,459$; $p>0,05$) ve genel sağlık algısı ($t=0,504$; $p>0,05$) boyutlarından elde ettikleri puan ortalamalarının meslek hastalıkları eğitimi alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.51).

Katılımcıların mesleki hastalıklar eğitimi alma puan ortalamalarının enerji/canlılık ($t=3,515$; $p<0,01$), ruhsal iyilik hali ($t=4,870$; $p<0,01$) boyutlarında meslek hastalıkları eğitimi alan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.51).

4.4. Katılımcıların Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının yaş aralıklarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, envanterin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının yaş ve eşin çalışma durumu ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.52'de sunulmuştur.

Tablo 4.52. Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puanları ile medeni durum arasındaki ilişki (2019)

Medeni durum	s	\bar{X}	ss	F	p
Evli	550	7,65	6,68	11,754	<0,01
Bekâr	121	5,40	6,44		
Eşi ölmüş	18	15,08	12,72		
Boşanmış	49	9,10	8,14		

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($F=11,754$; $p<0,01$) medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.52).

Beck Depresyon Envanterinde tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, Beck Depresyon Envanterinde eşi ölmüş ($\bar{X}=15,08$; $ss=12,72$), boşanmış ($\bar{X}=9,10$; $ss=8,14$) ve evli katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=7,65$; $ss=6,68$), bekâr katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=5,40$; $ss=6,44$); eşi ölmüş katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=15,08$; $ss=12,72$), evli katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=7,65$; $ss=6,68$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.52).

Katılımcıların Beck Depresyon envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının öğrenim düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, Beck Depresyon Envanteri alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının öğrenim düzeyi ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının aylık ortalama gelir düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, envanterin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının gelir düzeyi ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar için t testi incelendiğinde, Beck Depresyon Envanterinin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının eşin çocuk sahibi olma durumu ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının eşin çalışma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, envanterin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının eşin çalışma durumu ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının çalışılan bölüme göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.53'te sunulmuştur.

Tablo 4.53. Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puanları ile çalışılan bölümü durumu arasındaki ilişki (2019)

Çalışılan bölüm	s	\bar{X}	ss	F	p
Konfeksiyon	305	9,13	7,70	6,8	<0,01
İplik üretimi	151	6,17	6,52		
Dokuma	79	6,61	8,31		
Kumaş	87	7,19	5,72		
Diğer	111	6,18	5,31		

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($F=6,815$; $p<0,01$) çalışılan bölüme göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4.53).

Beck Depresyon Envanterinde tespit edilen anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, Beck Depresyon Envanterinde konfeksiyon bölümünde çalışan katılımcıların ortalama puanlarının ($\bar{X}=9,13$; $ss=7,70$), dokuma ($\bar{X}=6,61$; $ss=8,31$), iplik ($\bar{X}=6,17$; $ss=6,52$) bölümünde ve diğer kategorisinde çalışan katılımcıların ortalama puanlarından ($\bar{X}=6,18$; $ss=5,31$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Tablo 4.53).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi

amacıyla bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.54'te sunulmuştur.

Tablo.4.54. Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puan ortalamaları ile bazı değişkenler arasındaki ilişki (2019)

		s	\bar{X}	ss	t	p
Kronik hastalık	Olan	92	10,3599	8,50659	4,029	<0,01
	Olmayan	622	7,1817	6,82491		
Çalışmaya destek	Olan	532	7,25	7,58	-1,793	0,073
	Olmayan	19	10,54	13,70		
Sendikalı olma	Faydalı	492	7,29	7,99	-0,473	0,636
	Faydasız	32	7,98	7,23		
Çocuk bakımında destek ihtiyacı	Olan	301	7,86	6,75	-0,787	0,432
	Olmayan	248	8,33	7,38		
Yemek/yol yardımı	Alan	412	7,31	8,10	-1,087	0,277
	Almayan	334	7,87	5,61		
Çocuk yardımı	Alan	132	7,32	7,23	-1,439	0,151
	Almayan	407	8,31	6,78		
İkramiye	Alan	455	7,34	7,87	-1,037	0,300
	Almayan	291	7,90	5,66		
Diğer bir STK Üyeliği	Olan	432	7,73	7,64	0,757	0,449
	olmayan	314	7,33	6,26		
Örgütlenme eğitimi	Alan	109	5,17	7,40	-3,846	<0,01
	Almayan	637	7,97	6,96		
İş kanunu eğitimi	alan	237	5,50	7,28	-5,512	<0,01
	Almayan	509	8,52	6,80		
Meslek hastalıkları eğitimi	Alan	195	5,59	7,31	-4,570	<0,01
	Almayan	551	8,26	6,89		
Vardiya sistemi	Olan	457	6,85	7,67	-3,141	0,002
	olmayan	85	9,75	8,50		

Katılımcıların depresyon envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=4,029$; $p<0,01$) kronik bir hastalığı olan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-1,793$; $p>0,05$) ailelerinin çalışmalarını destekleyip desteklememe durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.54). Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-0,473$; $p>0,05$) üye oldukları sendikanın faydası olup olmadığına dair görüşlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-0,787$; $p>0,05$) çocuk bakımı konusunda yardıma ihtiyaç duyup duymama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-1,087$; $p>0,05$) iş yerinden yemek ve yol yardım ödeneği alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Araştırmaya katılan 539 katılımcı çocuğunun bulunduğunu belirtmiştir. Çocuk yardım ödeneği alıp almamaya ilişkin yapılan karşılaştırmalarda yalnızca çocuğu bulunan katılımcılar analizlere dâhil edilmiştir. Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-1,439$; $p>0,05$) iş yerinden çocuk yardım ödeneği alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-1,037$; $p>0,05$) ikramiye yardımı alıp almama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=0,757$; $p>0,05$) sendika dışında diğer bir STK üyeliklerinin olup olmama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-3,846$; $p<0,01$) örgütlenme eğitimi almayan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-5,512$; $p<0,01$) iş kanunu eğitimi almayan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-4,570$; $p<0,01$) meslek hastalıkları eğitimi almayan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($t=-3,141$; $p<0,01$) çalıştıkları iş yerinde vardiya sistemi olmayan katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (Tablo 4.54).

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının mevcut işteki çalışma süresi ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının gelir getiren bir işte çalışma sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, envanterin alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının toplam çalışma süresi ile anlamlı ilişkisi saptanmamıştır.

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. edilen bulgular Tablo 4.55'te sunulmuştur.

Tablo 4.55.Katılımcıların Beck Depresyon Envanteri puan ortalamaları ve çocuk bakımı konusunda duyulan ihtiyaç türü desteği alma durumları arasındaki ilişki (2019)

İhtiyaç türü	s	\bar{X}	ss	F	p
Yarı zamanlı	36	9,73	6,49	0,578	0,562
Belirli konularda	80	8,15	7,67		
Her zaman	55	8,48	7,46		

Katılımcıların Beck Depresyon Envanterinden elde ettikleri puan ortalamalarının ($F=0,578$; $p>0,05$) çocuk bakımına duyulan ihtiyaç türü desteği durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir (Tablo 4.55).

4.5. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme, Yaşam Kalitesi ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği , SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.56'da sunulmuştur.

Tablo 4.56. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları ile SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği puanları ve Beck Depresyon Envanteri puanları arasındaki ilişki (2019)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Psikolojik Güçlendirme	(1) Anlamlılık	1												
	(2) Yeterlilik	0,676**	1											
	(3) Özerklik	0,320**	0,354**	1										
	(4) Etki	0,192**	0,129**	0,626**	1									
	(5) Toplam	0,665**	0,634**	0,832**	0,764**	1								
	(6) Fiziksel fonksiyon	0,146**	0,094**	0,016	0,051	0,095**	1							
	(7) Fiziksel rol kısıtlılığı	0,112**	0,065*	0,105**	0,120**	0,142**	0,371**	1						
	(8) Duygusal rol kısıtlılığı	0,082*	0,047	0,053	0,055	0,080*	0,256**	0,592**	1					
	(9) Enerji Canlılık	0,202**	0,127**	0,070*	0,119**	0,170**	0,387**	0,278**	0,321**	1				
	(10) Ruhsal iyilik hali	0,204**	0,138**	0,091**	0,035	0,144**	0,306**	0,117**	0,149**	0,612**	1			
	(11) Sosyal fonksiyon	0,075*	0,000	0,036	0,055	0,060	0,404**	0,420**	0,469**	0,488**	0,396**	1		
	(12) Ağrı	0,087**	0,077*	0,100**	0,082*	0,118**	0,472**	0,440**	0,341**	0,443**	0,384**	0,554**	1	
	(13) Genel sağlık algısı	0,182**	0,186**	0,042	0,021	0,124**	0,459**	0,294**	0,277**	0,518**	0,450**	0,417**	0,474**	1
Depresyon	(14)	-0,121**	-0,081*	-0,102**	-0,100**	-0,138**	-0,286**	-0,251**	-0,332**	-0,466**	-0,385**	-0,391**	-0,367**	1

* p<0,05 ; ** p<0,01, N= 746

Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin anlamlılık alt boyutundan elde ettikleri puanların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ölçeğinin fiziksel fonksiyon boyutuyla 0,146 ($p<0,01$); fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla 0,112 ($p<0,01$); duygusal rol kısıtlılığı boyutuyla 0,082 ($p<0,05$); enerji/canlilik boyutuyla 0,202 ($p<0,001$), ruhsal iyilik hali boyutuyla 0,204 ($p<0,01$) ; sosyal fonksiyon boyutuyla 0,075 ($p<0,05$); ağrı boyutuyla 0,087 ($p<0,01$); genel sağlık algısı boyutuyla ise 0,182 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir (Tablo 4.56).

Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin yeterlilik alt boyutundan elde ettikleri puanların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin fiziksel fonksiyon boyutuyla 0,094 ($p<0,01$); fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla 0,065 ($p<0,05$); enerji/canlilik boyutuyla 0,127 ($p<0,01$), ruhsal iyilik hali boyutuyla 0,138 ($p<0,01$); ağrı boyutuyla 0,077 ($p<0,05$); genel sağlık algısı boyutuyla ise 0,186 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte yeterlilik alt boyutunun duygusal rol kısıtlılığı boyutu ve sosyal fonksiyon boyutuyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.56).

Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin özerklik alt boyutundan elde ettikleri puanların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla 0,105 ($p<0,01$); enerji/canlilik boyutuyla 0,70 ($p<0,05$), ruhsal iyilik hali boyutuyla 0,091 ($p<0,05$); ağrı boyutuyla 0,100 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir. Bununla birlikte özerklik alt boyutunun fiziksel fonksiyon, duygusal rol kısıtlılığı ve sosyal fonksiyon boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.56).

Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin etki alt boyutundan elde ettikleri puanların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla 0,120 ($p<0,01$); enerji/canlilik boyutuyla 0,119 ($p<0,01$); ağrı boyutuyla 0,082 ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte etki alt boyutunun fiziksel fonksiyon, duygusal rol kısıtlılığı, ruhsal iyilik hali, sosyal fonksiyon ve genel sağlık algısı boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.56).

Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin toplamından elde ettikleri puanların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin fiziksel fonksiyon boyutuyla 0,095 ($p<0,01$); fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla 0,142 ($p<0,01$); duygusal rol kısıtlılığı

boyutuyla 0,080 ($p<0,05$); enerji/canlılık boyutuyla 0,170 ($p<0,01$), ruhsal iyilik hali boyutuyla 0,144 ($p<0,01$); ağrı boyutuyla 0,118 ($p<0,01$); genel sağlık algısı boyutuyla ise 0,124 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ölçeğin toplamından elde edilen puan ile sosyal fonksiyon boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.56).

Psikolojik güçlendirme ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde, depresyon ile anlamlılık alt boyutu arasında -0,121 ($p<0,01$); yeterlilik alt boyutu arasında -0,081 ($p<0,05$); özerklik alt boyutu arasında -0,102 ($p<0,01$); etki alt boyutu arasında -0,100 ($p<0,01$) düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Depresyon ve toplam psikolojik güçlendirme arasında da benzer şekilde -0,138 ($p<0,01$) düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.56).

Yaşam kalitesi ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise depresyon ile fiziksel fonksiyon arasında -0,286 ($p<0,01$); fiziksel rol kısıtlılığı arasında -0,251 ($p<0,01$); duygusal rol kısıtlılığı arasında -0,332 ($p<0,01$); enerji/canlılık arasında -0,466 ($p<0,01$), ruhsal iyilik hali arasında -0,385 ($p<0,01$); sosyal fonksiyon arasında -0,391 ($p<0,01$); ağrı arasında -0,393 ($p<0,01$); genel sağlık algısı arasında ise -0,367 ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur (Tablo 4.56).

4.6. Niteliksel Bulgular

Çalışma kapsamında sendika üyesi kadın işçilerden oluşan üç odak grup görüşmesi yapılmıştır. Çalışma sırasında yarı yapılandırılmış görüşme rehberi aracılığıyla toplam 24 katılımcıdan elde edilen niteliksel veriler içerik analizi ile değerlendirilmiş ve tüm görüşme bulguları bir arada sunulmuştur.

Tablo 4.57. Niteliksel görüşmeye katılan kadın işçilerin bazı sosyo-demografik özellikleri (2022)

Unvan	Yaşı	Çalıştığı Bölüm	Gelir durumu	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Şube Adı
K1	18	Dokuma	Asgari ücret +prim	Bekar	Yok	Çerkezköy
K2	21	Dokuma	Asgari ücret +prim	Nişanlı	Yok	Çorlu
K3	20	İplik	Asgari ücret +prim	Bekar	Yok	Isparta
K4	23	Konfeksiyon	Asgari ücret +prim	Bekar	Yok	Pilot
K5	26	Konfeksiyon	5500+prim	Evli	1	Eyüp
K6	29	Dokuma	5000+prim	Evli	2	Adıyaman
K7	26	Konfeksiyon	5500+prim	Bekar	Yok	İzmir
K8	26	Dokuma	5000-5500 +prim	Evli	Yok	Gaziantep
K9	37	Dokuma	6000 TL +Prim	Bekar	Yok	Gaziantep
K10	33	Konfeksiyon	5800 TL +prim	Evli	1	Çorlu
K11	36	Dokuma	5300 TL +prim	Evi	2	Adıyaman
K12	35	Konfeksiyon	5800 TL +prim	Evli	1	İzmir
K13	31	İplik	5200 TL + prim	Evli	Yok	Isparta
K14	38	Dokuma	6000TL +prim	Boşanmış	1	Çerkezköy
K15	32	İplik	5200 TL +Prim	Bekar	Yok	Kayseri
K16	39	Konfeksiyon	5600 TL+prim	Boşanmış	2	İzmir
K17	42	İplik	5000-6500TL +prim	Evli	2	Isparta
K18	44	Konfeksiyon	5000-7000TL +Prim	Boşanmış	1	İzmir
K19	45	Dokuma	6000 TL +prim	Evli	2	Gaziantep
K20	53	İplik	6500 TL +prim	Evli	4	Kayseri
K21	56	Dokuma	7000-8000 TL +prim	Evli	3	Adıyaman
K22	48	İplik	5000-7000 TL +prim	Evli	2	Isparta
K23	51	Dokuma	6000TL +Prim	Evli	1	Bursa
K24	43	Konfeksiyon	6500 TL +prim	Evli	1	Çerkezköy

Odak grup görüşmesine katılan kadın işçiler tekstil iş kolunda çalışan yaş aralıkları 18 ila 56 arasındadır. Yapılan 3 ayrı odak grup görüşmesinde ilk grubun yaş aralıkları 18-29, ikinci grubun 30-40, üçüncü grubun ise 41-56'dır. Sekiz kişiden oluşan üç odak grup toplamda 24 katılımcıyı içermektedir. 24 katılımcı 18 ile 56 yaş arasından oluşmaktadır. Katılımcılar dokuma, iplik ve konfeksiyon alanında çalışmaktadır. Katılımcılar Adıyaman, Gaziantep, Isparta, Bursa, İzmir, İstanbul, Tekirdağ ve Kayseri illerine bağlı şubelerin üyeleridir.

Sorulan sorular çerçevesinde farklı yaş gruplarına ait katılımcıların birbirinden farklı deneyim ve talepleri olduğunu göstermektedir.

4.6.1. İş Yerinde Rahatsızlık Veren Durumlar

Üç ayrı odak grup görüşmesinde katılımcılar “İş yerinde size rahatsızlık veren durumlar nelerdir?” sorusuna yönelik mesai saatleri, vardiya ve beyaz yaka mavi yaka arasındaki ayrımcılık konuları ön plana çıkmıştır. Kadınlar ağırlıklı olarak iş saatlerinin erken başlaması nedeniyle sabah servise erken binmeleri ve mesai saatlerinin uzun olması yanında iş yerinde beyaz ve mavi yaka çalışanlar arasında yan haklara ilişkin farklı uygulamalardan rahatsızlık duyduklarını bildirmişlerdir. Erken işe gitmek için erken uyumaları nedeniyle sosyal yaşamlarının kısıtlandığını, mesai saatlerinin çok uzun olması nedeniyle yorulduklarını belirtmişlerdir. Vardiyalı çalışmanın özellikle gece vardiyalarının kendilerini fiziksel ve ruhsal olarak yordüğünü, maddiyattan çok dinlenmek, sosyal hayat ve aileleri ile vakit geçirmenin daha kıymetli olduğunu vurgulamışlardır. Beyaz yakalılar ile ayrı yemek ve çay molalarının olmasını da iş yeri tarafından tüm çalışanlara adil davranılmadığı konusunda bir izlenim bıraktığı görüşündedirler.

İşe Erken Gitme

Fabrikaların sanayi bölgelerinde şehirleri dışında olması ve mesai saatlerinin erken başlaması sebebiyle servislerin kadın işçileri evlerinden almaktadır. Yaşadıkları semtlere yakın olan kadınların küçük gruplar şeklinde ayrı ayrı servislere binmesi yerine büyük araçların tahsis edilmesi güzergahlar nedeniyle bazı kadın işçilerin mesai başlamadan saatler öncesinden servise binmesi üç ayrı odak grubundaki kadınlar için ortak sorundur.

K24 (43): “*Servise erken biniyoruz sabah çok erken akşam tam saatinde çıkıyoruz ama erken gitme benim alışamadığım bir şey çok erken hem de sabah beş buçukta servise biniyoruz uzak çünkü...*”

K23 (48): “*Benim var diğer hani arkadaşlar ne düşünür?... Mesela biz erken biniyoruz servise bayağı dolanıyor aynı mesai saatindekileri almak için ben sersem gibi oluyorum iş yerinde, akşamları geç uyursam yani en geç 10.30-11 gibi uyumam gerek her akşam. Sosyal hayat kalmıyor ki öyle... büyük sorun bu bence.*”

K4 (23): *“Erken gidiyoruz ya biz servisle... yoksa imkân yok uzak sabah başka türlü gidemeyiz o yüzden sosyal hayat yok iş sonrası eve gidiyoruz erken uyuyoruz.”*

Mesai Saatlerinin Uzun Olması

İş yerlerinin toplu sözleşme ile belirlediği mesai, denkleştirme ve telafi gibi uygulamalar nedeniyle alınan siparişlerin zamanında yetişmesi için işçilerin daha fazla mesai yapmalarına sebep doğurabilmektedir.

K16 (39): *“Benim mesai saatleri konusunda sorunlarım var diğer kadın arkadaşlarımda da var. Anne olunca bazımızın evde sorumluluklarımız oluyor.İster istemez. Mesai olunca bir kez iki kez kalamam diyorsun sonra usta ile sorun olmasın diye mecbur mesaiye kalıyorsun....yoksa mesaiye kalmayan işçileri sevmiyorlar... işimiz riske giriyor.”*

K18(44): *“Yorgun oluyorsun paradan daha önemli şeyler var. Dinlenmek istiyorsun. Gürültülü ortamda 8 saatten daha fazla şahsen ben artık kaldıramıyorum. Eve gidip dinlenmek istiyorum.”*

K23 (51): *“Biz de aynı şekilde vardiya sorunumuz var yıllarca tek vardiya çalıştık şimdi çift vardiyaya geçtik. Gece çalışması zor oluyor yıllarca düzenli iş saatlerimiz oldu.”*

İş Yerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma

Çalışılan fabrikanın yaptığı işten kaynaklı ve kurumsal yaklaşıma göre kadın işçiler bazı konularda ayrımcılığa maruz kaldıklarını görüşmeler sırasında dile getirmiştir. Belirttikleri ayrımcılık konuları yaşadıkları deneyimler ve öznel bakış açılarıdır. Bazı görüşmeciler beyaz yakalıların yemek veya dinlenme araları ile aynı araya ve haklara sahip olmadıklarından yakınırken diğer görüşmeciler iş bölümü ve sorumluluk konusunda ayrımcılığa uğradığını dile getirmiştir.

K21 (56): *“Mesela diyeceksiniz ki belki bu iyi bir şey ayrımcılık değil ama beni rahatsız ediyor. Maaşlar konusunda eski eleman yeni eleman hep aynı alıyor... Ben bundan rahatsızım.”*

K20 (53): *“İşi bilen de aynı alıyor işi bilmeyen de aynı alıyor. Bu sefer işi bilmeyen senin sırtından geçiniyor ya da işi bilmek öğrenmek istemeyen oluyor... Sendikanın getirisi mi götürüsü mü bilemedim yani... bu tarz şeyler var.”*

K9 (37) : *“Evet var bize sadece sigara molası var ama beyaz yakalılara çay kahve arası da var.”*

K16 (39): *“Bizde de var yemekleri biz ayrı yiyoruz beyaz yaka ve mavi yaka...onların yemekleri özel yapıyor bizim şirketten daha düşük kaliteli.”*

4.6.2. İşyeri Ortamı ile ilgili Özellikler

“İş yerinde daha iyi olabileceğini düşündüğünüz şeyleri ifade edebiliyor musunuz?” sorusuna katılımcılar rahatsız oldukları konular arasında yer alan vardiya, mesai saatleri ve ayrımcılık konularında iyileştirme yapılması gerektiği başta olmak üzere çalışma ortamı fiziki koşullarına yönelik koşullara dikkat çekmiştir. Servislere erken binmenin mesailerinin uzun olmaları ve beyaz yaka çalışanlarla ayrı yemek mönülerinin olması kendilerini dışlanmış ve değersiz hissetmelerine de neden olmaktadır. Mesai saatlerinin daha standart ve çok erken başlamaması dolayısıyla servise gün doğmadan binmek zorunda olmamak gibi temel talepleri yanı sıra, kadın işçilerin çalışma yerlerinde dinlenme, namaz kılma ve bebek emzirme odalarının olmaması sorun teşkil etmekte ve bu sorunlara yönelik iyileştirme talepleri bulunmaktadır. Özellikle bazı iş yerlerinde kadın ve erkek işçilere dinlenmek için küçük bir ortak alan tahsis edilmesi sigara içen işçilerin dinlenme saatlerinde bahçeye çıkamamaları veya sigara bölümünün ayrı olmaması çalışanların iş yeri ortamında maruz kaldıkları tozlar haricinde yeni bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra işverenlerin kendilerini özel günlerde (bayram, yaş günleri, evlendiklerinde veya doğum yaptıklarında) hatırlayarak jest yapması takdir edildiklerinin bir göstergesi olacağını belirtmişlerdir. İşverenlerin kadın ve erkek çalışanlar arasında sorumluluk verme, yapılan işin takdir edilmesi ve maaşlar konusunda ayrımcılık yapmamalarını talep etmektedirler

Ulaşım, yemek ve mesai

Görüşmeciler odak grup görüşmesi sırasında rahatsız oldukları konular ve iş yeri ortamı sorularına cevaben ulaşım yani servis yemek ve uzun mesai ortak sorun olarak gördüklerini vurgulamıştır.

