



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MADEN İŞÇİLERİNİN İŞ YERİ REKREASYON FARKINDALIĞI
VE TÜKENMİŞLİK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ
(TTK Zonguldak İli Örneği)

SEVGİ KUŞ

DANIŞMAN

DOÇ. DR. HULUSİ MEHMET TUNÇKOL

BARTIN-2023



**T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ**

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**MADEN İŞÇİLERİNİN İŞ YERİ REKREASYON FARKINDALIĞI VE
TÜKENMİŞLİK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ
(TTK Zonguldak İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sevgi KUŞ

BARTIN-2023

KABUL VE ONAY

Sevgi KUŞ tarafından hazırlanan “MADEN İŞÇİLERİNİN İŞ YERİ REKREASYON FARKINDALIĞI VE TÜKENMİŞLİK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ (TTK Zonguldak İli Örneği)” başlıklı bu çalışma, 29.08.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Hulusi