K24 (43): *“Yemek ve servis konusu... çoğunluğumuz bundan mutsuz iş yerinde bunlar düzelse iyi olur.”*

K4 (23): “Mesai saatleri işte mesela bazen hafta sonu da çalışıyoruz... ama bu mesailer her zaman para olarak bize dönmüyor. İzin olarak geliyor o da aylar sonra... üst üste hergün çok erken işe gitmek ne bileyim... yani gerçekten şükür işim var diyorum ama biz de insanız dinlenmek hakkımız bazen üst üste çok mesai olunca işten hayattan soğuyoruz... şimdi gencim mesela ama ileri yaşta çıkacak bunun acısı vücudumdan.”

İş Yerindeki Fiziki Koşullar

Kadın işçilerin çalıştığı fabrikaların genelinin çok uzun yıllar önce inşa edilmesi ve bina kapasitelerini artırdıkları halde işçilerin iş yerlerinin fizik koşulları ve mimarisinden rahatsızlık duyduklarını belirtmiştir.

K13 (31): “Ben daha önce havalandırma ile ilgili sorunlar yaşadım ama orayı da konuştuk ve havalandırma için kapı yapıldı...uzun sürdü ama çok uğraştık temsilciye söyledik. Usta başına söyledik defalarca... hasta olduk kaç kez sonra artık bizden çok bıktılar sürekli söyledik ya yaptırıldılar sonunda... şimdilik bir başka sorun yok yani büyük sorun yok diyelim.”

K20 (53): “İş yerimde soyunma odası dinlenme odası ve sigara odası aynı yerde... hiç hoş değil... oturacak yer yok... bu tabii özel ama namaz için de aynı yeri kullanıyoruz ... ben bundan yana müzdaribim ama maalesef bişey yapamıyoruz bu konuda... bize yeni yer de açamıyorlar fabrika çok eski yeni inşaat veya oda yapılamıyor. Öyle işte idare ediyor ama rahatımız yerinde değil bu anlamda.”

K6 (29): “Biz böyle sık sık sendika sayesinde başka illerdeki arkadaşlarımızla görüşüyoruz. Bazen dertleşiyor bazen keyifli sohbetler yapıyoruz. Genelde birbirimizin sorunlarını biliriz. Emzirme odası daha iyi hale gelebilir diyebilirim... şimdi ihtiyaç yok benim açımdan ama bir ara kızım küçükken bize iş yeri içindeki kreşe götürürdüm. İş yerimde yoktu mesela özel bir oda... bazen hamile arkadaşları görünce aklıma geliyor o eski günler söylemek istedim fikrimi size.”

K8 (26): “Bir de hamile bayanlar oluyor...hmmm...zaten sürekli ayakta dinlenmesi gerekiyor koltuk olmuyor rahat...hmm benim için önemli değil benim şimdilik çocuğum yok ama ileride benim de olacak şimdiden bazen aklıma geliyor öyle şeyler düşünüyorum ister istemez.”

İşverenden beklentiler

Sendikalı olmaları sebebiyle bazı işyerlerindeki kadın çalışanlar sorun ve dileklerini işçi temsilcilerine aktarabilmekte ancak sonuç alamadıkları konularda işveren temsilcisi veya direkt olarak iş yeri sahibi ile görüşmek istediklerini belirtmiştir. Bunun nedenini ise sorunlarına daha kesin ve hızlı çözüm bulabilecekleri olarak vurgulamışlardır.

K17 (42): *“Patronun önünde bizde sendika var sendika bize ne verirse... biz sendikalı olduğumuz için patronla görüşemiyoruz ve isteklerimizi dile getiremiyoruz...biz diyemeyiz ki bizim ücretlerimize bir zam yap çünkü önümüzde sendika var.”*

K21 (56): *“İşçinin gönlünü etmek çok güzel ya ... mesela bir bayramda bir yılbaşında bir hediye bir demet gül...çocuklarımıza bir çift ayakkabı alınabilir mesela...maaşı veriyorlar Allah razı olsun ama o işimizin karşılığı az ya da çok ama değer görmek önemli hissettirmek... benim eski iş yerimde doğum günlerimizde dolaplarımıza çiçek bırakılırdı ne kadar güzeldi yani eşimden bile almadığım çiçeği ben eski iş yerimde almıştım.”*

K9 (37): *“Benim psikolojim önemli ben ayrımcılığa maruz kalıyorsam dört dörtlük iş vereceğime dört 3 lük iş veririm... vardiya da ister istemez uykumuz geliyor verim düşüyor bir çay ve kahve molası olmalı...Ben kendimden de çok rahatsızım ben de mola istiyorum beyaz yakalar gibi.”*

K14 (38): *“Aynı işi yapıyoruz mesela erkek ve kadın... atıyorum erkeğin ücreti 6 bin kadının ücreti 5 bin bizim işverenin sendika dışında pozisyon yapılandırması diye tabir ettiği bir konu var. Elemanları şefler belirliyor ve müdürlere veriyor. Kemik kadroyu tutmak zorunda olduklarını söylediler ben gidip şahsen konuştum bu konuyu onlarla.”*

4.6.3. İşveren ve İşçi İlişkileri

“İş yerinde alınan kararlara katılabildiğinizi düşünüyor musunuz?” sorusu ile karar verme – karar alma süreçlerinde kadın işçilerin etkisi veya roller değerlendirilmiştir. Görüşmeler sırasında yaş gruplarına göre kadınların yaşı ilerledikçe ve iş deneyimleri arttıkça karar alma süreçlerine kendi istekleri veya dolaylı olarak daha fazla katıldıkları gözlenmiştir. Bazı kadın işçiler iş verenlerinde iş

deneyimleri arttıkça yönetim ve karar alma süreçlerinde daha fazla aktif olduklarını belirtirken. Bir kısmı yaşın veya deneyimin önemli olmadığı yönetimin erkek işçilere karar alma sürecinde daha çok danıştıkları ve erkek işçilerin fikirlerine önem verdiklerini belirtmektedir. Bazı kadın işçiler sayılarının erkek işçilerden daha az olmasına rağmen pozitif ayrımcılık adı altında kendilerine danışıldığını ancak karar verilirken veya eyleme geçilirken yine de kadınların fikirlerinin pek dikkate alınmadığını belirtmişlerdir.

İşçinin karar alma süreçlerine dahil olması

Kadın işçiler arasında yaş grubu ve deneyimlerine göre karar alma süreçlerinden kendilerine danışıldığını belirtenler olduğu gibi iş yerinin kurum kültürünün de buna paralellik gösterdiği de gözlenmiştir.

K1 (18): *“Biz sadece alınan kararları duyuyoruz... o da kulaktan dolma bilgilerle belki yeniyiz belki diğerleri kadar tecrübeli değiliz diye bizimle paylaşmıyor veya sormuyorlar bilemiyorum...bazen üzülüyorum olmuş bitmiş şeyleri duyduğum için sonra aman diyorum her şeyi de görme duyma işine bak sen.”*

K4 (23): *“Biz de pek bize danışılmaz... usta başı temsilcimizle görüşürüz...o da yerimize karar verir... ben öyle istemiyorum bana da sorsunlar benden büyük diye biri daha çok bilmek zorunda değil çalışan benim çünkü ben karar verebilirim veya fikrimi söylemekten özgür olmalıyım...onlara uymuyorsa da söylemeliyim... bize sanki birazcık emri vaki yapıyor gibi ama bunlar büyük konular değil bence siz sordunuz başka illerden arkadaşlar cevap verdi ben de cevap vermek düşüncemi paylaşmak istedim burada.”*

K19 (45): *“Tabii ki bize herşeyi soruyorlar aramızda konuşuruz yemek aralarında olsun serviste olsun izin günlerimizde telefonda olsun mutlaka ölçüp biçeriz ne doğru ne yanlış diye sonra yanıt veririz hem de herkesin hayrına olsun diye eni konu düşünürüz.”*

K21 (56): *“Genelde bizde karar verme kısmı veya danışma işte yoldu yemekti yok bahçeye bank koymak gibi işler için danışmalar yoksa maaşlara zammış, iş yükün çok mu mesaiden yıldın mı gibi şeyleri sorup düzeltelim demezler. Öyle suya sabuna dokunmayan konularda danışmalar diyeyim ne diyeyim bilemedim.”*

K 18 (44): *“Biz işçiler olarak birşey istersek önce oturup konuşurlar bizimle ya da temsilci ile bazen yetkili gelir yemekte bizi toplar gündüz vardiyasında anlatır şu söyle olacak böyle bir talep var sizlerden diye bazen fikir sorar neden öyle istiyorsunuz diye. Bize de açıklama yaparlar ne zaman olacak veya ne dersiniz onu yapamayız ama şöyle olur der veya açıklama yaparken olumsuz ise sonuç maddi anlamda mesela bunu kaldıramayız derler yapamayacaklarsa.”*

4.6.4. Çalışma İlişkileri

Odak grup görüşmelerine katılan kadın işçiler “İş arkadaşlarınız olan, erkek çalışanlardan özellikle beklentileriniz nedir?” sorusuna yönelik erkek çalışanların tutum ve davranışları ile birbirleri ile olan iletişim şekillerine yönelik görüşlerini bildirmişlerdir. Kadınların erkek işçiler ile aralarındaki iletişim ve meslektaşları olarak beklentileri yaşları ve deneyimlerine göre farklılık göstermektedir. Yaşı ve deneyimi yüksek olan kadınların erkek işçilerle sorun yaşamadıklarını erkek işçilerin kendilerine karşı saygılı ve mesafeli olduklarını belirtirken; diğer gruplar daha fazla saygı ve özen beklediklerini vurgulamıştır. Özellikle 18-29 yaş aralığındaki kadın işçiler erkek işçilerin kendi aralarında küfür etmelerinden rahatsız olmaları ve çalışma arkadaşları olmaktan öte daha farklı yaklaşımlar içinde oldukları sözleri ve tavırları ile bunu gösterdiklerini belirtmiştir. Yaş ve deneyim gözetmeksizin tüm kadın işçiler işverenlerin kendilerine nazik ve saygılı davrandıklarını erkek işçilerden daha iyi muamele ettiklerini belirtmiştir.

Erkek işçiler ile iletişim ve beklentiler

Görüşmeye katılan kadın işçiler erkek çalışma arkadaşlarından farklı beklentiler içinde olduklarını yorumlarında belirtmiştir. Bazı kadın işçiler erkek işçilerden davranışsal anlamda kendilerine çeki düzen vermeleri gerektiğinin altını çizerken bazı kadın işçiler tamamen iş hayatı ile ilgili beklentileri olduğunu dile getirmiştir.

K5 (26): *“Daha saygılı olmalarını bekliyorum... yemek sırasında yer versinler veya bazı kovaları onlar boşaltsın sırf biz yan yana çalışıyoruz diye bazen biz kaldırıyoruz ağır malzemeleri çuvalları balyaları onlar da yardım etsin... ucundan tutsun veya sen bırak biz yapalım desinler... onların gücü daha çok... biz daha pratiğiz*

onlardan daha hızlı ve özenli yapıyoruz ben bunu savunuyorum bari onlarda yük taşıyarak telafi etsinler bence.”

K16 (39): *“Mesaiye de kalmaya istekli olmalarını istiyorum... çoğu yan çiziyor yolunu buluyor mesaiye kadınlar kadar kalmıyor... bizim evde işimiz bitmiyor hem erkekler daha dayanıklı kalsın mesaiye biz kalmayalım diye düşünüyorum ama olmuyor tabii... böyle bir uygulama yok.”*

K10 (33): *“Hep beraber kardeşçe çalışmayı bekliyoruz... hem makina başında hem vardiya da hem serviste hem de yemek sırasında hır güür olmasın biz yan yana omuz omuza çalışıyoruz erkek işçilerle onlardan daha çok iş çıkarıyoruz. Daha hızlıyız.”*

K11 (36): *“Argo konuşmasınlar... özellikle gece vardiyalarında kimse duymuyor sanıyorlar ustabaşı yok ya çok sıkı denetleyen yok veya işveren yok sürekli gevrek gevrek konuşuyorlar... küfürlü konuşuyorlar.”*

4.6.5. İş Yerinde Şiddet

Odak grup görüşmesi kapsamında sorulan bir diğer soru ise “İş yerinde sözel veya fiziksel şiddete uğradınız mı veya tanık oldunuz mu?” sorusuna yönelik katılımcıların yanıtları erkek işçilerle yaşanan sözlü veya psikolojik şiddete yönelik deneyimler paylaşılmıştır. 3 odak grup arasında yaşlara göre 18-29 ve 31-40 yaşlarındaki kadınların deneyimleri 41-56 yaş grubundaki kadınlardan farklıdır. 18-29 ve 31-40 yaş grubundaki kadınların erkek çalışma arkadaşlarının yaklaşımları ile 41-56 yaş grubundaki kadınların deneyimledikleri sözel fiziksel şiddet veya tacizin farklı olduğunu göstermektedir. 41-56 yaş grubunda yer alan kadın işçiler işe ilk başladıklarında yaşadıkları olumsuz deneyimleri paylaşmıştır. Bunun yanında 31-40 yaş arasındaki kadınlar ve 41-56 yaş arasındaki kadınların maruz kaldığı şiddet türü iş yerinden ve çalışma ortamında erkekler ile aynı işi yapmanın ve daha çok deneyimlenmenin sonucu olarak erkekler tarafından tehdit görülüp yıldırma yaşarken; 18-29 yaş arasındaki kadınlar ise erkek işçilerin kendilerine karşı cins olarak yaklaşmak istediklerini ve bu yaklaşımların kendilerini huzursuz ettiğini belirtmiştir.

K10 (33): *“Yani iş arkadaşlarımız deniyor özellikle yeni başlayan kadınları mesailerde erkek işçiler yoklar genelleme değil ama... zamanla ben de yaşamıştım...”*

gördükçe duydukça taşlar yerine oturuyor...kadın sınır koydu mu erkek yanaşmaz yanına bir daha bişey yapmaya cesaret edemez.”

K20 (53): *“Benim ilk başladığımda başıma bişey geldi... aynı makinadan çıkan bobin makaraları aynı sepete düşüyor hatalı olanlar biz onları alıp yerine koyuyoruz... yan tarafımda da erkek bir çalışan vardı gece mesaisiydi aynı anda kovaya ellerimiz değdi önce ben tesadüf sandım sonra üst üste olunca elimi hızlıca çektim... beni orada denemiş... sonra da söyledim biz kardeşiz orada elin yanlışlıkla değdi biliyorum dedim... aslında hem fark ettiğimi anlasın istemiştım... hem de ben de mesaj vermiş oldum yani benim o taraklarda bezim yok manasında sonra zaten hiç olmadım.”*

K21 (56): *“Bizde de tam tersi bazı kadınlar özellikle bekar olanlar bekar erkeklerle görüşmek istiyor erkekler bize geliyor abla beni taciz ediyor diyor... yani kızla görüşmek konuşmak istemediği için öyle diyor.”*

K1 (18): *“Denk gelmedim ama aslında erkekler bakışları ile taciz ediyorlar bazen... mesela mola veya yemek saatinde makinaların önünden geçerken biz kaybolana kadar gözleri ile takip ediyorlar.”*

K23 (51): *“Benim yıllar önce başıma bir olay gelmişti...o zaman iş yeri temsilcisiyim... 2 erkek çalışanın formaları ve ayakkabılar veriliyordu iş yerinden olmamış... tek biri gelmiş diğerinin de mesaisi akşammiş ikisininkini almak istedi ben de güzelce olmaz dedim arkadaşın yarın gelsin... bu kendi malzemelerini de almadı dışarı çıktı sonra arkadaşını beni aradı sen kimsin de eşyalarımı vermezsin kendini ne sanıyorsun diye efelik yaptı... ben de ertesi gün bu ikisinin yanına gittim moladaydılar dışarıda bankın üzerine elimi koydum öyle bağırlmaz böyle bağırlır dedim.... Bunlar da aman abla sen bizi yanlış anladın vs dediler... yani ben kadınıym diye benim gözümü korkutacaklarını sandılar aynı şeyi bir erkeğe yapamazlardı... neyse bu tüm oradaki erkeklere de ders oldu... kendimizi ezdirmedik.”*

4.6.6. Amir ve Müdürlerin Kadın ve Erkek İşçilere Olan Tutumu

Odak Grup Görüşmesine katılan katılımcıların “İşletmedeki amirler, müdür veya iş yeri sahibinin erkek işçilere daha iyi davrandığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin işveren ve yöneticilerin daha nazik olduğunu davranışsal olarak kadın işçilerin erkek işçilere göre işveren ve yöneticiler tarafından pozitif ayrımcılık

yapıldığını göstermiştir. İşletmelerin büyüklüğü, çalışan kadın ve erkek sayılarının oranının kadın ve erkek işçilere olan tutumu değiştirdiği gözlenmiştir. Büyük işletmelerde toplumsal cinsiyet duyarlılığına bağlılık ve kadınların lehine yönelik pozitif ayrımcılık uygulanırken, erkek işçilerin ağırlıklı olduğu iş yerlerinde duyarlılığın daha az olduğu söylenebilir.

K16 (39): *“Amirler patronlar bizi görünce bize kapı açarlar... yemek sırasında önceliği bize verirler...çalışırken makina başında erkekler olsa da gelip bizim halimizi hatırımızı sorarlar.”*

K18 (44): *“Nezaketli davranma var evet ama eğer bu soruda kasıt iş ve gelir anlamdın da erkeklere daha farklı davranırlar mı diye sorarsanız...kapalı kapılar ardında neler dönüyor bilmiyoruz...sözde hepimiz sendikalıyız ama ustabaşı genelde erkek olduğu için erkek işçilerle daha samimi oluyor ve erkek dayanışması olabiliyor bence... nasıl dersiniz kanıtlayamam.”*

K19 (45): *“Biz deneyimliyiz işi biz biliyoruz o yüzden fabrikalar kadınlara muhtaç... amirler patronlar da biliyor bunu ama bize direkt söylemiyor ama nazik davranarak bizlerden memnun olduklarını ifade ediyorlar... bence böyle tabii başka kişilerin de fikirlerine saygı duyarım.”*

K21 (56): *“Bize ses yükseltme olmaz...iş eleştirmede olmaz... zaten çok yorulduğumuzu görüyorlar iş çok ve yetişmesi lazım biz olmazsak kim yapacak o yüzden iyi davranıyorlar ama fazlasını da görmüyoruz.... Kibar davranmak yetmez.”*

4.6.7. Kadın ve Erkek İşçilerin Sorumluluk Düzeyleri

Odak grup görüşmesi sırasında katılımcıların ‘Erkek işçilerin, iş yerinde sizden daha önemli sorumluluklar verildiğini düşünüyor musunuz? Sorusunua yönelik yanıtlarında tekstil sektöründeki işlerde dokuma iplik ve konfeksiyon bölümlerinde kadın ve erkeklerin beraber çalışmasına rağmen sorumluluk ve daha üst pozisyonlara erkeklerin görevlendirildiği gösterilmiştir. İş yerlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığı, eşit işe eşit ücret ve istihdamda kadın erkek eşitliği gibi konularda duyarlı olması ve bu duyarlılığı işçilerin de benimsemesini sağlaması sayesinde görüşmeye katılan kadın işçilerin çalıştıkları bazı işyerlerinde kadın ve erkek işçilere verilen sorumluluğun eşit düzeyde olduğu söylenebilir.

K11 (36): *“Bizde 3 kadın usta var gerisi erkek ama işveren kadın ustalarla uğraşmak istemiyor erkekler çoğunlukta olduğu için onlarla muhatap olmak sorunları çözmek daha kolay geliyor onlara. Yani öyle düşünüyorum şahsen.”*

K18 (44): *“Biz de model makinecilerin hepsi erkek ama bizim tarafta yok hepimiz aynı işi yapıyor aynı sorumluluğu alıyoruz... model makinecilerin ustası erkek ve 25 yıldır hep erkek istiyor çalışanları öyle başlamış öyle devam ediyor o yüzden kadınlara o konuda sorumluluk verilmiyor.”*

K20 (53): *“Kadınlara daha çok sorumluluk veriliyor diyebilirim... temiz titiz çalışıyoruz... işten kaytarmıyoruz... makinalarda sorun olmasın diye dikkatli çalışıyoruz.”*

K23 (51): *“Biz daha çok çalışıyoruz... aslında kimse bize bazen sözel olarak sorumluluk vermiyor ama doğamız gereği anneyiz ya ev de çekip çeviriyoruz... bir bakmışız ki sorumluluk bizim görevimiz olmuş...hep bizden beklenir olmuş.”*

4.6.8. Ücret Hakkında Görüşler

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcılar “Erkek işçilerle aynı maaşı mı alıyorsunuz? Alınan maaşlar konusunda bilginiz var mı?” sorusuna yönelik sendikalı olmanın yararı olarak kadın erkek işçi olarak aynı maaşı aldıklarını belirtmişlerdir. Öte yandan asgari ücretin artması ile maaşları ile ilgili pazarlık etme şanslarının düştüğü – deneyimli deneyimsiz kıdemli ve kıdemsiz çalışanların neredeyse aynı ücreti alıyor olmanın dezavantajlarından bahsetmektedir. Görüşmeler Mart 2022 yılında gerçekleşmiştir. Aralık 2021 yılında asgari ücrete Cumhuriyet tarihinin en yüksek zammı yapılmıştır. Sendikalı olarak çalışan işçilerin baz ücretleri bu anlamda işverenlerin üzerindeki mali yük nedeniyle daha fazla yükseltilmemiştir. Bu nedenle sendikalı işçilerin kıdem yılı farkları da erimiş yeni başlayanlar ve yıllardır çalışanlar arasındaki ücret farkı neredeyse kalmamıştır. Odak grup görüşmeleri sırasında deneyimli kadın işçiler asgari ücretteki artışın kendileri için yarattığı maddi kayıptan bahsetmiştir. Bunun yanında işyerlerinin iyileştirme yapmaması ve yeni başlayanlarla aynı ücreti alıyor olmanın kendilerinde yarattığı üzüntüyü de vurgulamıştır.

K22 (48): *“Sendikaliyiz ya aynı maaşı alıyoruz...sadece bazı bölümler de farklı olabilir onlar biraz daha farklı iş kategorisine giriyor ... boya mesela... orada ham madde var kimyasal var ...kalifiye eleman lazım oraya bir de toplu iş sözleşmesinde*

yazar bunlar... işçiler de zaten o bölümde çalışanlar genelde daha dayanıklı olduğu için onlar çalışır ve bizden daha farklı maaş alır.”

K24 (43): *“Herkes aynı işi bilen de aynı alıyor bilmeyen de aynı alıyor yeni başlayan da aynı alıyor 20 senelikte aynı parayı alıyor ...bence bu haksızlık.”*

K20 (53): *“Kimsenin hakkı kimseye geçmesin ama bazen düşünüp üzülüyorum ben 29 yıldır çalışıyorum tamam bir nebze geçmişte sendika toplu iş sözleşmesinde almış haklarımızı bizim az çok kıdem farkımız var ama aslında benden sonraki dönemlerde başlayan arkadaşların yeni başlayanlarla aralarında çok fark yok... bence bu böyle olmamalı.”*

K23 (51): *“Toplu iş Sözleşmelerinde daha eski çalışanlar ile işe yeni başlayanlar için de ek kalem olarak maaş farkı talebi gösterilse kıdem farkı daha iyi olur. Valla öyle hiç iyi olmadı asgari ücret arttı ya... biz eskiden şimdiki asgari ücret parasını maaş ve prim olarak alırdık... şimdi prim de düşüyor çünkü asgari ücret yüksek... işverenler patronumuz diyor ki maliyet yüksek nasıl işçilerime daha fazla zam yapayım o zaman zarar ederim... hepimiz ekmeğimizden oluruz... bir yandan onlar da haklı ama biz de mağduruuz.”*

K17 (42): *“Son asgari ücret bu kadar artmasaydı belki bizim maaşlarımızdaki değişiklik artış daha yüksek olurdu... kıdeme göre olurdu maaşlarımız ama şimdi zaten asgari ücret çok yüksek... yarımız yeni yarımız eski işçiyiz...biz eskilere yıllarına göre maaş verseler bu kez de patronlar diyecek ki ne kadar verelim onbin mi? bu sorun nasıl çözülür bilmiyorum ama sendikalı olmanın avantajını da yaşamak istiyoruz... her ay maaşımızdan aidat kesiliyor zaten.”*

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada halk sağlığının da çalışma alanı içinde yer alan psikolojik güçlendirme kavramınının sendikaya üye kadınların sosyo demografik özellikler, çalışma ortamı, depresyon düzeyleri, yaşam kaliteleri ile ilişkileri üzerinden değerlendirilmesi yer almaktadır.

Araştırma sırasında belirlenen amaçlar; Türkiye’de bir sendikaya üye tekstil iş kolunda çalışan kadınların psikolojik güçlendirme algıları ile psikolojik güçlendirme alt boyutlarının değerlendirilmesi; psikolojik güçlendirme algısı ile ilişkili olan bazı faktörlerin değerlendirilmesi; yaşam kaliteleri ve depresyon durumları açısından değerlendirilmeleri; çalışma ortamında toplumsal cinsiyet rollerinin etkilerinin incelenmesidir.

Tartışma bölümünde SPGÖ ve alt boyutları ile bazı sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkili faktörler; SPGÖ, BDE ve bazı sosyo demografik özellikler arasında ilişkili faktörler; SPGÖ, SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve bazı sosyo demografik özellikler arasındaki ilişkili faktörler ilk üç bölümü oluşturmaktadır. Dördüncü bölümde ise niceliksel ve niteliksel veriler bazı sosyo demografik özellikler ile bir arada incelenmiştir. Tartışma bölümünün sonunda ise araştırmaya ilişkin güçlü yönler ve kısıtlılıklar bölümü yer almıştır.

5.1. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ile Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkili Faktörler

Katılımcıların genel psikolojik güçlendirme düzeylerini belirlemek amacıyla, SPGÖ’nün toplamından ve alt boyutlarından elde ettikleri puan ortalamaları psikolojik güçlendirmenin yeterlilik alt boyutunda katılımcıların en yüksek ortalama puana sahip oldukları bu boyutu sırasıyla anlamlılık ve özerlik alt boyutunun izlediği, etki alt boyutunda ise katılımcıların en düşük puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. SPGÖ ve alt boyutları ile katılımcıların bazı sosyo demografik özellikleri incelenmiştir.

Birden fazla çalışmada daha güçlü benlik saygısı puanlarına sahip olanların daha fazla güçlenme bildirdiklerini, kontrol odağının güçlendirme ile hiçbir ilişkisi olmadığını vurgulamıştır (88-93). Bunun yanında Spreitzer (13) 1995 yılında; demografi açısından ise daha yüksek eğitim seviyesine, daha fazla görev süresine ve daha yüksek rütbeye sahip çalışanlar daha fazla güçlenme duygusu bildirmektedir. Yine de, cinsiyet, görev süresi, ve yaş gibi diğer demografik çeşitlilik biçimlerinin güçlendirme ile hiçbir ilgisi olmadığını da belirtmiştir. Bu çalışmada da katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki alt boyutları ile ölçeğin toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

Spreitzer (22)'in 2008 yılındaki makalesinde yaptığı tanımına göre; psikolojik güçlendirme, bireylerin çalışmaları ile ilgili olarak bir kontrol duygusu hissetmeleri için gerekli olan bir dizi psikolojik durumu ifade eder. Her seviyedeki çalışanlarla gücü paylaşan yönetsel uygulamalara odaklanmak yerine, psikolojik bakış açısı, çalışanların işlerini nasıl deneyimlediklerine odaklanır. Bu bakış açısı, çalışanların işyerleri ilgili rolleri hakkında sahip oldukları kişisel inançlar olarak yetkilendirmeyi ifade eder.

Üner ve Turan (18) 2010 yılında Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğin sağlık personelleri olan hemşire ve doktorlara yönelik yapmıştır. Çalışmada yapılan birinci ve ikinci dereceden faktör analizi hemşireler ve hekimler için veriler ile teorik model arasında kabul edilebilir bir uyum göstermiştir. Çalışmada ölçeğin alt boyutları karşılaştırıldığında hemşirelerin anlam ve yetkinliklerinin yüksek olduğu, doktorlarda ise özerklik ve etkililiğin yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmasında dikkat çeken bir diğer nokta ise yeterliliğin hemşirelerde doktorlara göre daha yüksek olmasıdır.

Bu çalışmada SPGÖ alt boyutu olan anlamlılık konfeksiyon bölümünde çalışan, yetkinlik alt boyutunun ise iplik bölümünde çalışan kadınların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Diğer önemli bir etken, güçlendirmeye ilişkin sosyal-yapısal ve psikolojik perspektiflerin daha fazla bütünleşmesi olmuştur. Bu entegrasyon, iş yerinde daha kapsamlı bir güçlendirme teorisinin daha da geliştirilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (13,94,95).

Morgeson ve Campion (96) 2003 yılındaki araştırmasında sosyal-yapısal güçlendirmenin ana öğelerinin psikolojik güçlendirme ile ilişkili olduğuna ve her ikisinin de bireysel, ekip veya birim düzeyinde performansla ilişkili olduğuna dair yaklaşımlar olduğunu belirtmektedir. Bu yaklaşıma göre bazı araştırmalarda psikolojik güçlendirme, sosyal-yapısal güçlendirme ile kilit bireysel veya örgütsel sonuçlar arasında bir arabulucu olarak modellenmiştir. Sosyal yapısal ana öğeleri olan, yaş, cinsiyet, medeni durumu kadın çalışanlar ve güçlendirilmeleri üzerinden ele alınmıştır (97- 99).

Tekstil sektörünün doğasında çalışandan beklenen özen, özveri, yetenek ve işe yatkınlı ile sabrın olmasından dolayı kadınların çoğunlukla tercih nedeni olduklarını belirtmektedir (2). Bu yaklaşımın üstüne özel sektörde çalışmanın, çalışma ortamı ve şartlarının zor koşullar içermesi, emek yoğun ve kesintisiz çalışma ile seri üretim beklentisi nedeniyle çalışanların birbirine karşı duydukları sürekli rekabet ve verimliliğe bağlı olarak iş kaybetme korkusu çalışanları psikolojik ve fiziksel olarak zorlayan faktörleri barındırabilmektedir (100,101).

Sprietzer (89) 1996 yılındaki çalışmasında psikolojik güçlendirme, sosyal-yapısal güçlendirmenin çeşitliliğine nasıl katkıda bulunduğunu açıklayan kilit bir mekanizmadır. Sprietzer ayrıca güçlendirmenin kökenin kadın hareketinden kaynaklandığını da belirtmektedir. Bu araştırmada yetkinlik, anlamlılık, özerklik alt boyutları iş yeri eğitim alan kadınlarda anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Kadınların işgücü piyasasında çalışması ev ekseninden çıkarak daha geniş bir sosyal ağın parçası da olmalarına sebep olmaktadır. Bu durumda kadınların kendi paralarını kazanmasının psikolojik olarak daha güçlü hissetmeleri ve kendilerine olan güvenin artmasında olumlu etkisi bulunmaktadır. Kadınların istihdamda yer alması ile beraber kendi paralarını kazanmaları, çalışma ortamlarında yaptıkları iş ile var olmaları ile beraber psikolojik olarak güçlenmeleri de giderek artmıştır. Birleşmiş Milletler (102)'in yayınladığı rapora göre dünya genelinde kadınların istihdama katılımı % 47 iken erkeklerin katılımı ise % 74 olarak belirtilmektedir. Kadınların formel istihdama yirminci yüzyılda giriş yapmaları ile beraber geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine yönelik kadınların görüşleri de evrilmeye başlamıştır.

Psikolojik güçlendirmeyi sosyo yapısal güçlendirme ile iç içe ve örüntülü olduğunu söyleyerek, iş yerindeki psikolojik güçlendirilmenin kadının da güçlenmesine katkı sağladığını belirten çalışmalar bulunmaktadır (103-105).

Birleşmiş Milletler (102)'e göre işgücü piyasasında olup 25-54 yaş arasında kadın tek ebeveynler % 82 olarak belirtilmiştir. Kadınların hem işgücü piyasasında çalışarak gelir elde etmeleri hem de ev işleri ile çocuk bakımı konusundaki geleneksel rolleri sürdürmeleri hem iş hem de aile yaşantılarına yönelik dengeyi sağlamaları için erkeklere göre daha fazla çabalamalarına neden olmaktadır. Birleşmiş Milletlerin Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact) kurulması küresel düzeyde, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele başlıklarına yönelik ilkelere uyularak başta şirketler olmak üzere, üniversiteler, vakıflar, belediyelerin standartları getirilmesi amacını taşımaktadır. Günümüzde artık UN Global Compact olarak adlandırılan bu platform UN Global Compact Türkiye liderliğinde 2014 yılında; özel sektör, sivil toplum, akademi, kamu kurumları ve BM kurumlarından temsilcilerin katılımına açık olacak şekilde Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu olarak faaliyet göstermektedir. Kadın Güçlenmesi Çalışma Grubu İngilizce adı olan Women's Empowerment Principles (WEPs), Kadının Güçlenmesi Prensipleri Rehberini 2015 yılında hazırlamıştır. Rehberin amacı WEP's imzası iş dünyası tarafından, iş toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye ve kadınların ekonomik hayatta güçlenmesini destekleme amacıyla oluşturulmuştur. WEPs tekstil sektöründeki şirketler tarafından sahiplenilmiş ve yoğunluk olarak tekstil sektöründe çalışan kadınların iş yaşamında güçlenmesine yönelik eğitimler verilmesine aracılık etmiştir. Kadın hareketinin özellikle dikkat ettiği konu olan kadınların güçlenmesi, kadınların kendi iradeleri ve istekleri ile hem işgücü piyasasında hem de kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rollerine yönelik olduğu belirtilmektedir (102).

Budak ve Demir (106)'in araştırmasında, katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık, yeterlilik özerklik boyutlarından ve ölçeğin toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte etki alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu araştırmada özellikle 6-10 yıl çalışma süresi bulunan katılımcıların elde ettikleri puan ortalamalarının, 0-5 yıl çalışma süresi bulunan katılımcıların

ortalama puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer çalışma süresi grupları arasında ise herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Ancak, iş yeri sorunlarına değinen bazı araştırmalara göre, kadınların yaşları ilerledikçe ve deneyim kazandıkça iş yerinde sorun yaşama ihtimalleri de azalmaktadır (106-109). Yücel ve Demirel (110) psikolojik güçlendirme ile yaş faktörünü incelerken işe bağlılık ile yaş arasında bir ilişkinin bulunduğu ve çalışanların yaşı artıkça psikolojik güçlendirmenin de arttığını savunmaktadır.

Yaşı daha büyük çalışanların iş yerinde uzun yıllar çalıştığında yaşının da ilerlemesi ile birlikte mevkiisinin yükselmesi, daha iyi bir göreve getirilmesini de sağlayabilmektedir. Yücel ve Demirel (110) 'in araştırmalarındaki diğer bir yorumu ise yaşı daha büyük ve deneyimli çalışanlar emin oldukları ve kendilerine güvendikleri işleri yapmaya devam etmeye daha yatkın dolayısıyla yaptıkları işten de tatmin olmaları gençlere göre daha fazladır .

Bu çalışmada , kadın çalışanların psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık, yeterlilik, özerklik boyutlarından ve ölçeğin toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bununla birlikte etki alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamalarının mevcut işlerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirtilmektedir.

Çalışmada özerklik alt boyutunun; üniversite mezunu ve her hangi bir sendikaya üye olmayan çocuk yardımı ve iş yeri eğitimi alan kadınlar da anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Etki alt boyutunda üniversite mezunu olanların diğer eğitim seviyesindeki kadınlara göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Etki alt boyutunda ayrıca gelir seviyesinin yüksek olması ve iş yeri eğitimi alan kadınların da anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Araştırma kapsamında çalışmaya katılan tekstil sektöründe çalışan kadınlar arasında ilkokul ve altı düzeyde öğrenim görenler en yüksek orana sahiptir. Ankete katılan kadın katılımcıların yaşları düşük ise eğitim seviyeleri daha yüksek olduğunu ancak bu katılımcıların hizmet içi eğitim veya mesleki eğitim almadıklarını belirlemiştir. Araştırma da ayrıca, toplam psikolojik güçlendirme incelendiğinde, üniversite mezunu katılımcıların ortalama puanlarının, ilköğretim mezunu olan katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Seibert ve ark. (111) 2011 yılındaki araştırmalarında psikolojik güçlendirme düzeyi ve eğitim arasında pozitif yönde bir farklılık olduğunu öne sürmüştür . Durmaz (38)'a göre, eğitim seviyesi ile psikolojik güçlendirmeyi ele alan çalışmaların her biri ayrı ayrı sonuçlar verebilmektedir. Durmaz (38)' göre orta öğretim eğitimi alanlar, ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanlara kıyasla psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunu algılama oranı daha yüksektir . Öte yandan, Spreitzer ve ark. (112) 1999 yılındaki çalışmasına göre yüksek eğitim görmüş çalışanların kendilerini güçlendirilmiş bireyler olduklarına yönelik sonuçlar bulmuşlardır . Önceki yapılan çalışmalar dikkate alındığında eğitim düzeyi arttıkça iş yerinde ve işe yönelik sorun yaşanma ihtimalinin azaldığı düşünülebilir. Ancak, kadınların eğitim düzeyi ne olursa olsun çalışma yılları ve yaptıkları işe yönelik deneyimleri psikolojik olarak daha güçlü kıldığı da araştırma sırasında saha da kaydedilen gözlemlerden biridir (113-115).

Araştırmada, çalışan kadınların sırasıyla belirli konularda, her zaman ve yarı zamanlı olarak çocuk bakımı konusunda desteğe ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Bu araştırmaya katılan kadınların bakım çağında olan çocukların bakımı konusunda en yüksek oranda destek aldıkları büyükanne/büyükbaba, geniş aile bireyleridir.

Çocuk sahibi olmak konusunda ise katılımcıların anlamlılık, yeterlilik, özerklik, etki, boyutlarındanve ölçeğin toplamından elde ettikleri puan ortalamalarının çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

Kadınların daha fazla işgücü piyasasında yer alması için yapılan düzenlemelerin kadınların aleyhine işlediğini de belirtmektedir. Özellikle, doğum izni veya süt izinlerin zorunlu olması, işverenlerin dolaylı olarak kadın yerine erkek çalıştırılmasına neden olabilmektedir. Bu düzenlemeye ek olarak çocuk bakımını desteklemek için işyerlerinin kreş açma zorunluluğunu çalışan kadın işçi sayısı ile orantılı olması da eklenebilir. Doğum izni, süt izni ve kreş açma zorunluğu gibi kadın çalışanlar için yapılan düzenlemeler kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almasını sağlamak yerine bir nevi engel teşkil etmektedir. Kadınlar çalışabilmek ve para kazanabilmek için çocuk bakımını enformel olarak edinmek durumunda kalmaktadır. Bu da geniş aile bireylerinin çocuklara bakımı ile sağlanmaktadır (53,116-118).

Dedeoğlu (119) ILO Türkiye için tekstil sektöründe çalışan kadınlara yönelik hazırladığı raporda, evli ve çocuklu kadınların iş hayatını terk etme sebeplerinin

başında çocuk bakıma yönelik sistematik ve formel bir bakım hizmetinin yer almamasından kaynakladığını belirtmektedir.

Kadınların çalışma hayatında iken çocuk bakımı konusunda sistematik ve formel bir destek almak iş yaşamında üretkenliklerini olumsuz yönde etkilemeyecektir. Özellikle hem iş hayatında yer alan hem de geleneksel toplumsal cinsiyet rollerden dolayı ev işleri ve çocuk bakımının kendilerine olması gerekenden daha fazla iş yüküne neden olmaktadır. İşyerinde daha fazla yükselmesi ve özellikle tekstil gibi emek yoğun ve işten çıkarmanın daha fazla olduğu bu sektörde çocuk bakımı konusunda kadınların alacağı destek psikolojik olarak güçlenmelerine katkı sağlayacaktır. İşyerlerinde kreş açma zorunluluğunun kadın çalışan sayısı üzerinden değil, toplam kadın ve erkek çalışan sayısına bağlı olarak belirlenmesinin, çocuk bakımı için verilecek izinlerde erkeğe de benzer izinler verilmesi gibi ortak düzenlemeler kadın çalışanların işverenlere daha çok maliyetli olduğu fikrini ortadan kaldırmasını sağlayacağını belirtmektedir (106, 115,119).

Araştırmaya göre, toplam psikolojik güçlendirme incelendiğinde, aylık ortalama gelir düzeyi 3000-4000 TL arası olan katılımcıların ortalama puanlarının aylık ortalama gelir düzeyi 1600- 1999 TL ve 2000-2499 TL olan katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir

Araştırma, sendika üyesi tekstil sektöründe çalışan kadınlar ile yapılmıştır. Kadın ve erkek çalışanlar sendika ve iş yeri ile yapılan toplu iş sözleşmesi pazarlığı sonucunda eşit ücret ile beraber her iki tarafın anlaşmasına göre ikramiye, erzak, yol yardımı gibi fazladan yan haklara sahip olabilmektedirler. Bu araştırmanın aksine, Suğur (116)'un 2005 yılında yaptığı araştırmada, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde tekstil sektöründe yoğun emekle çalışan deneyimli kadınların daha düşük ücretle çalıştıklarını belirtmektedir .

Suğur (116) araştırmasında, tarım sektöründen sonra, Türkiye'de tekstil sektörünün, kadınların çalıştığı gelir elde ettikleri ikinci en yoğun sektör olduğunu vurgulamıştır. Tekstil sektöründe kadınların diğer sektörlere göre daha fazla çalıştıkları da sıklıkla gözlenmektedir.

Burada altının çizilmesi gereken konu, tekstil sektöründe çalışan kayıtlı ve kayıt dışı sektörde çalışan kadınların var olduğunun unutulmamasıdır. Araştırma kayıtlı işyerlerinde sendika üyesi olan kadın çalışanlar ile yapıldığı için psikolojik

güçlendirme konusunda kayıtsız çalışan kadınlara göre daha güçlü oldukları söylenebilir. Araştırmanın amacı kayıtlı çalışan kadınlar olduğu için farklı bir çalışmada kayıtlı ve kayıtsız çalışanlar olarak değerlendirme yapılabilir.

Çalışma ortamının çalışanların verimli iş yapmaları çalışanlara sağlıklı ve huzurlu ortamı oluşturmak için önemli bir faktördür. Araştırmada, çalışan kadınların çalışma ortamından duydukları memnuniyet analiz edilmiştir. Bu araştırmada, en yüksek oranda katılımcının çalışma ortamından çok memnun olduğunu belirttiği görülmektedir. Katılımcıların sağlığını etkileyen durumlar arasında sıcaklık, gürültü, toz, kimyasallar ve kimyasal kokuların yoğunlukta olduğu gölenmiştir. Katılımcıların geliştirilmesini istediği durumlar arasında tozla ve sıcaklıkla mücadele için havalandırma/klima sistemi, yöneticiler ile sağlıklı iletişim, fikir alışverişinde bulunulması, yemekler, adalet ve saygı gibi isteklerin yoğun olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların fiziksel ve kimyasallara yönelik çalışma ortamının geliştirilmesi bir yana, manevi olarak daha iyi hissetmelerini ve psikolojik olarak güçlendirme sağlayacak olan adalet, saygı, fikir alışverişinin de önemli olduğunu belirtmek gerekir.

Spreitzer (89)'in 1996 yılındaki çalışmasında daha katılımcı bir çalışma ortamına, daha geniş kontrol alanlarına ve performansa dayalı ücrete sahip birimlerdeki çalışanların daha yüksek psikolojik düzeyler bildirdiklerini ileri sürmektedir. Alnouri (37)'nin 2019 yılındaki araştırmasında ise çalışanların arasındaki kişisel ve mesleki davranışları ile değerleri ve bunların iş yerine olan etkilerini öğrenmek içinde gerekli olduğunu savunmuştur. Benzer araştırmalarda çalışma ortamının çalışanlar arasında daha çok sosyalleşme ve iletişim yönünü ele almıştır (120-122).

5.2. Katılımcıların, Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri ile Bazı Sosyo Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkili Faktörler

Araştırmada, katılımcıların en yüksek orandan en düşük orana göre sırasıyla minimal depresyon düzeyinde, hafif depresyon düzeyinde, orta depresyon düzeyinde ve şiddetli depresyon düzeyinde oldukları görülmektedir. Psikolojik güçlendirme ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise depresyon ile anlamlılık alt boyutu arasında; yeterlilik alt boyutu arasında, özerklik alt boyutu arasında; etki alt boyutu arasındaki ilişki anlamlı ve negatif yöndedir. Depresyon ve toplam psikolojik güçlendirme arasında da benzer şekilde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, bekar kadınların depresyon düzeyinin diğer kadınlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Konfeksiyon bölümünde çalışan kadınların ortalama puanlarının diğer bölümde çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kadınların örgütlenme eğitimi almayan, mesleki hastalıklar eğitim almayan ve vardiyası olmayan kadınların ortalama puanlarının lehine anlamlı olarak farklılaştığı gözlenmiştir.

Karasek (123)'in ve Kuper ve Marmot (124)'un yapmış olduğu çalışmaların araştırma sonuçlarına göre iş yerinde kontrol eksikliğini örnek; iş güvensizliği, düşük karar toleransı, yorgunluk, depresyon, anksiyete ve kardiyovasküler hastalık gibi sağlık sorunları ile ilişkilendirmiştir. Buna ilave olarak, Holdsworth ve Cartwright (31)'in 2003 yılında ofis çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, psikolojik güçlendirmenin zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde küçük bir doğrudan etkiye sahip olduğunu, ancak iş tatmini artırarak daha da büyük bir dolaylı etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir. Benzer diğer araştırmalar, güçlendirme eksikliğinin fiziksel ve ruhsal sağlığı nasıl etki ederek bozulabileceğinin altını çizmiştir (125-126).

Kızılos ve Nason (36) 1997 yılındaki araştırmasına göre yaptığı iş ile ilgili daha fazla anlam boyutu bildirenlerin diğer çalışma arkadaşlarına göre daha fazla gergin olduğunu bulmuştur. Bu çalışma ile beraber diğer çalışmalar bunun nedeninin ise işleri ile daha yakın bağ kuran ve daha fazla sorumluluk alanların iş yerlerinde bu nedenle daha fazla stres yaşadıklarını tahmin etmektedirler (127-129).

Vadivel ve Ramaswamy (130)'nin 2016 yılında tekstil endüstrisi alanındaki makalesinde sektörde çalışanların yaşadığı stress ve depresyonu ilişkilendirdikleri

faktörler arasında ağır iş yükleri, maruz kaldıkları çalışma koşulları ve vardiyalı çalışmanın yanında, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişki, meslektaşlar arasındaki ilişki ile çalışanların kendi aile üyeleri ile olan ilişkileri olarak özetlemişlerdir.

Bu araştırmada çalışan kadınların vardiyalı çalışıp çalışmadıkları da sorulmuştur. Ankete yanıt veren kadın işçiler arasında 3 vardiya çalışanlar ile beraber sadece gündüz çalışan kadın işçilerin de olduğu görülmüştür. Jiang ve ark (131) 'nın 2022 yılında yayınlanan tekstil sektöründe çalışanların depresyon düzeylerinin uykusuzlukla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Uykusuzluğun neden olduğu depresyonun tekstil sektöründe çalışanların arasında da yaygın olduğu ve depresyon ile ilişkili olduğunun da çalışmalarında belirtmişlerdir. Bu bağlamda uykusuzluğu dolayısıyla depresyondan korunmak için gündüz çalışmanın önemli bir faktör olduğunu ileriye sürmüşlerdir (132). Burada tekrar bazı çalışmaların bahsettiği psikolojik güçlendirmenin zihinsel ve fiziksel sağlık üzerine olumlu etkisinden bahsetmek gerekir (132-134). Vardiyalı sistem yerine sadece gündüz çalışan tekstil çalışanlarının depresyon düzeylerinin daha düşük olması beklenirken spreitzer güçlendirme ölçeğinde yer alan karar alma alt boyutunun da daha güçlü olacağı söylenebilir.

Jins Joy ve Radhakrishnan (135) ise 2013 yılındaki çalışmalarında çalışanların yaşadıkları iş yerine ve yaptıkları işe bağlı stres ve depresyonun sadece çalışanları etkileyen bir faktör olmayıp, işverenler ile beraber işçi sendikalarını da ilgilendiren bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Burada iş yerine bağlı depresyonu azaltmak için gerekirse iş yeri ortamı koşullarını, gerekirse çalışma saatlerini yeniden gözden geçirmenin önemini belirtmişlerdir. Bu önerileri arasında stres ve depresyonla başa çıkmak ve sağlıklı çalışmayı teşvik olduğunu da vurgulamışlardır (135).

Bu çalışmada da sendika üyesi çalışanların aldıkları eğitimler anket aracılığıyla sorulmuştur. Alınan eğitimlere yönelik anket soruları oluşturulmadan ayrıca verilen sendika ile istişare edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların SPGÖ puanları ile alınan eğitim durumu arasındaki ilişki aldıkları eğitim sıklığına göre anlamlı olara farklılaştığı görülmektedir.

Veri toplama aracındaki yanıtlar incelediğinde çalışma hayatı veya iş yerine bağlı depresyon veya stresle baş etme eğitimleri verilmediği de belirlenmiştir. Bu tür eğitimlerin sendika tarafından organize edilmesi çalışanların iş yerinde yaşadıkları stres veya depresyon ile baş etmelerini sağlayarak güçlendirilmelerine de katkı sağlayabilir.

Yoon (136)'nın 2001 yılındaki iş yerinde çalışanların güçlendirilmesi makalesinde çalışanların motivasyonlarının artırılması, çalışma ortamı stresi, çalışanların olası depresyonla mücadelelerinin sağlanması güçlendirilmeleri ile ilişkili olduğu ve özellikle güçlendirme alt boyutu olan yeterlilik için önemli bir faktör olduğunu belirtmektedir. Yeterlilik, çalışanların proaktif davranışları ile beraber yorgunluk ve depresyon düzeyleri üzerindeki etki etmektedir. (137,138).

Toplu ve Akça (44)'nin 2013 yılındaki çalışmalarında öğrenen organizasyon terimini kullanmışlardır. Burada 'öğrenen organizasyon' (44) içerisinde işverenler ile beraber çalışanlardır. İşyerleri ve kurumların diğer değişle organizasyonların çalışanlarla kurdukları diyalog ve hem organizasyonun gelişimi hem de çalışanların becerilerinin gelişmesi ile bağlılıklarının artırılması ve ruhsal olarak daha iyi hissetmeleri için gerekli ihtiyaçların tespiti için araştırmaya verdikleri önem psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifade ile öğrenen organizasyon haline gelmiş bir iş yerinde psikolojik güçlendirmenin de daha yaygın olacağı söylenebilir (44).

Bu çalışmada sendikanın verdiği eğitimlerin referans alarak sorulan eğitim başlıkları haricinde verilebilecek eğitimlere psikolojik güçlendirme, depresyon ve iş yeri stresi gibi eğitimlerin de dahil edilmesi için hem işverenlerin hem de sendikanın çalışanlarla kurulacak açık iletişim ve ihtiyaç tespiti ile mümkün olacaktır. Böylece Toplu ve Akça'nın bahsettiği öğrenen organizasyon terimi de etkin bir şekilde gerçekleşmiş olacaktır. İş yeri ve sendikanın desteği ile çalışanların güçlendirilme süreci de devam edecektir.

Küresel olarak işletmeler hangi sektör olursa olsun maddi zorluklar yaşaması işçiler içinde işlerini kaybetme korkusu yaşamaları ve depresyon ile yaşam kalitelerinin de etkilenmesi ilişkili olabilir tekstil sektöründe yaptığı çalışmada, işletmelerin öngörülme maddi zorluklar yaşaması, buna bağlı olarak çalışanların işten çıkarılması, düzensiz ücret ödenmeleri nedeniyle çalışanların iş sirkülasyonuna

da neden olmaktadır (139-143). Bu durum çalışanların depresyon düzeylerini de artırabilmektedir. İş sirkülasyonunun olması yanında her an işten çıkarılma da kaygı yaratmakta ve çalışanların depresyon düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Bu araştırma, kayıtlı işyerlerinde çalışan ve toplu iş sözleşmesine tabii olan kadın çalışanları kapsasa dahi, sahada elde edilen bilgilere göre ülkemizin ve dünyanın tekstil sektöründe ekonomik olarak olumsuz etkilenmesi ile bazı işyerlerinde çalışan kadınların maaşlarını düzenli alamadıklarını iddi edilmiştir. Ücretlerin zamanında veya uzun süre hiç alınmaması da depresyon düzeylerini olumsuz etkileyebilecek diğer bir faktör olabilir ancak bu konu başka bir çalışmada değerlendirilebilir.

5.3. Katılımcıların Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği İle SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkili Faktörler

DSÖ (144)'nün tanımına göre yaşam kalitesi, insanların yaşamlarını nasıl algıladığı ile alakalıdır. Çalışma yaşamı kalitesi, “çalışanların huzurlu ve itimat ettikleri bir ortamda iş hayatlarını sürdürebilmek için elzem ihtiyaçlarının giderilmesi, işgören bu bireylerin becerilerini fark etmeleri ve gelişmelerine, çalıştıkları yerlere yararlı oldukları hissini verilmesine önyak olan bir alanın oluşturulması” şeklinde tanımlamaktadırlar. Özel yaşamda faktörler çalışma yaşamını, çalışma yaşamındaki ise özel yaşamı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (145-148).

Çalışmada 29 yaş ve altındaki konfeksiyon bölümünde çalışan kadınların SF 36 yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan fiziksel fonksiyon boyutunun anlamlı olarak daha düşükken, yüksek geliri olan ve ikramiye alan kadınların fiziksel fonksiyon boyutu anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada, medeni durum, gelir düzeyi eğitimi düzeyi, sendikalı olmanın yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemektedir. Buradan hareketle bekar kadınlar evlilere göre yaşam kaliteleri anlamlı olarak daha yüksektir. Buna ek olarak çocuk bakımı konusunda destek alan kadınların almayanlara göre yaşam kalitelerinin daha iyi olduğu sonuçları çıkmıştır.

Bazı araştırmalar, medeni durumunun yaşam kalitesi üstündeki etkisinden bahsetmektedir. Boşanmış, bekar veya evli olmanın kadınların yaşam kalitesi ile depresyon düzeylerini de etkilediği belirtilmektedir (149-153)

Skevington (154) araştırmasında gelişmekte olan ülkelerde yaşam kalitesinin yükselmesinin orta eğitim düzeyi ile ilişkili olduğunu belirtmektedir . Bu çalışmada ayrıca eğitim düzeyi ilkokul ve ortaokuldan daha yüksek olan kadın çalışanların yaşam kaliteleri anlamlı olarak lehlerine sonuçlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet farklılıklarına dikkat çekilerek, iş yeri ortamında maruz kalınan psikososyal risklerin (stres, işin doğasından kaynaklı fiziksel zorluklar vb.) yaşam kalitesine etki ettiğini belirtilmiştir (155,156). Buna ilişkin olarak bu çalışmanın kadın çalışanları temel alması ve depresyon ile yaşam kalitesi ve güçlendirme ilişkilerini incelemesi de paralellik göstermektedir.

Çalışmada yer alan yaşam kalitesi araştırmasında amaç kadınlara sadece yaptıkları işin doğası gereği yıllar içinde yaşadıkları fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyen koşulların yanı sıra, özel ve sosyal yaşamlarının da getirdiği etkilerden kaynaklanan yaşam kaliteleri de dikkate alınmıştır. Koçoğlu ve Akın (157) evde yaşayan birey sayısının yaşam kalitesi ile ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Çalışmada, yaşam kalitesinin bekar kadınlarda evli kadınlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Çalışan kadınların yaşam kaliteleri, evli ve bekar olmaları ile ilişkili olduğu söylenebilir. Evli çalışan kadınların iş yerinde çalışma yanında evdeki sorumluluklarının daha fazla olması, araştırmanın sonuçlarına göre bekar kadınlara göre SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği alt boyutları olan enerji canlılık, fiziksel rol kısıtlılığı, fiziksel fonksiyonlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Yaşam kalitesi ile ilgili geçmiş yıllara ait araştırmalar yaş ilerledikçe yaşam kalitesinde düştüğünü belirtmektedir (158,159). Bu çalışmada da yaş ile beraber yaşam kalitesi arasında ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmada SF 36 Yaşam Kalitesi alt boyutu olan ruhsal iyilik hali boyutunda 29 yaş ve altında olan kadın çalışanların 40-49 yaş aralığındaki kadın çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yaşam kalitesi ve gelir seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, yine Koçoğlu ve Akın (157) 2009 yılındaki araştırmalarında gelir seviyesi düşük ailelerde, çalışan birey sayısı az ise eve giren gelirin sınırlı olması yanında, evde her birey için geniş alan yok ise diğer bir değişle yaşam alanının darlığı, maddi sorunlar yaşam kalitesinin azalmasına neden olduğu belirtilmiştir. Nash ve ark. (150) mavi yakalı işçilerin gelir düzeyleri artıkça bu işçilerin sağlıkla ilişkili yaşam kalitelerinin de

arttığını belirtmiştir. Bu çalışmada da çalışan kadınların gelir düzeyleri ile yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Kadın çalışanlar yönünden bakılması gerekirse Zincir ve ark. (158) aile bireylerin sayısının artmasının kadınlar üzerinde bakım yükü ve mali kaygılarını arttırdığını ve yaşam kalitelerini de olumsuz etkilediği sonucuna varmıştır. Bu çalışmada da, SF36 yaşam kalitesi alt boyutlarından özellikle fiziksel fonksiyon ve enerji/canlilik boyutlarında tespit edilen anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında bulgular bölümünde fiziksel fonksiyon boyutunda, aylık ortalama gelir düzeyi 2500-2999 TL olan katılımcıların ortalama puanlarının aylık ortalama gelir düzeyi 2000-2499 TL olan katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir .

Enerji/canlilik boyutunda aylık ortalama gelir düzeyi 3000-4000 TL ve 2500-2999 TL arası olan katılımcıların ortalama puanlarının, aylık ortalama gelir düzeyi 2000-2499 TL olan katılımcıların ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim sağlığı etkileyen önemli bir faktördür (158-160). Eğitimli insanların sağlık konularına gereken özeni göstermelerinin beklendiği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda, Toprakçı ve Meşe (161)'nin 2019 yılındaki araştırmasına göre Türkiye'de eğitim sağlık etkileşiminde pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Toprak ve Meşe'nin araştırmasına göre yüksek eğitim düzeyi olan kişilerin sağlıklarından daha memnun oldukları; bedensel ve davranışsal anlamda daha sağlıklı bir yaşam sürmekte oldukları belirtilmiştir. Toprak ve Meşe (161) iyi sağlığın kaynağının daha eğitimli olmaktan geçtiğini öne sürmektedir. Eğitim seviyesinin yüksek olması ve sağlığın daha iyi olması arasında pozitif yönde ilişki olduğunu belirtmiş; yüksek eğitim, daha iyi gelir ve sosya-psikolojik kaynaklara daha fazla erişim, daha sağlıklı yaşam stili bağlantısı kurmuştur (161,162). Bu çalışmada da SF 36 yaşam kalitesi alt boyutlarından fiziksel fonksiyon, enerji/canlilik, ruhsal iyilik hali, sosyal fonksiyon, ağrı ve genel sağlık algısı boyutlarındaki anlamlı farklılıkların üniversite ve lise mezunlarında ilkökul mezunlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyinin yaşam kalitesini de etkileyen unsur olan sağlıkla ilişkili olduğunu söylenebilir.

Sendika olmak kadın çalışanların yaşam kalitesini lehlerine yönelik arttırıldığı görülmektedir. Kadın çalışanlar için anlamlı sonuçlanan yaşam kalitesi kapsamı sadece özel yaşamı kapsamamaktadır. Çalışma yaşam kalitesi de özel yaşamı etkilediği de söylenebilir. Etik Ticaret Girişimi (163) 2010 yılında yayınladığı rapor sendikalı olmanın çalışanlar açısından yararlarına değinmektedir. Kadın çalışanları yakından ilgilendiren iş kanunlarına uyulup uyulmadığının denetlenmesi, eşit işe eşit ücret, çalışma ortamının fiziksel ve ruhsal uygunluğu, iş doyumu ve iş güvencesi bunlardan bazılarıdır (164,165). ILO (164)'nun 2022 yılındaki raporunda da değindiği noktalar olan iş kanunlarına uyulup uyulmadığının denetlenmesi, eşit işe eşit ücret, çalışma ortamının fiziksel ve ruhsal uygunluğu, iş doyumu ve iş güvencesi altını çizerek, toplu iş sözleşmelerinin mevcudiyeti ile beraber çalışanların özellikle kadınların erkeklerle aynı hakları yanında gebelik, doğum ve çocuk yardımı konularındaki haklarını almaları konusunda güven tesis edeceğini de belirtmiştir .

Çalışmada sendikalı olma incelendiğinde, katılımcıların SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamalarının fiziksel rol kısıtlılığı, ruhsal iyilik hali ve ağrı boyutlarında üye oldukları sendikanın faydası olduğunu düşünen katılımcıların lehine anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Çalışma analizlerine göre kadın çalışanların sendikalı olmaları psikolojik güçlendirme ve yaşam kalitesi ile ilişkili olduğu söylenebilir. Çünkü sendikalı olmak kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, haklarının yasalar ile güvence altına alması yanında, iş güvencesi de sağlamaktadır. Böylece, fiziken ve ruhsal olarak daha iyi hissetmelerine de katkı sağladığı söylenebilir.

Katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin toplamından elde ettikleri puanların yaşam kalitesi ölçeğinin fiziksel fonksiyon boyutuyla, fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla, duygusal rol kısıtlılığı boyutuyla, enerji/canlılık boyutuyla, ruhsal iyilik hali boyutuyla, ağrı boyutuyla ve genel sağlık algısı boyutuyla anlamlı ilişkiler içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre psikolojik güçlendirmenin yaşam kalitesi ve çalışma yaşamı kalitesi üzerinde anlamlı veya anlamsız farklılıklar yaratacağı söyleyenebilir (166-170)

Çalışma kadın çalışanları kapsadığı için eklenmesi önemli olan diğer bir husus olan toplumsal cinsiyet değişkeni açısından, bazı araştırmalar sonucunda erkeklerin

yaşam kalitelerinin istatistiksel olarak kadınların yaşam kalitelerinden daha yüksek olduğunu bulunmuştur (170,171).

5.4. Katılımcıların Çalışma Hayatına Ait Niteliksel Bulguları ile Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Beck Depresyon Envanterine Ait Bazı Niceliksel Bulguları Arasındaki İlişkiler

Bu çalışma halk sağlığını odağına alan ancak içinde de çalışma yaşamı ,hayatı işçi-işveren ve sendika gibi kavramları da barındıran bir çalışmadır. Çalışmanın niceliksel bölümünü oluşturan halk sağlığını ilgilendiren ölçekler ve katılımcıların veri toplama aracına verdikleri yanıtlara istinaden analiz yöntemleri kullanılmıştır. Öte yandan, çalışmanın bir de niteliksel bölümü bulunmaktadır. Çalışma bağlamında yapılan odak grup görüşmeleri sırasında kadın çalışanların toplumsal cinsiyet, iş yaşamı, iş yerinde karşılaşılan güçlükler sorulmuştur.

Odak grup görüşmesi 18-29; 30-40; 41-56 yaşları arasında toplam 24 kadınla üç ayrı grupta yapılmıştır. İşçi sendikasına üye kadınların farklı yaş aralıkları, ayrı illerden gelmeleri ve çeşitli iş kollarında çalışmaları ve iş deneyimi sürelerinin ayrı olması odak grup görüşmesine zenginlik katmıştır.

Yapılan odak grup görüşmeleri kapsamında kadınlara açık uçlu sorular sorulmuştur. Odak grup görüşmesi rehberi EK- 2’de sunulmuştur. Görüşme rehberi sosyo demografik sorular ve iş yerine ilişkin toplumsal cinsiyet ayrımcılık kategorileri olmak üzere iki bölümü oluşturmaktadır. İlk kategoride dokuz ikinci kategoride 7 olmak üzere toplam 16 açık uçlu soru bulunmaktadır.

Odak grup görüşmesi sırasında çalışanların araştırmacının sorularına verdikleri yanıtların yanı sıra, birbirleri ile olan etkileşim ve sohbetler ışığında “İş Yerinde Rahatsızlık Veren Durumlar, İşe Erken Gitme, Mesai Saatlerinin Uzun Olması, İş Yerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma, İşyeri Ortamı ile ilgili Özellikler, Ulaşım, yemek ve mesai, İş Yerindeki Fiziki Koşullar, İşverenden beklentiler, İşveren ve İşçi İlişkileri, İşçinin karar alma süreçlerine dahil olması, Çalışma İlişkileri, Erkek işçiler ile iletişim ve beklentiler, İş Yerinde Şiddet, Amir ve Müdürlerin Kadın ve Erkek İşçilere Olan Tutumu, Kadın ve Erkek İşçilerin Sorumluluk Düzeyleri, Ücret Hakkında Görüşler” başlıkları ortaya çıkmıştır.

Niteliksel bölüm olan odak grup görüşmelerini oluşturan başlıkları incelerken, bu bölümün başında belirtildiği gibi halk sağlığı odağını pekiştiren çalışma hayatının kavramları olan işçi-işveren- sendika kavramlarını ele alan Türkiye'nin de onayladığı sözleşmelere değinmek önemlidir. Zira, kadınlar İş Yerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma, İşyeri Ortamı ile ilgili Özellikler, Ulaşım, yemek ve mesai, İş Yerindeki Fiziki Koşullar, İşverenden beklentiler, İşveren ve İşçi İlişkileri, İşçinin karar alma süreçlerine dahil olması, Çalışma İlişkileri, Erkek işçiler ile iletişim ve beklentiler, İş Yerinde Şiddet, Amir ve Müdürlerin Kadın ve Erkek İşçilere Olan Tutumu, Kadın ve Erkek İşçilerin Sorumluluk Düzeyleri, Ücret Hakkında Görüşler" başlıkları altında belirttiği fikirleri, anlatmak istediklerini Türkiye'nin de onayladığı ILO Sözleşmeleri (172) ile uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye'nin onayladığı ve odak grup görüşmesi sırasında ortaya çıkan başlıklar ILO sözleşmeleri ve kısaca açıklamaları :

- a) 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi " İşçinin cinsiyeti (kadın veya erkek) fark etmeksizin eşit iş icra edip eşit ücret almasıdır" deyimi, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan ayırım yapılmadan saptanan ücret sınırı anlamına gelir. Resmî Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22 Aralık 1966 / 12484 (172).
- b) 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne göre belirli bir iş için, o işin doğası ve tanımı gereği, herhangi bir ayrılık gözetme, farklı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz. "İş" ve "Meslek" kelimeleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli meslekleri ifa etmeyi ve çalışma şartlarını içerir (172).
- c) 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme Resmi Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345. İşle ilgili olan veya işin icrası esnasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini azami ölçüde en aza indirerek önlemek olacaktır (172).

Türkiye Cumhuriyeti'nin, ILO sözleşmelerini onaylaması yanında Türkiye Cumhuriyeti'nin de kadınların iş hayatında erkekler ile aynı haklara sahip olması ve çalışma hayatında yer alması için kanunları da bulunmaktadır. ILO sözleşmeleri ile paralellik gösteren bazı kanunlardan olan 1926 yılında çıkarılan Medeni Kanun ilk sırada yer almaktadır (173). Medeni Kanunla kadınlar hem toplum hem de aile yaşamı

içinde erkekler ile eşit haklara sahip olduğu vurgulanmıştır. Öte yandan aslında kadınların kamusal alanda iş hayatında yer almasını sağlayan ilk ve en somut yasal düzenleme 1930 yılında Kabul edilen Umumi Hıfzısıhha Kanunudur (174). Bu kanunla hamile olan kadın işçilere yönelik hükümlere yer verilmiştir. (174,175). Bunlara ek olarak; Anayasa'nın 49 ve 50'inci maddelerinde herkesin çalışma yaşamında bulunma hakkının olması ile bir bireyin yaşı ve cinsiyetine uygun işlerde çalışabileceği, yaşına ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştıramayacağı belirtilmiştir (173). En güncel kanun ise 2003 yılına ait olan 4857 sayılı İş Kanunu'dur. 4857 Sayılı iş kanuna kadın ve erkek işçiler arasında eşitliği sağlamaya yönelik en kapsayıcı yasal düzenlemeleri içermeye özelliğine sahiptir (176). 4857 sayılı kanun ayrıca eşit işe eşit ücret vurgusu yaparak, aynı veya eşit nitelikteki iş için erkek ve kadın çalışanlara farklı ücret politikasının uygulanamayacağı belirtilmiştir. Anayasa'nın 70'inci maddesinde bir kişinin işe alım sırasında ayrımcılığa uğramasının engellenmesi de sağlanmıştır (173). 70'inci madde sadece kamu değil ayrıca özel sektör de geçerli olması 4857 sayılı İş Kanunuyla sağlanmıştır (176). 4857 sayılı İş Kanunu'da; cinsel taciz gibi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde bir işçiye, iş sözleşmesini fesih etme hakkı tanınmıştır. Hıfzı Sıhhi Kanunu'nun (174) yanı sıra; hamilelik süresi ve sonrasında kadın çalışanların korunması: 4857 sayılı İş Kanununda hamilelik süresince kadın çalışanlara düzenli doktor muayeneleri için ücretli izin verilmesi gerektiği belirtilmiştir (176).

Türkiye Cumhuriyeti'nin kanunları ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanan ILO sözleşmelerinin çalışma kapsamında açıklanmasının önemlidir. Buradan hareketle yapılan odak grup görüşmesi sonuçlarının değerlendirilmesi de daha sağlam bir zeminde olacağı düşünülmüştür.

Öte yandan, bilimsel makaleler ve araştırmalar ışığında odak grup görüşmeleri değerlendirilecek olursa; odak grup görüşmesine katılan kadın çalışanların değindikleri belli başlı konulardan olan mesai saatleri en temel konu olduğu söylenebilir. Her üç grupta, farklı yaş ve illere ait olan katılımcıların iş deneyimi ve çalıştıkları bölüm ne olursa olsun mesai saatleri ile ilgili olan sorunu dile getirmiştir. Burada erken işe gitme, geç çıkma, vardiya sistemi, hafta içi ve hafta sonu çalışma gün ve saatlerinin tutarsız olduğunu fiziken ve ruhen kendilerini zorladığını belirtmiştir. Bireysel sıkıntılar yanında ailevi ve sosyal yaşamlarını da olumsuz etkilediğinin de

altını çizmişlerdir. Mesai saatlerinin uzun ve düzensiz olmasını Masuda ve ark. (177) günlük yaşamda çalışma saatleri günün büyük bir bölümünü aldığını ve bu nedenle iş yaşamının, günlük yaşam ve rutinlerin ayrılmaz bir parçası sayıldığını belirtmektedir.

Odak grup görüşmesinde kadınlar mesai saatlerinden kaynaklı olarak; uyku kalitelerinin azaldığını, ailerine ve sevdiklerine yeterince vakit ayıramayıp sosyalleşemedikleri, kaliteli zaman ayırmak için vakitlerinin ve hallerinin olmadığını belirtmiştir. Bu bulgular ışığında, çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları artı ve eksi durumlar, başarılar, çalışma arkadaşları tarafından sosyal olarak kabul görmeleri veya dışlanmaları yaşam kalitelerine etkisi olduğu belirtilebilir (178).

Yaşam kalitesi ve iş hayatı bağlantısının analiz eden araştırmalarda sıklıkla iş tatminin değişken incelendiği görülmektedir. İş tatmini ile yaşam kalitesi arasında kuvvetli ve olumlu bir bağ olduğu belirtilebilir (179,180). Araştırmalara göre, kişiler mutlu oldukları, mesuliyet aldıkları, alakalarını çeken bir işte çalıştıklarında yaşamdan haz alma seviyelerinin arttığı, eş zamanlı olarak kazandıkları para, çalışma yılı ve iş yerindeki titrleri arttıkça iş tatminlerinin dolayısıyla da yaşam kalitelerinin yükseldiği söylenebilir (181). Özetle, kıdem yılı, kazanılan maaş oranı ve mevki arttıkça; sosyal olanakların artması mümkün olmaktadır.

Odak grup görüşmeleri sırasında katılımcılar kendilerine verilen görevlerin erkek çalışanlar ile farklı olup olmadıkları ve verilen sorumlulukların eşit olup olmadığı da sorularına karşılık; bazı katılımcılar aynı işleri yaptıklarını bazıları ise usta başıların sadece erkekler olduğunu kadınlara önemli görev ve sorumluluk verilmediğini belirtmiştir. Bu anlamda olumsuz duygu ve üzüntülerini de ifade etmişlerdir.

Çalışanlara işverenler tarafından verilen görev ve sorumluluklar çalışanın deneyim ve işi yapma becerisini de ortaya koyması için fırsat olabilir. Dewettinck ve ark. (181) 2003 yılındaki araştırmalarında, yetkinliği güçlendirme alt boyutunun en önemli boyutu olarak tanımlamaktadır. Hackman ve Oldham (126) ve Bandura (182) araştırmalarında görevlerini baştan sona tamamlamanın, geri bildirim almanın ve takdir edilmenin çalışanlar için anlamlı olduğunu, yeterlilik duygusunu artırdığını, performans üzerine de olumlu etki yarattığı gibi çalışanın kendi ustalık becerilerini de kanıtlamak için bir zemin oluşturduğunu ifade etmiştir.

Çalışan kadınların erkeklere kıyasla iş ve özel yaşam dengesini sağlamada zorlandıkları, erkek meslektaşları kadar başarılı olmadıklarını belirtmiştir (183). Odak grup görüşmesi sırasında, mesai saatleri, çalışma koşulları, fiziki ortam, izin günlerini kullanamama ile beraber, hamile veya yeni doğum yapmış kadın arkadaşlarının emzirme odalarının olmaması, süt izinleri konusunda yaşadıkları zorluk gibi sorunları da gündeme getirmiştir. Fabrikada erkek çalışanlar ile aynı işleri saatlerce yaptıktan sonra eve gidip onca yorgunluğun üstüne evde de temizlik, yemek, varsa çocuk veya yaşlı bakımı için fazladan çalıştıkları ve tam anlamıyla ikinci mesainin evlerinde başladığını belirtmişlerdir.

Odak grup görüşmeleri konfeksiyon, iplik dokuma, kumaş dokuma işleri yapan sendikalı kadın çalışanları kapsamaktadır. Tarihsel olarak bazı işlerin tamamen kadınlara atfedildiğini ve “kadınlaştırıldığı” (53,149) feminist bilim insanları tarafından gündeme getirilmiştir. Standing (140) kadınların ev işlerinin de kendilerinden sorumlu olduğu için kadınların gelir getiren işlerden çalışmaları yanında evde kendilerini bekleyen sorumluluklar nedeniyle daha esnek saatleri olan hatta daha az kazanmayı göze aldıkları ancak zamanların kendilerine ve ailelerine kaldığı güvencesiz işlere meyilli olduklarını da belirtmiştir. Standing’in yaklaşımı iki şekilde yorumlanabilir, birincisi esnek ve güvencesiz çalışma kadınların mecbur kaldıkları ancak kendilerine atfedilen diğer rollerde aile bakımı, ev işi konularında daha bağımsız olmaları nedeniyle tercih ettikleri bir çalışma biçimi olarak düşünülebilir. Bu sistemi tartışan ve eleştiren Çağatay ve Özler (141) ve Fernandez (149) ise bu durumun yapısal bir sorun olduğunu kadınlara ev işleri ve aile bakımı konusunda destek sağlanmasının tam zamanlı ve güvenceli işlerde çalışmalarına vesile olacağını altını çizmişti. Çalışan kadınların iş güvencesi ve esnek çalışma durumlarının sosyal ve hukuki haklar kapsamında farklı bir çalışmada derinlemesine ve çok boyutlu şekilde tartışılabilir. Ancak, bu çalışmada kadınların cinsiyete göre iş bölümünden de etkilendiği gözlenmiştir. Odak grup görüşmesine katılan kadınlar usta başının olmadığı, kadınların genellikle konfeksiyon, iplik, örme ve kumaş bölümlerinde çalışmaktadırlar. Tekstil sektörü kadınların çoğunluklu ve emek yoğun bir alan olduğunu çalışmanın giriş bölümünde de bahsedilmişti. Dikiş işlerinin kadınların ev içi işleri yanında tarihsel olarak yaptıkları için çalışma hayatında sendikalı yani örgütlü oldukları halde çalıştıkları fabrikalarda da yaptıkları, boyama, usta başılık gibi işlerin

de erkek çalışma arkadaşları tarafından yapıldığı anlaşılmıştır. Çağatay ve Özler (141) ve Fernandez (149) tam bu noktada kadınların yüzyıllardır neredeyse günlük rutin ve ücretsiz yaptıkları dokuma, dikiş gibi işlerin sanayinin gelişmesi ile beraber işyerlerinde veya büyük fabrikalarda yapmaya devam etmelerinin de güçlü ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Kadın çalışanlar bu nedenle erkek çalışanlar da var ise dikiş, dokuma ve konfeksiyon işlerine yönlendirildiğini, erkek çalışanların daha farklı işler ve yöneticilik yapmaları için yönlendirildiklerini belirtmektedir (149). Bu çalışmada katılımcıların vurguladığı ve rahatsız oldukları amir ve ustabaşlarının birçok zaman kendileri kadar deneyimli olmadıkları halde erkek olmalarından dolayı bu görev ve sorumluluklara getirilmesini dile getirmiştir.

Odak grup görüşmesi sırasında gündeme gelen diğer bir konu ise çalışanların ücret konusudur. Toplu iş sözleşmeleri ile sendikali işçilerin maaş ve diğer sosyal hakları işveren ve sendika temsilcileri tarafından periyodik olarak güncellenir. Asgari ücret sendikali çalışanlar için baz ücret olarak değerlendirilir, kıdem ve yaşa göre bazen de çalışılan iş yerindeki uygulama kapsamında prim veya bonus ödeme de mümkün olmaktadır. Araştırmacı bu bilgilere 6 senelik TİSK çalışma hayatının yanında, İşçi Sendika ve Konfederasyonlarla olan görüşmeler toplantılar sırasında yıllar içinde sahip olmuştur. Buna ilave olarak bu çalışmanın sahasını yaparken kadın çalışanlarla ve sendika temsilcileri ile işyerlerinin personel müdürleri ile yaptığı görüşmeler sırasında da pekiştirmiştir.

Türkiye’de asgari ücret her sene Aralık ayında ÇSGB ile en çok üyesi olan işçi işveren konfederasyonlardan oluşan komisyon ile belirlenmekteydi. Ancak, 2021 yılında Türkiye’deki yüksek enflasyon nedeniyle asgari ücrete Aralık 2021 yılında ve Temmuz 2022 yılında iki kez zam yapılmıştır. Odak grup görüşmesi sırasında, 2021 yılına ait asgari ücrete yapılan zamlarla beraber işyerlerinin uzun yıllar çalışan kıdemli ve sendikali çalışanların maaşlarına toplu iş sözleşmelerinde de yeterli zammı yapmamıştır. Bunun nedeni ise baz olan asgari ücretin birden artması ile mali olarak zorlanmalarına sebep olmasıdır. Sendikali ve kıdemli olan işçilere bu durum olumsuz yansımıştır. Görüşmeler sırasında kıdemli ve deneyimli kadın çalışanların maaş artışlarının geçen senelere çok daha düşük olduğu, asgari ücretin artması nedeniyle işverenlerin maaşları yaş, kıdem ve deneyime göre ödemekten vazgeçtiklerini; yeni başlayan bir fabrika işçisi ile neredeyse aynı maaşı almaya başladıklarının altını

çizmiştir. Joeques (142) araştırmasında, çalışma ücretlerinin erkeklere kıyasla kadınların aleyhine olduğu bunun sebebinin ise güvencesiz ve kadınlaştırılmış işlerde daha çok kadının çalışması ve orada bir kadın işçi havuzunun oluşmasından kaynaklanan arz- talep dengesini bozan bir olgu olduğunu kadınların ücretleri konusunda pazarlık yapma şanslarının neredeyse az olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışma sendikalı kadın işçiler ile yapılması idi, Joeques (142)'in belirttiği görüşleri destekleyen odak grup görüşme sonucu çıkma olasılığı olabilirdi. Ancak, sendikalı olmanın en büyük avantajları arasında sayılan eşit işe eşit ücret alma politikası ile sendikalı olan katılımcılar, toplu iş sözleşmeleri sayesinde erkek çalışanlar ile aynı ücreti almakta olduklarını belirtmişlerdir.

İşçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesi özellikle çalışanların da haklarının korunması ve iş güvencelerinin olması için sendikalı olmak önem arz etmektedir. Kadınlar ve erkek çalışanlar arasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü veya işlerin kadınlaştırılması gibi sorunlar odak grup görüşmesi sırasında da belirtilmiştir. Öte yandan, Joeques (142) sendikalı olmayı güçlü olma olarak tarif edilmiştir. Sendikalar hareketin tarihsel olarak erkekler tarafından başlatılması kadınların çalışma hayatına katılımı ile sendikalı olma sayılarının da arttığı erkekler ve kadınlar sendika üyeliklerini artırdıkça daha fazla iş güvencesi, daha iyi çalışma koşulları ve ücretler edineceklerini öne sürmüştür.

Niceliksel ve niteliksel verilerin toplanması ve analiz edilmesi arasında pandemi döneminin girmesi ve dünya ile beraber ülkemizde de toplumsal sağlık sorunları yanında, bireysel ve toplumsal ekseninde sosyal ve ekonomik ilişkiler ile beraber çalışma hayatında da olumlu veya olumsuz hem işveren hem de çalışanların lehine ve aleyhine gelişmeler yaşanmıştır.

Niceliksel çalışmanın yürütümü esnasında sosyo-demografik soruların yanı sıra SPGÖ, SF36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri aracılığıyla kadın çalışanların çalışma ortamı, iş ilişkileri ve iş hayatından da kaynaklanan fiziksel ve mental sağlıklarını da etkileme olasılığı araştırılmıştır.

Çalışmanın niceliksel boyutu incelendiğinde katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin anlamlılık alt boyutundan elde ettikleri puanların yaşam kalitesi ölçeğinin fiziksel fonksiyon boyutuyla ; fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla ; duygusal rol kısıtlılığı boyutuyla ; enerji/canlılık boyutuyla , ruhsal iyilik hali boyutuyla; sosyal

fonksiyon boyutuyla ; ağrı boyutuyla; genel sağlık algısı boyutuyla ise anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin yeterlilik alt boyutundan elde ettikleri puanların yaşam kalitesi ölçeğinin fiziksel fonksiyon boyutuyla; fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla ; enerji/canlılık boyutuyla , ruhsal iyilik hali boyutuyla; ağrı boyutuyla ; genel sağlık algısı boyutuyla ise anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur.

Niceliksel çalışmanın bulgularından biri olan Katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin özerklik alt boyutundan elde ettikleri puanların yaşam kalitesi ölçeğinin fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla; enerji/canlılık boyutuyla, ruhsal iyilik hali boyutuyla ; ağrı boyutuyla anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir.

Fiziken ve ruhen sağlıklı olmak yaşam kalitesi ile ilgilidir, yaşam kalitesinin artması için özel hayat, yapılan iş, varsa eğitim hayatı ve sosyal çevre içerisinde de yer alan komşu ve çalışma arkadaşları ile olan dengeli ve sağlıklı iletişim ve uyum olduğu ileri sürülmektedir (152,184,185). Yaşam kalitesinin de artmasında iş yaşamında var olabilecek sorunlara karşı çalışanın psikolojik olarak güçlendirilmesi önemlilik ihtiva eder.

Niteliksel çalışma sırasında da kadınların çalışma koşulları, mesai saatleri, verilen sorumluluklar, erkek işçi ve işveren ile aralarındaki iletişim ile ilgili bilgi elde edilmiştir. Maddi şartlar ile doğrudan ilişkili olan bazı temel ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bunlar arasında, sıcak ve güvenli yaşam ortamı, dengeli bir iş ortamı, sağlığın iyi olması, eğitim ve bu ihtiyaçların karşılanması yaşam kalitesinin artmasına, mental sağlığın daha iyi olmasına ve iş yaşamında da güçlenme ile ilişkili olabileceği söylenebilir (170, 171). Buradan hareketle hem niceliksel bulgulardan elde edilen verilerle odak görüşmelerden elde edilen yukarıda belirtilen verilerde psikolojik güçlendirme alt boyutu olan yetkinlik, anlamlılık ve özerkliğin kadın çalışanların hem iş hem de özel yaşamlarını etkileyen farklılıklara ve faktörlere neden olduğu söylenebilir.

Niceliksel çalışma sırasında, psikolojik güçlendirme ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde, depresyon ve toplam psikolojik güçlendirme arasında da benzer şekilde d negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın niceliksel bulgular kısmındaki verilere göre; Yaşam kalitesi ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise depresyon ile fiziksel fonksiyon

arasında; fiziksel rol kısıtlılığı arasında; duygusal rol kısıtlılığı arasında; enerji/canlılık arasında, ruhsal iyilik hali arasında; sosyal fonksiyon arasında; ağrı arasında; genel sağlık algısı arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Odak grup görüşmesi sırasında kadınların iş hayatında yaşadıkları sorumluluk, özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki dengeleri kurmaya çabalamaları, iş yerinde hem erkek çalışan hem de yöneticiler ile yaşadıkları çoğu zaman olumsuz deneyimleri paylaşımları, son dönemde yaşadıkları maddi sıkıntılar ve gelirlerinin azalmasına vurgu yapmaları ve bunları uzun uzun anlatmaları aslında mental olarak belki zorlandıkları ve çözüm arayışlarında olup çabaladıklarının göstergesidir. Zira bazı araştırmalara göre ise, maddi durumun, çalışan kişilerde duygusal, bedensel sağlıkları yanın sıra, sosyal hayat ve çalışma yaşamında da başarı ve tatmin getirdiği vurgulanmıştır (157,170). Odak grup görüşmeleri için belirtilebilecek diğer yaklaşımlar ise; yaşam kalitesi ve depresyon arasındaki ilişkiyi ölçebilen somut çıktılar arasında, merdiven çıkma, desteksiz yürüme, bireysel hijyenin sağlanmasının devamı, iş yerinde ayakta yapılan işlerde bedensel zorluk ve ağrı çekmemenin yanı sıra, mental olarak işe her gün heves ve motivasyonla gitme olarak tanımlanmıştır (181-185). Mesai saatlerinin erken başlaması, fiziksel ve ruhsal yorgunlarının sürekli olmasına ve dinlenme için yeterince vakit bulamamaları yaşam kalitelerinin de düşmesine, yaptıkları işten zevk alamam ve yorgun olmaya bağlı olarak depresyona meyilli olabilecekleri ihtimalini getirmektedir (186,187).

Çalışmada niceliksel ve niteliksel bulguların sonuçlarını birebir karşılaştırmak mümkün olmamıştır. Bunun nedeni ise her iki teknikte farklı soruların sorulmasıdır. Bu nedenle, çalışmanın bu bölümünde niceliksel ve niteliksel bulgular yorumlanırken ilişkili olabilecek sonuçlar ile ilgili olasılıklar, ilişkiler yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışmada her iki teknikle elde edilen bulgular ayrı ayrı sendikalı ve tekstil sektöründe çalışan kadınların fiziki, ruhsal, maddi, aile ve iş yaşamını, sosyal ve hukuki haklarını da ilgilendiren konulara değinmesi nedeniyle özgünlük ve önem arz etmektedir.

5.5. Güçlü Yönler/Kısıtlılıklar

Bu çalışmanın güçlü yönü Türkiye'nin en fazla üyesi bulunan işçi sendikalarına bağlı kadın çalışanlar ile yapılmış olmasıdır. Bu sayede, evren ve örneklem belirlenmiştir.

Aynı anda üç farklı ölçeğin kullanılması çalışmanın güçlü tarafı olduğu söylenebilir. Böylece geçerlilik ve güvenilirliği önceden test edilmiş ölçekler farklı istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

Diğer bir güçlü yanı ise kadın çalışanların kayıtlı işyerlerinde çalışıyor olmaları, çalışma ortamı, sektör, eğitimler ve sendikalaşmaya yönelik ortak bilgi sahibi olmalarıdır.

Çalışmada karma araştırma yöntemi kullanılması bu çalışmanın başka bir olumlu özelliğidir. Nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanılması ile iki yöntemin bulguları birbirini desteklemiş ve ayrıntılı gelişmiş bir analiz yapılmasına olanak sağlamıştır.

Çalışmada bilimsel istatistiki yöntemler sonucu belirlenen görüşmecilere araştırmacının kendisinin çalıştıkları fabrikaları il il gezerek gerçekleştirmiş olmasıdır. Aylar süren bu çalışma araştırmacı için meşakkatli bir süreç olmasına rağmen sahada birebir yer alarak kadın çalışanların çalışma ortamlarında (makinaları, giysi odaları, mescitleri, yemekhaneleri) ve vardiyalı çalışma saatleri nedeniyle ulaşım araçları olan servislerde birebir bulunmuştur.

Sahada araştırmacı olarak yer alarak hem anketlerin yapıldığı kadınlarla birebir iletişimde olmayı sağlamış kadınların kendi aralarındaki iletişimle beraber, ustabaşları, sendika şube temsilcileri ve başkanları ile olan iletişimlerine de tanıklık etmiştir. Buna ek olarak, sendikalaşma, işçi ve işveren arasındaki yasal düzenlemelerin teorik kısımları dışında uygulamada nasıl işlendiğini de birebir gözleme fırsatı olmuştur.

Çalışmada üç önemli ölçek ile niceliksel araştırma yanında, üç ayrı grubu da kapsayan odak grup görüşmeleri de yapılmıştır. Odak grup görüşmesine katılan çalışanlar yaş, çalıştıkları iller, çalışma yılları dikkate alınarak, çalışmaya zenginlik katmaları için özenle seçilmiştir. Niceliksel araştırma kapsamında anket içerisinde sorulamayan soruların da odak grup görüşmeleri sırasında sorularak farklı bir bakış açısı kazandırmak hedeflenmiştir. Çalışmayı özgün yapan bir diğer konu ise aynı araştırma içerisinde SPGÖ, SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri'nin kullanılmasıdır. Daha önce bu üç ölçeğin bir arada kullanılıp karşılaştırılan bir çalışma bulunmamıştır. Bu eksikliğin giderilmesi için bu çalışma ile literatüre de katkı sağlanmıştır. Üç ayrı ölçeğe yönelik kaynak taramaları yapılarak, bu

çalışma ile anlamlı olarak ilişkilendirilmeye gayret gösterilmiştir. Bu durum çalışmanın özgünlüğünü ortaya çıkarmıştır.

Araştırmacının işveren sendikasında çalışması, çalışma yaşamında üçlü sac ayağını oluşturan devlet-işçi ve işveren üçlüsünün yapısına hakim olması görüşmecilere ulaşmak için kolaylık sağlamıştır.

Bu çalışmanın önemli kısıtlılıklarından birisi çalışmada istatistiki yöntemle belirlenen illerden doğu illeri olan Gaziantep ve Adıyaman'da kadın çalışanlar ile niceliksel çalışmanın yapılamamasıdır. Bunun altında yatan nedenlerin başında bu illerdeki şube başkanları ve kadın çalışanların rızasının olmamasıdır. Bu nedenle yedek olan Kayseri ilinde görüşme yapılmıştır. Bununla beraber odak grup görüşmeleri ile niceliksel çalışmaya katılmayan Adıyaman ve Gaziantep illerindeki fabrikalarda çalışan kadınlara da ulaşılmıştır. Böylece bulgular kısmının sayısal veriler ile yapılan yorumların yanı sıra kadınların beyanları ile daha çok güçlenmesi hedeflenmiştir.

Çalışmada yaşanan diğer bir güçlük ise 2020 yılında başlayan COVID-19 pandemisi sebebiyle niteliksel görüşmelerin planlanan tarihten 2 yıl sonra yapılmış olmasıdır.

Anketin hazırlanması ve sosyo-demografik soruların oluşturulması sürecinde tekstil sektöründe çalışan kadınların çalışma ortamları, beklentileri, yaptıkları iş ile toplumsal cinsiyet ve sendika üyesi olmaya yönelik olabilecek faktörler ile ilgili geniş bir literatür araştırması yapılmasına rağmen bilinmeyen veya sorgulanmamış, gözden kaçmış risk faktörleri yer alabilir.

Anket çalışmasında yer alan geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş SPGÖ, SF 36 Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri yer alsa da kadın çalışanların anket doldurma sırasında beyan ettikleri veriler dikkate alınmıştır. Bu nedenle gerçekten var olan depresyon düzeyleri başta olmak üzere, yaşam kaliteleri ve psikolojik güçlendirme düzeyleri var olandan daha düşük veya yüksek çıkmış olabilir.

Çalışma içerisinde kullanılan bu üç ölçeği aynı araştırma veya makalede karşılaştıran analiz eden çalışmalar neredeyse yoktur, bu nedenle araştırmacı literatür taramasını dikkatle yapmıştır. Çalışmanın kendisi ilerleyen zamanlarda yapılacak başka akademik çalışmalara referans olabilir.

Tekstil imalatı kayıtlı çalışanlar yanında parça başı ve geçici olarak çalışanların da yoğun olduğu bir sanayii sektördür. Güvencesiz ve geçici çalışma tekstil sektöründe karşılaşılan sorunlardandır. Kadınların güvencesiz geçici ve parça başı işe göre ücretlendirilmesi karşılaşılan sorunlardandır. İyi dizayn edilmiş bir araştırma ile tekstil sektöründe kayıtdışı çalışan kadınlara ulaşarak psikolojik güçlendirme, yaşam kaliteleri ve depresyon düzeyleri ile diğer faktörler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi yapılarak örgütlü kadın işçiler ile karşılaştırma yapılabilir.

Bu çalışma tekstil sektöründe çalışan kadınlara yönelik ilerleyen dönemlerde güçlendirme, yaşam kalitesi ve depresyon düzeylerine yönelik bir betimleme yaptığı gelecekte yapılabilecek bir çalışma için rehber teşkil ederek, politika belirleme ve hizmetlere katkı sunacağı söylenebilir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, niceliksel ankete katılan katılımcılar Aydın, Bursa, Edirne, Isparta, İstanbul, Kayseri ve Tekirdağ illerinde TEKSİF Sendikası'na bağlı şubelere üye çalışan kadınlardır. Araştırmaya katılan kadınlar 5 ve daha az ile 25 ve üstü çalışma yılına sahiptir. Aylık maaşlarının ise 1600 TL ile 4000 TL arasında olduğunu belirtmiştir. Araştırma sırasında, ankete katılan kadınlara sosyo-demografik özellikler başta olmak üzere, işyeri ve çalışma ortamlarına yönelik sorular ile beraber SPGÖ, Beck Depresyon Envanteri ile SF36 Yaşam Kalitesi Ölçeğine ait veriler sorular veri toplama aracılığıyla sorulmuştur.

Araştırmada niteliksel araştırma kapsamında odak grup görüşmesine katılan kadın işçiler tekstil iş kolunda çalışan yaş aralıkları 18 ila 56 arasındadır. Yapılan 3 ayrı odak grup görüşmesinde ilk grubun yaş aralıkları 18-29, ikinci grubun 30-40, üçüncü grubun ise 41-56'dır. Sekiz kişiden oluşan üç odak grup toplamda 24 katılımcıyı içermektedir. 24 katılımcı 18 ile 56 yaş arasından oluşmaktadır. Katılımcılar dokuma, iplik ve konfeksiyon alanında çalışmaktadır. Katılımcılar Adıyaman, Gaziantep, Isparta, Bursa, İzmir, İstanbul, Tekirdağ ve Kayseri illerine bağlı şubelerin üyeleridir.

Odak grup görüşmesi sırasında çalışanların araştırmacının sorularına verdikleri yanıtların yanısıra, birbirleri ile olan etkileşim ve sohbetler ışığında "İş Yerinde Rahatsızlık Veren Durumlar, İşe Erken Gitme, Mesai Saatlerinin Uzun Olması, İş Yerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma, İşyeri Ortamı ile ilgili Özellikler, Ulaşım, yemek ve mesai, İş Yerindeki Fiziki Koşullar, İşverenden beklentiler, İşveren ve İşçi İlişkileri, İşçinin karar alma süreçlerine dahil olması, Çalışma İlişkileri, Erkek işçiler ile iletişim ve beklentiler, İş Yerinde Şiddet, Amir ve Müdürlerin Kadın ve Erkek İşçilere Olan Tutumu, Kadın ve Erkek İşçilerin Sorumluluk Düzeyleri, Ücret Hakkında Görüşler" başlıkları ortaya çıkmıştır.

Saha ziyaretleri ile yapılan anket görüşmeleri pandemi öncesi tamamlanmıştır. Niteliksel çalışma olan odak grup görüşmeleri ise 2 yıl aradan sonra 8 Mart Dünya Kadınlar günü vesilesi ile Sendika tarafından tüm illerden davet edilen ve Ankara'da gerçekleştirilen organizasyon sırasında yapılmıştır. Açık uçlu soruları içeren odak grup görüşmesi sırasında pandeminin katılımcıların iş ve özel hayat dengesini de değiştirdiğini, ekonomik ve sosyal hakları konusunda bazı sorunlar yaşadıklarını ifade

etmişlerdir. Yarı yapılandırılmış sorulara verdikleri yanıtlar yanında kendilerini duyurma ve sorunlarına olası bir çözüm bulma amaçlı esnek çalışma, denkleştirme, fazla mesailerin ücret olarak ödenmemesi konularına da sıklıkla değinmişlerdir.

Katılımcıların pandemi sırasında diğer sektörlere nazaran daha fazla çalıştığı dünya genelinde tekstil ihtiyacının ve ihracatının daha fazla rağbet gördüğü vurgulanmıştır. İş yerlerindeki bu yoğunluğa karşılık olarak sendika veya işyerlerinin hak ettikleri ücret ve yan haklarını yeterince karşılamadıklarını da belirtmişlerdir. Bu bağlamda, odak grup görüşmelerinde yer alan yorumların bir kısmı yarı yapılandırılmış sorulara yer verilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre;

- Psikolojik güçlendirme algıları ve psikolojik güçlendirme alt boyutları değerlendirildiğinde, yeterlilik en yüksek ortalama puana sahip iken anlamlılık ve özerklik sırasıyla takip etmektedir. En düşük psikolojik güçlendirme alt boyutu ise etki boyutu olarak tespit edilmiştir.

Psikolojik güçlendirme algısı ile ilişkili olan bazı faktörlerin değerlendirilmesi sonucuna göre;

- Katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça Psikolojik güçlendirme alt boyutu olan özerklik boyutunun da anlamlı olarak daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.
- Katılımcıların gelir düzeyi arttıkça psikolojik güçlendirme alt boyutu olan etki boyutunun anlamlı olarak daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.
- Katılımcıların iş yerinde aldıkları eğitim sayısı psikolojik güçlendirme alt boyutları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde alınan eğitim sayısı arttıkça yeterlilik, anlamlılık ve özerklik boyutlarının da yükseldiği tespit edilmiştir.

Araştırmanın SPGÖ, SF36 Yaşam Kalitesi ve Beck Depresyon Envanterini karşılaştırmak için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplamaya göre;

- Katılımcıların psikolojik güçlendirme ölçeğinin toplamından elde ettikleri puanların yaşam kalitesi ölçeğinin fiziksel fonksiyon boyutuyla, fiziksel rol kısıtlılığı boyutuyla; duygusal rol kısıtlılığı boyutuyla, enerji/canlılık boyutuyla; ruhsal iyilik hali boyutuyla; ağrı boyutuyla, genel sağlık algısı boyutuyla anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ölçeğin

toplamından elde edilen puan ile sosyal fonksiyon boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

- Psikolojik güçlendirme ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde, depresyon ile anlamlılık alt boyutu, yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu arasında ilişki anlamlı ve negatif yöndedir. Depresyon ve toplam psikolojik güçlendirme arasında da negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Yaşam kalitesi ve depresyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise depresyon ile fiziksel fonksiyon; fiziksel rol kısıtlılığı, duygusal rol kısıtlılığı; enerji/canlılık; ruhsal iyilik hali; sosyal fonksiyon, ağrı ve genel sağlık algısı arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Odak grup görüşmeleri kapsamında çıkan sonuçlar ise ; Çalışma ortamında toplumsal cinsiyet rollerinin etkilerinin incelenmesi sonucunda

- Genç kadın işçilerin deneyimli ve kendilerinden daha büyük yaşta olan kadın işçilere göre iş yerlerinde karar alma mekanizmalarına daha az katıldıkları söylenebilir.
- Kadın işçiler uzun saatlere kadar çalışma ve işe erken gidip geç gelmenin özel ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.
- Pandemi sırasında diğer sektörlere nazaran daha fazla çalıştığı dünya genelinde tekstil ihtiyacının ve ihracatının daha fazla rağbet gördüğü vurgulanmıştır.
- Pandemi sırasında da çalışmalarına yoğun şekilde devam eden kadın işçiler odak grup görüşmeleri sırasında esnek çalışma, denkleştirme, fazla mesailerin ücret olarak ödenmemesi konularına da sıklıkla değinmişlerdir.
- İş yerlerindeki bu yoğunluğa karşılık olarak sendika veya işyerlerinin hak ettikleri ücret ve yan haklarını yeterince karşılamadıklarını da belirtmişlerdir.

Araştırmanın, Psikolojik Güçlendirmeyi etkileyebilecek olan literatür ile uyumlu başlıkların regresyon analizleri yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Psikolojik güçlendirme ile toplam depresyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Psikolojik güçlendirme ile aylık ortalama gelir arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

- Psikolojik güçlendirme ile vardiyalı çalışma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Psikolojik güçlendirme ve sendikalı olmanın faydaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Öneriler

- Kadın işçilerin üye oldukları sendikaların ve çalıştıkları işyerlerinin yöneticilerine çalışanlara yönelik psikolojik güçlendirme eğitimlerinin verilmesi çalışanlar üzerine yaratacağı olumlu etki kadar çalışma performansına yansımalarını izleme fırsatı sağlayabilir.
- İş yeri yetkililerinin bütüncül yaklaşım ile kadın işçilerin yaşam kalitesini artırmak için çalışma koşullarının iyileştirilmesi (çalışma ortamı, çalışma saatleri, dinlenme odaları ve sosyal aktivite alanları) önerilebilir.
- Çalışan sağlığının korunması ve geliştirilmesi kapsamında kadınların üyesi olduğu işçi sendikası ve çalıştıkları iş yeri yetkililerinin iş birliği işe çalışanların depresyona yönelik farkındalık artırmak için gerekli eğitim materyallerin hazırlanması iş yerlerinde farkındalığın artırılması ve ihtiyaçları halinde danışabilecekleri irtibat kişi veya kurumu içeren materyaller veya telefon uygulamasının hazırlanması faydalı olabilir.
- Kadın işçilerin karar alma mekanizmalarına katılmalarının önemi hem kendilerine hem de üyesi oldukları sendika ve işyerlerinin yöneticilerine iletilebilir. Bunun için gerekli önlemlerin alınması sağlanır. Bu önlemler arasında kadınların erkek işçiler kadar karar alma mekanizmalarında temsiliyetlerinin sağlanması; işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddete tacize yönelik farkındalık arttıracak eğitimlerin ve seminerlerin sadece işçilere değil sendika ve yöneticilerin de katılımı ile sağlamak kadın işçilerin psikolojik güçlendirme algılarını arttırırken, olası depresyon düzeylerinin azalmasına ve yaşam kalitelerinin de artmasına vesile olabilir.
- Çalışma ortamı, mesai saatleri ve kazanılan gelirin psikolojik güçlendirme, yaşam kalitesi ve depresyon düzeyine etkilerine olan doğrudan etkisi daha geniş kapsamlı niceliksel ve niteliksel araştırma ile belirlenebilir. Üyesi oldukları sendika ve çalıştıkları işyerlerinin iş birliği ile durum tespiti için bir

haritalandırma çalışması başlatılabilir. Belirlenen kadın çalışan sayısına yönelik gerekli önlemler alınabilir. Sorunların tespiti ve iyileştirme için adım atılabilir.

- Kadın işçilerin üye oldukları sendikaya ve çalıştıkları işyerlerinin yöneticilerine çalışmanın sonuçlarına yönelik bilgilendirme yapılması, bu tez ile saptanan, çalışanların işyerindeki sorunları konusunda farkındalığı arttıracaktır.

Bu çalışmanın geniş bir yönetici özeti katılımcıların işyerleri yöneticilerine iletilmek üzere TEKSİF'e sunulmuştur.

7. KAYNAKLAR

1. Dirgar E. Konfeksiyon sanayiinde kadın çalışanların demografik özellikleri ve istihdam yapısı üzerine bir araştırma. *Tekstil ve Konfeksiyon*. 2009;19(4): 330-36.
2. Eraydın A, Erendil A. Yeni üretim süreçleri ve kadın emeği. Ankara:T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını; 1999.
3. Gönüllü M, İçli G. Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2001;25(1): 81-100.
4. Wilson K. A History of textile. Routledge.Taylor&Francis Group:New York and London; 1979.
5. Maynes Jo M. Gender, labor, and globalization in historical perspective. Indiana: Indiana University Press; 2004.
6. English B. Global women's work: historical perspective on the textile and garment industry. *Journal of International Affairs*. 2013; 67(1) :67-82
7. Esin MN, Öztürk N. Çalışma yaşamı ve kadın sağlığı. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 2005;3(1): 38-42.
8. Toplam tekstil ve hammaddeleri sektörü ağustos ayı ihracatı performans raporu, İstanbul: İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İTKİB) Genel Sekreterliği yayını; 2018.
9. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı. *Tekstil ve Hammaddeleri İhracat Raporu*. [İnternet].2020. [Erişim tarihi: 15 Ekim 2020].Erişim Adresi: [http://T.C. Ticaret Bakanlığı](http://T.C.TicaretBakanligi)
10. Türkmen M. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde üretim stratejisi, üretim ve işletme performansı üzerine strateji temelli bir analiz: *Tekstil ve otomotiv yan sanayinde karşılaştırmalı bir uygulama [Doktora Tezi]*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı;2010.
11. Arıkan Ç, Aktaş AM. Türkiye’de kadın sağlığını etkileyen sosyo-ekonomik faktörler ve yoksulluk. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*.2008; 13(13).
12. Sosyal Güvenlik Kurumu. SGK Veri Uygulaması. [İnternet]. 2019. [Erişim Tarihi: 15 Ekim 2020]. Erişim Adresi: <https://www.veri.sgk.gov.tr>
13. Spreitzer G. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*. 1995; 38(5):1442-65 .
14. Demir M. İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*.2011; 11(3): 453-64.
15. Keser A. Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış:Prof.Dr. Toker Dereli’ye armağan. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*.2005; 55(1): 897-913.

16. Doğan B. Psikolojik güçlendirme ve psikolojik güçlendirmeyi etkileyen faktörler: Türkiye'deki bir kamu kurumunda araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü;2019.
17. Demiray S. Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi].Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2018.
18. Üner S, Turan S. The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's Psychological Empowerment Scale. BMC Public Health;2010: 10(1):117-124.
19. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler . [İnternet]. 2019. [Erişim Tarihi: 20.10.2020] Erişim adresi: <http://ww.csgb.gov.tr>
20. Efe EG. Psikolojik personel güçlendirme ve işe gömülmüştük halinin yeni ürün geliştirme performansı üzerindeki etkisi: Örgütsel adaletin ılımlaştırıcı rolü [Yüksek Lisans Tezi].Nevşehir :Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2017.
21. Sürvegil O, Tolay E, Topoyan M. Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin gerçeklik ve güvenilirlik analizleri. Journal of Yaşar University.2013; 8(31): 5371-91.
22. Spreitzer G. Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. Organizational Behaviour Handbook. 2008; 54-72.
23. Quin RE, Spreitzer GM.The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. Organizational Dynamics. 1997;26(2): 37-48.
24. Aydoğmuş C, Ergeneli A, Camgöz SM. The role of psychological empowerment on the relationship between personality and job satisfaction. Research Journal of Business and Management.2015; 2 (3): 251-76.
25. Carless SA. Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?. Journal of Business and Psychology.2004;18 (4): 405-25.
26. Çavuş MF. Personel güçlendirme: İmalat sanayii işletmelerinde bir araştırma. Journal of Yasar University 2008; 3(10):1287-1300.
27. Torun Y. Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik araştırma [Doktora Tezi]. İstanbul;Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı;2016.
28. Pankaj A.Tankha R. Empowerment effects of the nreg on women workers: A study in four states. Economic and Political Weekly. 2010; 45 (30): 45-55.
29. Karavadar G. Mavi yakalı çalışanlarda psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2017; 1 (1):15-26.

30. Ataman G. Örgüt tasarımında yeni tekniklerin lisansüstü eğitim üzerindeki etkileri. *Öneri Dergisi*.2003;5(20).
31. Holdsworth L, Cartwright S. Empowerment, stress and satisfaction: an exploratory study of a call centre. *Leadership & Organization Development Journal*.2003; 24 (3): 131-140.
32. Evis B. Personel güçlendirmede duygusal zekanın rolü [Yüksek Lisans Tezi]. Mersin;Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü;2016.
33. Koçel T. İşletme Yöneticiliği.9. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş; 2005.
34. Thomas K, Velthouse B. Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*. 1990; 15(4): 666-81.
35. Yarmacı N. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi].Afyon; Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler EnstitüsüTurizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı;2012.
36. Kizilos MA, Nason SW. A Dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*.1997;23 (5): 679-704.
37. Alnouri MA. Psikolojik güçlendirme ve örgüt kültürüne ilişkin çalışan algılarının, örgüte duygusal bağlılıklarına etkileri [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü;2019.
38. Durmaz I. Psikolojik güçlendirme algısının iç girişimcilik üzerine etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
39. Tekiner MA. Psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılık: emniyet teşkilatı örnekleme. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2014; 14(27):172-203.
40. Erdem B, Kaya I. Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin işgörenler tarafından algılanması: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.2013; 35(1): 135-50.
41. Bolat T. Personel güçlendirme: Davranışsal ve bilişsel boyutta incelenmesi ve benzer yönetim kavramları ile karşılaştırılması. Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003; 6(1): 35-51.
42. Çalışkan CS. Çalışanların Psikolojik güçlendirilme algıları üzerinde iş yeri arkadaşlıkları ve örgütsel iletişimin etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.2011;20(3):77-92.
43. Mert E, Bayrak Kök S. Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Conference On Eurasian Economies*.2017;1(3):536-45.

44. Toplu D, Akça M. Öğrenen organizasyonun psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi. 2013;12 (23): 221-35.
45. Türkiye İstatistik Kurumu. İşgücü istatistikleri. [Internet]. 2019. [Erişim Tarihi 30.10.2020].Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-Mart-2019-30683>
46. Akinsanya AO. Empowerment of women in wage employment in Nigeria: The relevance of workers education. Journal of Social Sciences. 2011; 27(1); 59-65.
47. Bhatt E. Toward empowerment. World Development. 2010; 17(7): 1059-65.
48. Dedeoğlu S. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. Toplum ve Bilim. 2000; 86(1) :139-170.
49. Aytaç S, Sevüktekin M. Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücünün konumu: Bursa örneği, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Raporu;2002. Rapor No: 219.
50. Özer M, Biçerli K . Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi.Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.2003; 3(1):55-85.
51. Agarwal B. A Field of One’s Own: gender and land rights in south asia.Cambridge: Cambridge University Press;1994.
52. Eraydın A, Erendil A. The role of female labour in industrial restructuring: new production processes and labour market relations in the istanbul clothing industry, gender, place and culture: A Journal of Feminist Geography.1999;6(3):259-72. DOI: 10.1080/09663699925024
53. Ecevit Y.Shop floor control: The ideological construction of Turkish women factory workers.Redclift N, Mignione E. Editörler.Beyond Employment: Household, Gender And Subsistence. Oxford: Blacwell;1991.
54. Kıray M.Metropolitan city and the changing family. Turkish Social Science Association.1985;1: 79-2.
55. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi. Türkiye’de kadın emeği ve istihdamına yönelik politikalar kadın emeği ve istihdamına dair politika ve faaliyetlerin 12 ilde değerlendirilmesi Raporu.İstanbul; 2013.
56. Yavuzçehre P. Tekstil sektöründe çalışan kentli kadın işçilerin yoksulluk haller [Doktora Tezi]. Denizli: Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü; 2014.
57. Keleş D.Türkiye’de sendika kadın ilişkisi: Sendikacı kadınların bakış açılarına ilişkin değerlendirme. Çalışma ve Toplum. 2018;4(59):2047-82.
58. Acker J.Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. Gender & Society.1990 ; 4(2):139 – 215
59. Özkaplan N. Duygusal emek kadın ve erkek işi. Çalışma ve Toplum. 2009;2: 15-23

60. Urhan B. Sendikasıız kadınlar kadınsız sendikalar, İstanbul: Kadav yayınları. 2014.
61. Ünlütürk Ulutaş Ç, Pala HZ. Sendikalarda kadın sesi: Türkiye’de sendikalar ve toplumsal cinsiyet eşitliği. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu;2012. İstanbul: Petrol İş Yayını,2013. 293-10.
62. Kandiyoti D. Kadınlar ve hane üretimi: Türkiye’de kırsal dönüşümün etkileri, içinde cariyeler, bacılar, yurttaşlar. İstanbul: Metis Yayınları:1997.
63. Toksöz G, Erdoğan S. Sendikacı kadın kimliği. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları;1998.
64. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Türkiye Sendikacılık İstatistikleri [İnternet].2019. [Erişim Tarihi 31 Ocak 2020]. Erişim adresi: https://www.csgeb.gov.tr/media/63359/calisma_hayati_2019.pdf
65. Hayta AB. Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 2007; 1: 21-41.
66. Yücel A, Sütöruk Z, Tanır F, Akbaba M. Bir tekstil fabrikası çalışanlarında ruhsal belirtilen değerlendirilmesi. Mühendis ve Makina dergisi. 2005; 549: 29-33.
67. Johanson S, Bejerman U . The role of empowerment and quality of life in depression severity among unemployed people with affective disorders receiving mental healthcare.. Disability and Rehabilitation. 2017;39(18):1807-13.
68. Küey L, Güleç C. Depression in Turkey in 1980’s: epidemiological and clinical approaches. Clinic Neuropharmacol. 1989; 12 (27): 1-12.
69. Noble RE. Depression in women. Metabolism. 2005; 54(5); 49-52
70. Avcı K, Pala K. Uludağ Üniversitesi tıp fakültesinde çalışan araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 2004; 30 (2): 81-85.
71. Karabilgin ÖS. Balatçık Sağlık Ocağı Bölgesi’nde 15-49 yaş kadınlarda depresyon prevalansı ve WHOQOL-BREF ölçeği ile yaşam kalitesinin değerlendirilmesi [Doktora Tezi]. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Programı; 2001.
72. Pirkola S, Saarni S, Suvisaari J. General health and quality-of-life measures in active, recent and comorbid mental disorders: a populationbased health 2000 study. Compr Psychiatry. 2009; 50(2):108-14.
73. Özkalp E, Kirel Ç. Örgütsel Davranış. 3. Baskı. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2001.
74. Çavuşoğlu F. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: İzmir il merkezindeki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma. [Yüksek Lisans Tezi]. İzmir: Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı ;2016.

75. Perçin ŞN. Turizm işletmelerinde personel güçlendirme uygulamaları. Okumuş F, Umut A, Editörler. Turizm işletmelerinde çağdaş yönetim teknikleri. Ankara: Detay Yayıncılık;2008.
76. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL). WHOQOL - Measuring Quality of Life| The World Health Organization. [İnternet].2012. [Erişim Tarihi: 20 Kasım 2022]. Erişim Adresi: [WHOQOL - Measuring Quality of Life| The World Health Organization](http://www.who.int/whosis/wholife/).
77. Okyay P, Atasoylu G, Önde M, Dereboy Ç, Beşer E. Kadınlarda yaşam kalitesi anksiyete ve depresyon belirtilerinin varlığında nasıl etkileniyor? kesitsel bir alan çalışması. Türk Psikiatri Dergisi 2012; 23(3):178-188
78. Eser S, Fidaner H, Fidaner C, Elbi H, Eser E, Göker E Yaşam kalitesinin ölçülmesi, WHOQOL-100 ve WHOQOL- BREF. 3P Dergisi 1999; 7(2):5-13
79. TEKSİF Tarihi.[İnternet].2017. [Erişim Tarihi: 16.10.2020]. Erişim adresi: <http://www.teksif.org.tr>
80. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. [Erişim Tarihi : 17.11.2022]. Erişim Adresi : [http://elb.tmseveta.com/media/web_content/6356-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanunupdf None 39CK.pdf](http://elb.tmseveta.com/media/web_content/6356-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanunupdf_None_39CK.pdf)
81. Altındış S, Özutku H. Psikolojik güçlendirme ve güçlendirmeyi etkileyen faktörler: Türkiye'deki devlet hastanelerinde bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi 2011; 8 (1).
82. Hisli N. Beck depresyon envanterinin üniversite öğrencileri için geçerliği, güvenilirliği. Psikoloji Dergisi. 1989; 7(23): 3-13.
83. Ware JE, Sherbourne CD. The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. Med Care. 1992; 30 (6):473-83.
84. Koçyiğit H, Aydemir Ö, Fişek G, Ölmez N, Memiş A. (1999). Kısa Form-36 (SF-36)'nın Türkçe Versiyonunun Güvenilirliği ve Geçerliliği. İlaç ve Tedavi Dergisi. 1999; 12(2):102-106.
85. Tabachnick BG ,Fidell LS. Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı. Çeviren Baloğlu M. Ankara. Nobel Yayın. 2015.
86. Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. 2.baskı. Ankara. Pegem Akademi. 2012.
87. Mertler CA, Reinhart RV. Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation. London. Routledge. 2016.
88. Spreitzer GM, Doneson D. Musings on the past and future of employee empowerment. Cummings T, Editör. Handbook of Organizational Development. CA; Sage: 2008.
89. Spreitzer G. Social structural characteristics of psychological empowerment. Academy Of Management Journal. 1996; 39(2): 483-504
90. Seçgin Y, Özyer K. Kontrol odağının örgütsel bağlılık üzerine etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü: Ankara il merkezindeki dört ve beş

- yıldızlı otel işletmelerinde biraraştırma. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*. 2016; 22 (7): 249-77.
91. Saver LK, Luks JA. The Relationship empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some australian evidence. *Leadership and Organization Development*. 2001; 22 (3);97-04.
 92. Cole N. How employee empowerment improves manufacturing performance. *Academy of Management Executive*.1995;9(1): 80-81.
 93. Royer L. structural and psychological empowerment of community/public health nurses.[Ph.D. Thesis] Fairfax; George Mason University. 2009.
 94. Li C P, Li XX, Shi K. The measurement of empowerment and its relationship with work attitude of employees. *Journal of Psychology*.2006; 38(1): 99-06
 95. Johnson RD, Thurston EK. Achieving empowerment using the empowerment strategy grid. *Leadership & Organization Development Journal*.1997; 18(2): 64-73.
 96. Morgeson FP, Campion MA. Work design. Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ, Editörler. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. 12. New Jersey: John Wiley & Sons; 2003.
 97. Liden RC, Wayne SJ, Sparrowe RT. An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relationsbetween thejob, interpersonal relationship and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*.2000; 85 (3): 407-16.
 98. Menon ST. Psychological empowerment: definition, measurement and validation. *Canadian Journal Of Behavioral Sciences*. 1999;31 (3):161-64.
 99. Menon ST. Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology An International Review*. 2000;50 (1);153-80.
 100. Organ D, Ling A. Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal Of Social Psychology*.1995; 135(3):339-50.
 101. Çeçen D, Eser E, Baydur H. Bir iş yerinde çalışan işçilerin yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin incelenmesi. 1. Sağlıkta Yaşam Kalitesi Sempozyumu; 8-10 Nisan 2004; İzmir, Program ve Özet Kitabı; 2004.62
 102. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP). 2019 yılı verileri baz alınarak hazırlanan insani gelişme endeksi (İGE) Raporu. [İnternet].2020. [Erişim Tarihi: 15 Ekim 2022]. Erişim adresi: <http://www.undp.org/turkey/news>
 103. Polatçı S, Özçalık F. Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğe etkisi. *The Journal Of Business Science*. 2013;1(1);17-34.
 104. Eylon D, AuE Y. Exploring empowerment cross- cultural differences along the power distance dimension.*International Journal of Intercultural Relations*.1999;23(3):373-85.

105. Kraimer ML, Seibert SE, Liden RC. Psychological empowerment as a multidimensional construct: a test of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*. (1999); 59(1):127-42.
106. Budak BD, Demir N. Hazır giyim sanayiinde kadın işgücünün durumu: Ankara ili örneği. *Verimlilik Dergisi*. 2017; 3(1):89-124.
107. Koffman E, Phizacklea A, Raghuram P, Sales R. *Gender and international migration in Europe: Employment, Welfare and Politics*. London and New York: Routledge; 2000.
108. Chapkis W, Enloe C. *Of common cloth: women in the global textile industry*. Amsterdam. Transnational Institute: 1983.
109. Cooper L, Lewis S. *Gender and the changing nature of work* Powell G N, Editör. *Handbook of Gender and Work*: Londra. Sage Publications; 1999.
110. Yücel İ, Demirel Y. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2012; 23(1): 19 – 48.
111. Seibert SE, Silver SR, Randolph WA. Taking empowerment to the next level: a multiple-level model of empowerment, performance and satisfaction. *Academy of Management Journal*. 2004; 47(3): 332-49.
112. Spreitzer GM, De Janasz SC, Robert EQ. Empowered to lead of psychological empowerment. 1999; 20(1): 511-26.
113. Rose M. Good deal, bad deal? job satisfaction in occupations. *Work, Employment and Society*. 2003; 17 (3):503-30.
114. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*. 2011; 3 (4):77-86.
115. Heller D, Judge TA, Watson D. The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 2002; 23(1): 815-35.
116. Suğur S. Türkiye’de tekstil sektöründe kadın emeği ve değişen toplumsal cinsiyet ilişkileri. *Todaie Amme İdaresi Dergisi*. 2005; 38 (1): 47-68.
117. Özdemir F. Örgütsel iklimin iş tatmini üzerine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma [Doktora Tezi]. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
118. Özdevecioğlu M, Doruk NÇ. Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2009; 33(1):69-99.
119. Dedeoğlu S. *Women Workers And The Textile Sector in Turkey: The case of Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya and Adıyaman*, Ankara: ILO Türkiye; 2012.
120. Thoresen TA, Watanabe S. Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*. 1994; 67(1): 101-7.

121. Thoresen TA, Bono CJ, Patton GK. The job satisfaction job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 2001; 127 (3):376-407.
122. Okpara JO. The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of Nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy of Business*. 2006;10 (1): 50-62.
123. Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Admin Science Quarterly*. 1979; 24(1):285-07.
124. Kuper H, Marmot M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the whitehall II study. *Journal Of Epidemiology And Community Health*. 2003: 57(2);147-53.
125. Tennant C. Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*. 2001; 51 (1): 697-04.
126. Hackman J R, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1976; 16(2): 250-79.
127. Bilgiç R. The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *Journal of Psychology*. 1998; 132 (5): 549-58.
128. Mete M, Zincirkıran M, Tiftik H, Yalçın A, Pekcan A Personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: turizm sektöründe bir uygulama. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2015; 6 (12):137-56.
129. Moura DO, Jesus RSN. Psychological empowerment and work engagement as predictors of work satisfaction: a sample of hotel employees. *Journal of Spatial And Organizational Dynamic*. 2013;3(2): 125-34.
130. Vadivel S, Ramaswamy V. An empirical study on work stress among the employees in textile industries with special reference to Erode district. *International Journal of Management Research and Review*. 2016; 6 (11):1547-53.
131. Jiang J, Wang D, Scherffues A, Dingxuan C, Zijuan M, Zihao C, ve ark. Association between morningness-eveningness preference, depression, anxiety, and insomnia among Chinese textile workers with or without shift work. *Frontiers in Psychiatry*. 2022; 13. Doi:10.3389
132. Kirkman BL, Rosen B. Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal*. 1999; 42 (1): 58-74
133. Serrano-Aguilar P, Ramallo-Fariña Y, Trujillo-Martín Mdel M. The relationship among mental health status (GHQ-12), health related quality of life (EQ-5D) and health-state utilities in a general population. *Epidemiol Psichiatr Soc*. 2009;18(3):229-39.

134. Denizli U. Çalışma hayatında Thai Chi:bir alan deneği örneği. Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi.2015;4(8):88-96.
135. Jins Joy P, Radhakrishnan R. A study on the impact of work stress among the factory workers in Trichur district. International Journal of Scientific and Research Publications. 2013; 3(10):1-9.
136. Yoon J. The role of structure and motivation for workplace empowerment: The Case of Korean employees. Social Psychology Quarterly.2001;64(2):195-06.
137. Iris B, Barret SV. Some relations between job and life satisfaction and job importance. Journal of Applied Psychology. 1972; 56: 301–04.
138. Judge TA, Watanabe S. Another look at the job satisfaction life satisfaction relationship.Journal of Applied Psychology 1993; 78 (6): 939-48.
139. Kowaltowski DC, Silva VG, Pina S, Labaki L, Ruschel R, Moreira D . Quality of life and sustainability issues as seen by the population of low-income housing in the region of campinas in Brazil. Habitat International 2006; 30: 1100-14.
140. Standing G. Global feminization through flexible labor. World Development. 1989; 17(7): 1077–95
141. Çağatay N, Özler Ş . Feminization of the labor force: the effects of long-term development and structural adjustment.World Development. 1995;23(11): 1883–94.
142. Joekes S. Trade-related employment for women in industry and services in developing countries. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Researchgate. 1995;1: 1-60
143. Baydur H. Soma elektrik üretim ve ticaret anonim şirketi tesislerinde çalışan işçilerde bazı sosyodemografik faktörlerle yaşam kalitesinin ilişkisi. [Yüksek Lisans Tezi]. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı;2001.
144. World Health Organization. Measuring quality of life: the development of the World Health Organization Quality of Life Instrument (WHOQOL).[Internet]. 1993. [Erişim Tarihi: 20.10.2020]. Erişim adresi: <http://www.who.int/tools/whoqol>.
145. Lerner DJ, Levine S, D'Agostino R, B . Job strain and health-related quality of life in a national sample. American Journal of Public Health. 1994;84;1580-85.
146. Asada Y, Ohkusa Y. Analysis of health-related quality of life (HRQL). its distribution by income in Japan, 1989 and 1998. Social Science and Medicine. 2004; 59:1423-33.
147. Carr JA, Gibson B, Robinson PG. Measuring of life is quality of life determined by expectations or experience. BMJ.2001; 322:1240-43.
148. Carr JA, Higginson IJ. Measuring quality of life are quality of life measures patient-centered. BMJ. 2001; 3(3): 1357-60.

149. Fernandez-Kelly MP. Women, men and the international division of labour. Nash J. Editor. Albany, USA :SUNY Press.;1983.
150. Nash J. SL, Kerr J, Ronis DL . Health promoting lifestyleyle of blue collar, skilled trade and white collar worker. Nursing Research. 1995; 44(1):9-11.
151. Aydıner BA, Paçacıoğlu B. Yaşam kalitesi ve göstergeleri. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi.2016; 8(15):137-50
152. Akgül SO. Boşanmış kadınlarda kimlik dönüşümü ve toplumsal baskıya direnme stratejileri: Van ili örneği. [Yüksek Lisans Tezi] Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı; 2012.
153. Erbaydar N, Bilir N, Özcebe H, Vaizoğlu S, Aslan D.Evaluation of health related quality of life of women living in a city centre in the east of Turkey.2011;41 (2): 307-316.
154. Skevington S. Qualities of life, educational level and human development: an international investigation of health. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiology. 2010; 45(10):999-09.
155. De Sio S, Cedrone F, Sanita D, Ricc P, Corbosiero P, Tragli M, ve ark. Quality of life in workers and stress: gender differences in exposure to psychosocial risks and perceived well-being. BioMed Research International. 2017: 1-6.
156. Beyhun E, Özcebe H, Telatar TG, Üner S, Turhan E, İnandı Y, Özkan M. Health Perception and Risk Behaviours of a Group of disadvantaged young male workers: a gender perspective. Turkish Journal of Public Health.2007; 5(1):1-7.
157. Koçoğlu D, Akın B. Sosyoekonomik eşitsizliklerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam kalitesi ile ilişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi . 2009; 2 (4): 145-54.
158. Zincir H, Ege H, Aylaz R, Bilgin N, Timur S .Çalışan ve çalışmayan kadınların sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının incelenmesi. Toplum ve Sosyal Hizmet. 2003; 14(1):77-84.
159. Bilir N, Özcebe H, Vaizoğlu S, Subaşı N, Telatar TG . Van ili 15 yaş üzeri erkeklerde sf-36 ile yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. Tıp Bilimleri Dergisi 2005; 25 (5):105-09
160. Whang LL, Shen Y. Chinese SF-36 health survey: translation, cultural adaptation, validation, and normalization. Journal Epidemiology and Community Health. 2003;57 (4): 259-61
161. Toprakçı E, Meşe FÖ. Türkiye’de bireylerin eğitim düzeyi ile sağlığı arasındaki ilişkisi: ulusal veriler ışığında bir analiz. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2019; 51(1):118-143
162. Furnee CA, Groot W, Brink HM . The health effects of education: A meta-analysis. European Journal of Public Health. 2008;18(4):417–21.
163. Working with trade unions to improve working conditions: The benefits for retailers and suppliers. [İnternet]. 2010. [Erişim Tarihi: 22.11.2022]. Erişim adresi: <http://www.ethicaltrade.org>.

164. Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers. [Internet].2022 [Erişim Tarihi: 22.11.2022]. Erişim adresi: <http://www.ilo.org>.
165. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Quality of Life in Europe: an Illustrative Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working. [İnternet]. 2004. [Erişim Tarihi: 24.11.2022]. Erişim adresi: <http://www.eurofound.eu>.
166. Akgündüz Y. Konaklama işletmelerinde iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.2013;11(1): 180-204.
167. Aşan Ö, Erenler E. İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2008; 13(2):207-16.
168. Gülmez H. Çalışanların yaşam kalitesini etkileyen faktörler. Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care. 2013. DOI: 10.5455/tjfmprc.38192
169. Vural Ö, Eler S, Atalay G N. Masa başı çalışanlarda fiziksel aktivite düzeyi ve yaşam kalitesi ilişkisi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2010; 8(2): 69-75.
170. Torlak SE, Yavuzçehre PS. Denizli kent yoksullarının yaşam kalitesi üzerine bir inceleme. Çağdaş Yerel Yönetimler.2008; 17 (2): 23-44.
171. Castillion PG, Sendino AR, Banegas JR, Lopez-Garcia E, Artejelo FR. . Differences in quality of life women and men in the older population of Spain. Social Science and Medicine. 2005; 60:1229-40.
172. Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri (ILO-Ankara). [İnternet]. 2018. [Erişim Tarihi: 24.11.2022]. Erişim adresi: <http://www.ilo.org/turkey>
173. T.C.Anayasası. Resmi Gazete. [İnternet]. 1982. [Erişim Tarihi: 23.11.2022.] Erişim adresi: www.mevzuat.gov.tr
174. Umumi Hıfzı Sıhha Kanunu. Resmi Gazete. [İnternet]. 1930. [Erişim tarihi:10.10.202].Erişim adresi: www.mevzuat.gov.tr
175. TİSK. İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Ankara, Plaka Matbaacılık, Yayın No: 242, 2004.
176. 4857 Sayılı İş Kanunu. Resmi Gazete. [İnternet].2003. [Erişim Tarihi : 23.11.2022]. Erişim adresi: www.mevzuat.gov.tr
177. Masuda JY, Williams JR, Tallis H. Does life satisfaction vary with time and income? Investigating the relationship among free time income and life satisfaction. 2021. DOI: [10.1007](https://doi.org/10.1007)
178. Kırıcı ÇN, Korkmaz O. Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2014; 7(1):126-45.
179. Kılıç R, Keklik B. Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2012; 14(2): 147-60.

180. Aksungur A. Dr. Zekai Tahir Burak kadın sağlığı eğitim ve araştırmahastanesinde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumunu ve yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi.[Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü;2009.
181. Dewettinck K, Singh J, Buyens D. Psychological empowerment in the workplace: reviewing the empowerment effects on critical work outcomes. Vlerick Leuven Gent Working Paper Series.2003;29 (1):1-26.
182. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist.1982;37: 122-47.
183. nvar P, Togay  .alışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumunu ve evlilik uyumlarının incelenmesi. Journal of Women’s Studies. 2000; 16(1): 21-44.
184. Bakıcı C, Aydın E. Türkiye’de kadın alışanların iş yaşam dengesini şekillendirmede ataerkilliğin rolü. Economics, Business and Organization Research. 2020; 2(2): 82-98
185. ksz E, Malhan S. Sağlığa bağlı yaşam kalitesi kalitemetri.Ankara:Başkent Üniversitesi Yayınları; 2005.
186. Wehmeyer M, Schwartz M. The relationship between self determination and quality of life for adults with mental retardation. Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities. 1998; 33 (1): 3-12.
187. Jenney EMJ, Campbell S.Measuring quality of life. Archives of Disease Childhood. 1997; 4(1) :347-50.

8. EKLER

EK 1. “Türkiye’de Bir Sendikaya Üye Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınlarda Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler” Anket Formu

“TÜRKİYE’DE BİR SENDİKAYA ÜYE TEKSTİL İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARDA PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER” ANKET FORMU

Sayın katılımcı,

“Türkiye’de Bir Sendikaya Üye Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınlarda Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler” başlıklı bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü tarafından yapılmaktadır. Araştırma kısa vadeli olarak, Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınların Psikolojik güçlendirme Algısını ve bu durumu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve uzun vadeli olarak da bu konuda bundan sonraki çalışmalara kaynak oluşturulması amacıyla planlanmıştır. Bu nedenle soruların tümüne içtenlikle cevap vermeniz büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla (veya “bilimsel amaçlar için”) kullanılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz.

Anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

4 Bölüm ve 105 sorudan oluşan, 60 dakika zamanınızı alacak bu çalışmada yanıtlarınızı, soruların altında yer alan seçenekler arasından uygun olanı daire içine alarak ya da açık uçlu sorularda sorunun altında bırakılan boşluğa yazarak belirtiniz. Birden fazla seçenek işaretleyebileceğiniz sorularda, size uygun gelen bütün seçenekleri işaretleyiniz. Eğer sorunun yanıtları arasında “diğer” seçeneği mevcutsa ve yanıtınız var olan seçenekler arasında yer almıyorsa, bu durumda yanıtınızı diğer seçeneğindeki boşluğa yazınız.

Anketi yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıdaki kişi(ler) ile iletişim

kurabilirsiniz 1- Sorumlu araştırmacı: Prof. Dr. Sarp ÜNER (E-mail:

2- Yardımcı araştırmacı: Rana Çavuşoğlu (E-mail:

Tel:

- Kabul ediyorum
- Kabul etmiyorum

1. BÖLÜM. SOSYO-DEMOGRAFİK SORULAR

Lütfen doğum tarihinizi belirtiniz.....

1. Öğrenim durumunuzu belirtiniz.

1. Okur-yazar değil
2. Okur-yazar
3. İlkokul mezunu
4. Ortaokul mezunu – İlköğretim mezunu
5. Lise mezunu
6. Yüksekokul – Üniversite mezunu

2. Medeni durumunuzu belirtiniz.

1. Evli
2. Bekar
3. Eşi Ölmüş
4. Boşanmış
5. Diğer (lütfen belirtiniz.....)

Evli iseniz aşağıda yer alan 3,4, ve 5 numaralı soruları yanıtlayınız.

3. Eşinizin halen gelir getiren bir işte çalışma durumunu işaretleyiniz.

1. Evet, gelir getiren bir işte çalışıyor.
2. Hayır, ancak iş arıyor (5. soruya geçiniz)
3. Hayır, gelir getiren işte çalışmıyor (5. soruya geçiniz)

4. Eşinizin yaptığı işi belirtiniz.

1. Profesyonel meslek sahibi (hekim, mühendis gibi) /teknisyen
2. Yönetici (müdür, daire başkanı, birim amiri gibi) /işletme sahibi
3. Sekreter / büro işlerinde çalışan memur
4. Satış temsilcisi, pazarlamacı
5. Esnaf, zanaatkâr
6. Operatör, müracaat elemanı
7. İşçi
8. Hizmet işlerinde çalışan (garson, posta, soför gibi)

5. Eşinizin öğrenim durumunu belirtiniz.

1. Okur-yazar değil
2. Okur-yazar
3. İlkokul mezunu
4. Ortaokul /ilköğretim mezunu
5. Lise mezunu
6. Yüksekokul/ Üniversite

6. Çocuğunuz var mı?

1. Evet, var
2. Hayır, yok (lütfen 12. soruya geçiniz)

7. Kaç çocuğunuz var?

.....

8. Çocuğunuz/çocuklarınızın yaşlarını belirtiniz (çocuklarınızın sırayla yaşlarını yazınız)

- 1.çocuk.....
- 2.çocuk.....
- 3.çocuk.....
- 4.çocuk.....
- 5.çocuk.....

9. Çocuğunuzun bakımı konusunda desteğe ihtiyacınız var mı?

1. Hayır, yok
2. Evet, var
 - a) Yarı zamanlı
 - b) Belirli konularda
 - c) Her zaman

10. Çocuk bakımı konusunda destek ihtiyacınızı nasıl sağlıyorsunuz?

1. Büyükanne/büyükbaba
2. Kreş
3. Bakıcı
4. Komşu desteği
5. İşyeri bakımevi
6. Diğer (lütfen belirtiniz)

11. Evinizde sizden başka kimler yaşamaktadır? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

1. Eşim
2. Çocuk (lar)
3. Büyükbaba, Anneanne, Babaanne
4. Diğer (lütfen belirtiniz)
.....

12. Evinizde siz de dahil kaç kişi yaşıyor?

.....

13. Evinizde toplam kaç kişi 18 yaş altındadır?

.....

14. Aileniz ile birlikte yaptığınız sosyal aktiviteler var mı?

1. Evet, var (var ise lütfen belirtiniz).....
2. Hayır, yok

15. Oturduğunuz ev ile ilgili durumu işaretleyiniz.

1. Kira (lütfen 16. Soruyu yanıtlayınız)
2. Size ait
3. Ailenize ait
4. Lojman
5. Diğer (lütfen belirtiniz)

16. Kira ise lütfen aylık kira bedelini yazınız

17. Kendinize ait otomobiliniz var mı?

1. Evet var...(binek, taksi gibi.ne tür olduğunu yazınız.....)
2. Hayır yok

18. Sürekli tedavi olmanızı gerektiren doktor tarafından tanısı konulan bir hastalığınız var mı?

1. Evet var (lütfen belirtiniz).....
2. Hayır yok

19. Sigara içiyor musunuz?

1. Evet.....günde...../adet
2. Hayır, hiç içmeim
3. Hayır, ama içiyordum bıraktım.....yıl içtim.....en son.... gün/ay/yıl önce içtim

20. Hangi iş kolunda çalışıyorsunuz?

1. Konfeksiyon
2. İplik Üretimi
3. Dokuma
4. Kumaş
5. Diğer (lütfen belirtiniz).....

21. Bu iş kolunda kaç yıldır çalışıyorsunuz, belirtiniz.....

22. Toplam kaç yıldır gelir getiren bir işte çalışıyorsunuz?

.....

23. Aylık ortalama gelirinizi belirtiniz (yol ve yemek ücreti dahil)

1. 1600-1999 TL
2. 2000-2499TL
3. 2500-2999TL
4. 3000-4000 TL

24. Maaşınız dışında başka geliriniz varsa lütfen belirtiniz.....

25. Aileniz çalışmanızı destekliyor mu?

1. Evet, destekliyor
2. Hayır, desteklemiyor (lütfen nedenini belirtiniz).....

26. İş yerinden aldığınız sosyal yardımlar var mı? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

1. Yemek ve yol ücreti
2. Çocuk bakımı ödeneği
3. Bayram ve özel günler ek ödemeleri
4. İkramiye
5. Yakacak yardımı
6. Yıllık izin yardımı
7. Cenaze yardımı
8. Evlilik yardımı
9. Doğum yardımı
10. Diğer (lütfen belirtiniz).....

27. İŖe nasıl gidip geliyorsunuz?

1. Kendi aracım
2. Servis
3. Toplu taşıma aracı
4. Arkadaşın aracı ile hep beraber
5. Yürüyerek

28. Çalıştığınız iş yerinde vardiya sistemi var mı?

1. Evet, var (lütfeñ 29 ve 30. soruları yanıtlayınız)
2. Hayır, yok

29. Vardiya sisteminiz hangi aralıklarda? (birden fazla şıkkı işaretleylebilirsiniz)

1. Sabah
2. Akşam
3. Gece

30. Vardiya saatleriniz ne kadar sıklıkla değişiyor?

1. Haftada bir kez
2. Ayda bir kez
3. Ayda bir kez
4. 6 ayda bir kez
5. Yılda bir kez
6. Hiç değişmiyor

31. Çalışma ortamında sizin sağlığınıza etkileyen bir durum var mı?

1. Evet, var (Lütfeñ belirtiniz).....
2. Hayır, yok

32. Çalışma ortamınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

1. Çok memnunum
2. Memnunum
3. Fikrim yok
4. Memnun değilim
5. Hiç memnun değilim

33. Çalışma ortamınızda eksik veya geliştirilmesinin iyi olacağını düşündüğünüz bir durum var mı?

1. Evet, var (lütfen belirtiniz).....
2. Hayır, yok (lütfen belirtiniz).....

34. Sendika dışında üyelikleriniz / faaliyetleriniz var mı? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

1. Dernek
2. Vakıf
3. Okul-aile birliği
4. Kadınlar lokali
5. Spor
6. Sanat
7. Diğer (lütfen belirtiniz).....
8. Yok

35. Sizce, sendikalı olma faydalı mı?

1. Evet, faydası var (lütfen belirtiniz).....
2. Hayır, faydası yok (lütfen belirtiniz).....

36. Sendikanız tarafından eğitim düzenleniyor mu? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

1. Örgütlenme
2. İş Kanunu
3. İş sağlığı ve güvenliği
4. Meslek hastalıkları
5. Toplumsal cinsiyet eşitliği
6. Mültecilerin istihdama katılımları
7. Mesleki Yeterlilik Kursları
8. Diğer (lütfen belirtiniz).....
9. Hayır yok.

37. Açıklama: Bu bölümde aşağıda işinizle ilgili bazı düşünceleriniz önermeler şeklinde yer almaktadır. Önermeler ile ilgili düşüncelerinizi 1 ile 7 arasında puanlayınız

(1: kesinlikle katılmıyorum, 7: kesinlikle katılıyorum)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
İşimde yaptıklarım benim için kişisel olarak anlamlıdır.	1	2	3	4	5	6	7
Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi yapma yeteneğim konusunda kendimden eminim.	1	2	3	4	5	6	7
İşteki faaliyetleri yerine getirecek kapasitede olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi yapmak için gereken becerileri edindim.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi nasıl yapacağıma karar verirken önemli ölçüde yetkim var.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi nasıl yapacağıma dair kendi başıma karar verebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
İşimi nasıl yapacağıma dair önemli ölçüde bağımsızlık ve özgürlük olanağım var.	1	2	3	4	5	6	7
Çalıştığım bölümde olanlara etkim büyük	1	2	3	4	5	6	7
Çalıştığım bölümde olanları büyük ölçüde ben kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7
Çalıştığım bölümde olanlar üzerinde önemli ölçüde hükmüm geçmektedir.	1	2	3	4	5	6	7

Açıklama : Aşağıdaki sorular sizin kendi sağlığınız hakkındaki görüşünüzü, kendinizi nasıl hissettiğinizi ve günlük aktivitelerinizi ne kadar yerine getirebildiğinizi öğrenmek amacıyla. Her hangi bir sorunun yanıtı hakkında emin değilseniz bile size en uygun yanıtı verin.

38. Genel sağlığını nasıl değerlendirirsiniz?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız
Mükemmel	1
Çok iyi	2
İyi	3
Orta	4
Kötü	5

39. Geçen yıl ile karşılaştırıldığında, sağlığını şu an için nasıl değerlendirirsiniz?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız
Geçen seneden çok daha iyi	1
Geçen seneden biraz daha iyi	2
Geçen sene ile aynı	3
Geçen seneden biraz daha kötü	4
Geçen seneden çok daha kötü	5

40. Aşağıdaki tipik bir gününüzde yapmış olabileceğiniz bazı aktiviteler yazılmıştır. Sağlığınız bunları yaparken sizi sınırlandırmakta mıdır? Öyleyse ne kadar?

AKTİVİTELER	Bir tanesini yuvarlak içine alınız		
	Evet, çok kısıtlıyor	Evet, çok az kısıtlıyor	Hayır, hiç Kısıtlamıyor
a. Kuvvet gerektiren aktiviteler, koşma, ağır eşyaları kaldırmak, zor sporlar	1	2	3
b. Orta aktiviteler, bir masayı oynatmak, elektrik süpürgesi ile süpürmek, bowling, golf	1	2	3
c. Sebze-meyveleri kaldırmak, taşımak	1	2	3
d. Pek çok katı çıkmak	1	2	3
e. Tek katı çıkmak	1	2	3
f. Çömelmek, diz çökmek, eğilmek	1	2	3
g. 1 kilometreden fazla yürüyebilmek	1	2	3
h. Pek çok mahalle arası yürüyebilmek	1	2	3
i. Bir mahalleden (sokak) diğerine yürümek	1	2	3
j. Kendi kendine yıkanmak, giyinmek	1	2	3

41. Son 4 hafta içerisinde, fiziksel sağlığınız yüzünden günlük iş veya aktivitelerinizde aşağıdaki problemlerle karşılaştınız mı?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız	
	EVET	HAYIR
a. İş ya da diğer aktiviteler için harcadığınız zamanda kesinti	1	2
b. İsteddiğinizden daha az miktar için tamamlanması	1	2
c. İşin veya diğer aktivitelerin çeşidinde kısıtlama	1	2
d. İş veya diğer aktiviteleri yaparken zorluk olması	1	2

42. Son 4 hafta içerisinde, duygusal problemler (örnek-üzüntü ya da sınırlı hissetmek) yüzünden günlük iş veya aktivitelerinizde aşağıdaki problemlerle karşılaştınız mı?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız	
	EVET	HAYIR
a. İş ya da diğer aktiviteler ayırdığınız süreden kesilme oldu mu?	1	2
b. İsteddiğinizden daha az kısım tamamlanması	1	2
c. İşin veya diğer aktiviteleri eskisi gibi dikkatli yapmama	1	2

43. Geçen 4 hafta içinde, fiziksel sağlık veya duygusal problemler, aileniz, arkadaşınız, komşularınız veya gruplar ile olan normal sosyal aktivitelerinize ne kadar engel oldu?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız
Hiç	1
Çok az	2
Orta derecede	3
Biraz	4
Oldukça	5

44. Son 4 hafta içerisinde, ne kadar fiziksel acı(ağrı) hissettiniz?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız
Hiç	1
Çok az	2
Orta	3
Çok	4
İleri derecede	5
Çok şiddetli	6

45. Son 4 hafta içerisinde, ağrı normal işinize ne kadar engel oldu?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız
Hiç	1
Çok az	2
Orta	3
Çok	4
İleri derecede	5

46. Aşağıdaki sorular sizin son 4 hafta içerisinde kendinizi nasıl hissettiğiniz ve işlerin nasıl gittiği ile ilgilidir. Lütfen her soru için hissettiğinize en yakın olan sadece 1 cevap verin.

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız					
	Her Zaman	Çoğu Zaman	Bir Kısım	Bazen	Çok Nadir	Hiçbir Zaman
a. Kendinizi capcanlı hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5	6
b. Çok sınırlı bir kişi misiniz?	1	2	3	4	5	6
c. Kendinizi hiçbir şey güldürmeyecek kadar batmış hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5	6
d. Kendinizi sakin ve huzurlu hissettiniz mi?	1	2	3	4	5	6
e. Çok enerjiniz var mı?	1	2	3	4	5	6
f. Kendinizi çökmüş ve karamsar hissettiniz mi?	1	2	3	4	5	6
g. Yıpranmış hissettiniz mi?	1	2	3	4	5	6
h. Mutlu bir insan mıydınız?	1	2	3	4	5	6
i. Yorulmuş hissettiniz mi?	1	2	3	4	5	6

47. Geçen 4 hafta içinde, fiziksel sağlık veya duygusal problemler, sosyal aktivitelerinize (arkadaşları, akrabaları ziyaret etmek gibi) ne kadar engel oldu?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız
Her zaman	1
Çoğu zaman	2
Bazı zamanlarda	3
Çok az zaman	4
Hiçbir zaman	5

48. Aşağıdaki cümleler sizin için ne kadar doğru ya da yanlış?

	Bir tanesini yuvarlak içine alınız				
	Tamamen Doğru	Çoğunlukla Doğru	Bilmiyorum	Çoğunlukla Yanlış	Tamamen Yanlış
a. Diğer insanlardan biraz daha kolay hasta oluyorum	1	2	3	4	5
b. Tanıdığım herkes kadar sağlıklıyım	1	2	3	4	5
c. Sağlığımın kötüleşmesini bekliyorum	1	2	3	4	5
d. Sağlığım mükemmel	1	2	3	4	5

Açıklama : Aşağıda gruplar halinde cümleler verilmektedir. Öncelikle her gruptaki cümleleri dikkatle okuyarak, **BUGÜN DAHİL GEÇEN HAFTA** içinde kendinizi nasıl hissettiğini en iyi anlatan cümleyi seçiniz. Eğer bir grupta durumunuzu, duygularınızı tarif eden birden fazla cümle varsa her birini daire içine alarak işaretleyiniz.

Soruları vereceğiniz samimi ve dürüst cevaplar araştırmanın bilimsel niteliği açısından son derece önemlidir. Katkı ve yardımlarınız için teşekkür ederiz.

49. (a) Kendimi üzgün hissetmiyorum.

(b) Kendimi üzgün hissediyorum.

(c) Her zaman için üzgünüm ve kendimi bu duygudan kurtaramıyorum.

(d) Öylesine üzgün ve mutsuzum ki dayanamıyorum.

50. (a) Gelecekte umutsuz değilim.

(b) Geleceğe biraz umutsuz bakıyorum.

(c) Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.

(d) Benim için bir gelecek yok ve bu durum düzelmeyecek.

51. (a) Kendimi başarısız görmüyorum.

(b) Çevremdeki birçok kişiden daha fazla başarısızlıklarım oldu sayılır.

(c) Geriye dönüp baktığımda, çok fazla başarısızlığımın olduğunu görüyorum.

(d) Kendimi tümüyle başarısız bir kişi olarak görüyorum.

52. (a) Her şeyden eskisi kadar zevk alabiliyorum.

(b) Her şeyden eskisi kadar zevk alamıyorum.

(c) Artık hiçbir şeyden gerçek bir zevk alamıyorum.

(d) Bana zevk veren hiçbir şey yok. Her şey çok sıkıcı.

- 53.** (a) Kendimi suçlu hissetmiyorum.
 (b) Arada bir kendimi suçlu hissettiğim oluyor.
 (c) Kendimi çoğunlukla suçlu hissediyorum.
 (d) Kendimi her an için suçlu hissediyorum.
- 54.** (a) Cezalandırıldığımı düşünmüyorum.
 (b) Bazı şeyler için cezalandırılabilceğimi hissediyorum.
 (c) Cezalandırılmayı bekliyorum.
 (d) Cezalandırıldığımı hissediyorum.
- 55.** (a) Kendimden hoşnutum.
 (b) Kendimden pek hoşnut değilim.
 (c) Kendimden hiç hoşlanmıyorum.
 (d) Kendimden nefret ediyorum.
- 56.** (a) Kendimi diğer insanlardan daha kötü görmüyorum.
 (b) Kendimi zayıflıklarım ve hatalarım için eleştiriyorum.
 (c) Kendimi hatalarım için çoğu zaman suçluyorum
 (d) Her kötü olayda kendimi suçluyorum.
- 57.** (a) Kendimi öldürmek gibi düşüncelerim yok
 (b) Bazen kendimi öldürmeyi düşünüyorum; fakat bunu yapmam.
 (c) Kendimi öldürebilmeyi isterdim.
 (d) Bir fırsatını bulsam kendimi öldürürdüm.
- 58.** (a) Her zamankinden daha fazla ağladığımı sanmıyorum.
 (b) Eskisine göre şu sıralarda daha fazla ağlıyorum.
 (c) Şu sıralarda her an ağlıyorum.
 (d) Eskiden ağlayabilirdim; ama şu sıralarda istesem de ağlayamıyorum.
- 59.** (a) Her zamankinden daha sinirli değilim.
 (b) Her zamankinden daha kolayca sinirleniyor ve kızıyorum.
 (c) Çoğu zaman sinirliyim.
 (d) Eskiden sinirlendiğim şeylere bile artık sinirlenemiyorum.
- 60.** (a) Diğer insanlara karşı ilgimi kaybetmedim.
 (b) Eskisine göre insanlarla daha az ilgiliyim.
 (c) Diğer insanlara karşı ilgimin çoğunu kaybettim.
 (d) Diğer insanlara karşı hiç ilgim kalmadı.

61. (a) Kararlarımı eskisi kadar kolay ve rahat verebiliyorum.
 (b) Şu sıralarda kararlarımı vermeyi erteliyorum.
 (c) Kararlarımı vermekte oldukça güçlük çekiyorum.
 (d) Artık hiç karar veremiyorum.
62. (a) Dış görünüşümün eskisinden daha kötü olduğunu sanmıyorum.
 (b) Yaşlandığımı ve çekiciliğimi kaybettiğimi düşünüyorum ve üzülüyorum.
 (c) Dış görünüşümde artık değiştirilmesi mümkün olmayan olumsuz değişiklikler olduğunu hissediyorum.
 (d) Çok çirkin olduğumu düşünüyorum.
63. (a) Eskisi kadar iyi çalışabiliyorum.
 (b) Bir işe başlayabilmek için eskisine göre kendimi daha fazla zorlamam gerekiyor.
 (c) Hangi iş olursa olsun, yapabilmek için kendimi çok zorluyorum.
 (d) Hiçbir iş yapamıyorum.
64. (a) Eskisi kadar rahat uyuyabiliyorum.
 (b) Şu sıralarda eskisi kadar rahat uyuyamıyorum.
 (c) Eskiye göre 1 veya 2 saat erken uyanıyor ve tekrar uyumakta zorluk çekiyorum.
 (d) Eskisine göre çok erken uyanıyor ve tekrar uyuyamıyorum.
65. (a) Eskisine kıyasla daha çabuk yorulduğumu sanmıyorum.
 (b) Eskisinden daha çabuk yoruluyorum.
 (c) Şu sıralarda neredeyse her şey beni yoruyor.
 (d) Öyle yorgunum ki hiçbir şey yapamıyorum.
66. (a) İştahım eskisinden pek farklı değil.
 (b) İştahım eskisi kadar iyi değil.
 (c) Şu sıralarda iştahım epey kötü.
 (d) Artık hiç iştahım yok.
67. (a) Son zamanlarda pek fazla kilo kaybettiğimi sanmıyorum.
 (b) Son zamanlarda istemediğim halde üç kilodan fazla kaybettim.
 (c) Son zamanlarda istemediğim halde beş kilodan fazla kaybettim.
 (d) Son zamanlarda istemediğim halde yedi kilodan fazla kaybettim.
68. Daha az yemeye çalışarak kilo kaybetmeye çalışıyorum. Evet () Hayır ()

- 69.** (a) Sağlığım beni pek ilgilendirmiyor.
- (b) Son zamanlarda ağrı, sızı, mide bozukluğu, kabızlık gibi sorunlarım var.
- (c) Ağrı, sızı gibi bu sıkıntılarım beni epey endişelendirdiği için başka şeyleri düşünmek zor geliyor.
- (d) Bu tür sıkıntılarım beni öylesine endişelendiriyor ki artık başka hiçbir şey düşünemiyorum.
- 70.** (a) Son zamanlarda cinsel yaşantımda dikkatimi çeken bir şey yok.
- (b) Eskisine oranla cinsel konularla daha az ilgileniyorum.
- (c) Şu sıralarda cinsellikle pek ilgili değilim.
- (d) Artık cinsellikle hiçbir ilgim kalmadı.

Yanıtlarınız için teşekkür ederim 😊

EK 2. Odak Grup Görüşmesi Rehberi

Odak grup görüşmesine katılacak kadınların işçilerin, tekstil iş kolunda çalışan yaş aralıkları 18- 56 olması gereklidir.

Gruplar yaş aralıklarına göre:

- 18-29
- 30-40
- 41-56 yaş aralıklarında olacaktır.
- Her grupta 8-12 katılımcı

Görüşme rehberi:

- Tanımlayıcı veriler: Yaş, öğrenim durumu, ekonomik durum, medeni durum, çocuk sayısı (18 yaş altı ya da evde yaşayan çocuk sayısı), aile yapısı, yaşadığı yer, eşi varsa eşinin çalışma durumu, kronik hastalık durumu

Yöneltilabilecek sorular:

Soruların iki bölümde verilmesi kararlaştırılmıştır.

Birinci bölüm, bazı sosyo-demografik özellikler oluşmaktadır.

1. Bu iş kolunda kaç yıldır çalışıyorsunuz?
2. Tekstil sektöründe hangi üretim alanında çalışıyorsunuz?
3. Şu anki iş yerinizde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
4. İşe nasıl gidip geliyorsunuz? İş yerinizin servis imkanı var mı?
5. İş yerinde size rahatsızlık veren durumlar nelerdir?
6. İş yerinden beklentiniz nedir?
7. Medeni durumunuz
8. Çocuğunuz var mı? varsa yaşı nedir?
9. Çocuğunuza kim bakıyor?

İkinci bölüm iş yerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soruları kapsamaktadır.

1. İş yerinde daha iyi olabileceğini düşündüğünüz şeyleri ifade edebiliyor musunuz?
2. İş yerinde alınan kararlara katılabildiğinizi düşünüyor musunuz?
3. İş arkadaşlarınız olan, erkek çalışanlardan özellikle beklentileriniz nedir?
4. İş yerinde sözel veya fiziksel şiddete uğradınız mı veya tanık oldunuz mu?
5. İşletmedeki amirler, müdür veya işyeri sahibinin erkek işçilere daha iyi davrandığını düşünüyor musunuz?
6. Erkek işçilerin, işyerinde sizden daha önemli sorumluluklar verildiğini düşünüyor musunuz?
7. Erkek işçilerle aynı maaşı mı alıyorsunuz? Alınan maaşlar konusunda bilginiz var mı?

**EK 3. Türkiye Tekstil, Örne, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası'na
İzin Başvuru Dilekçesi**

Tarih : 12.07.2018

DOKTORA TEZ ARAŞTIRMASI İZİN TALEBİ

Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı programında Doktora eğitimime devam etmekteyim. "Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınların Güçlendirilmesi Durum İncelemesi" başlıklı doktora tezi araştırmam sırasında, Sendikamıza kayıtlı üye iller, bölgeler, şubelerinizdeki kadın işçiler ile gerekli görüşmeleri yapmak için destek ve izin verilmesi hususunu bilgilerinize arz ederim.

Saygılarımla,

Rana Çavuşoğlu
TC: 37411471402
Doktora Öğrencisi



TÜRKİYE TEKSTİL, ÖRME, GIYIM VE DERİ SANAYİİ İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL MERKEZİ
TEXTILE, KNITTING, CLOTHING AND LEATHER WORKERS UNION OF TURKEY

Ziya Gökalp Caddesi Aydoğmuş Sokak No: 1 Kurtuluş - ANKARA - TÜRKİYE

Tel:

• Fax:

ŞUBELER

Adıyaman

Aydın

Bursa

B. Pilot San.

Çerkezköy

Çorlu

Diyarbakır

Demirtaş

Edirne

Eyüp-Y. Bosna

Gaziantep

Isparta

İzmir

Kayseri

Kocaeli

Malatya

Topkapı

Yedikule

İRGAT BÜROLARI

Adana

Antalya

Balıkesir

Bursa Örgütlenme

Denizli

Düzce

Eskişehir

Kayseri Organize

K. Maraş

Lüleburgaz

Niğde

Sayı : 21- 6547

Ankara : 18.07.2018

Özü : Araştırma İzin Yazısı

Kısım : Genel Başkanlık

DOKTORA TEZ ARAŞTIRMASI İZİN YAZISI

İlgi: 12.07.2018 Tarihli yazınız.

Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı programında Doktora eğitimine devam eden Rana Çavuşoğlu (T.C. 37411471402) 'nun "Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınların Güçlendirilmesi Durum İncelemesi" başlıklı doktora tezi araştırması sırasında Sendikamıza kayıtlı üye kadınlarımız ile gerekli görüşmeleri yapması uygun görülmüştür. Araştırmanın yapılacağı illere, bölgelere ve şubelere bilgi verilecektir.

Çalışma bitiminde araştırma raporunun bir örneğinin Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanlığı'na gönderilmesini rica ederim.

Saygılarımla,

Nazmi IRGAT
Genel Başkan

EK 4. Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Onay Yazısı



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557 -1482

Konu :

27.08.2018

İlgili Makama,

Üniversitemiz Halk Sağlığı Enstitüsü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Sarp ÜNER'in sorumlu araştırmacı olduğu, Rana ÇAVUŞOĞLU'nun doktora tez çalışması olarak tamamlanacak olan, "*Psikolojik Güçlendirme Algısını Etkileyen Faktörler, Türkiye'de Bir Sendikaya Üye Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma (Factors Affecting Perception Of Psychological Empowerment: A Study Of Woman Workers At Unionized Textile Sector in Turkey)*" başlıklı proje Kurulumuza incelenmek üzere sunulmuş olup sistematik etik inceleme ve değerlendirme süreci başlamıştır.

Bilgilerinize saygılarımla arz/rica ederim.

Prof. Dr. Nurten AKARSU
Başkan



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557-1733

Konu : ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 25 EYLÜL 2018 SALI
Toplantı No : 2018/23
Proje No : GO 18/904 (Değerlendirme Tarihi: 25.09.2018)
Karar No : GO 18/904-10

Üniversitemiz Halk Sağlığı Enstitüsü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Sarp ÜNER'in sorumlu araştırmacı olduğu, Rana ÇAVUŞOĞLU'nun doktora tezi olan, GO 18/904 kayıt numaralı "*Psikolojik Güçlendirme Algısını Etkileyen Faktörler, Türkiye'de Bir Sendikaya Üye Tekstil İş Kolunda Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma (Factors Affecting Perception Of Psychological Empowerment: A Study Of Woman Workers At Unionized Textile Sector in Turkey)*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, idari izinlerin tamamlanması kaydıyla 01 Ekim 2018 – 01 Kasım 2019 tarihleri arasında geçerli olmak üzere etik açıdan uygun bulunmuştur.

1. Prof. Dr. Nurten AKARSU	(Baskan)	10 Doç. Dr. Gözde GİRGİN	(Üye)
		İZİNLİ	
2. Prof. Dr. Sevdâ F. MÜFTÜOĞLU	(Üye)	11 Doç. Dr. Fatma Visal OKUR	(Üye)
3. Prof. Dr. M. Yıldırım NARA	(Üye)	12. Doç. Dr. Can Ebru KURT	(Üye)
		İZİNLİ	
4. Prof. Dr. Necdet SAĞLAM	(Üye)	13. Doç. Dr. H. Hüsrev TURNAGÖL	(Üye)
5. Prof. Dr. Hatice Doğan BUZGÜN	(Üye)	14. Dr. Öğr. Üyesi Özay GÖKÖZ	(Üye)
6. Prof. Dr. R. Köksal ÖZGÜL	(Üye)	15. Dr. Öğr. Üyesi Müge DEMİR	(Üye)
7. Prof. Dr. Ayşe Lale DOĞAN	(Üye)	16. Öğr. Gör. Dr. Meltem ŞENGELEN	(Üye)
		İZİNLİ	
8. Prof. Dr. Mintaze Kerem GÜNEL	(Üye)	17. Av. Meltem ONURLU	(Üye)
		İZİNLİ	
9. Prof. Dr. Oya Nuran EMİROĞLU	(Üye)		

Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
06100 Sıhhiye-Ankara

Telefon:

• Faks:

• E-posta:

Ayrıntılı Bilgi için:

EK 5. Orjinallik Ekran Çıktısı

TÜRKİYE'DE BİR SENDİKAYA ÜYE TEKSTİL İŞ KOLUNDA ÇALIŞAN KADINLARDA PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER

ORJİNALLİK RAPORU

% 12	% 11	% 4	% 5
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 5
2	kalite.saglik.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	abakus.inonu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
4	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
5	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
6	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
7	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<% 1
8	www.acarindex.com İnternet Kaynağı	<% 1

EK 6. Dijital Makbuz



Dijital Makbuz

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Rana Çavuşoğlu
Ödev başlığı: TÜRKİYE'DE BİR SENDİKAYA ÜYE TEKSTİL İŞ KOLUNDA ÇALIŞA...
Gönderi Başlığı: TÜRKİYE'DE BİR SENDİKAYA ÜYE TEKSTİL İŞ KOLUNDA ÇALIŞA...
Dosya adı: Rana_CAVUSOGLU__tez.docx
Dosya boyutu: 491.02K
Sayfa sayısı: 141
Kelime sayısı: 34,608
Karakter sayısı: 232,925
Gönderim Tarihi: 21-Şub-2023 01:57ÖS (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 2019546552



9. ÖZGEÇMİŞ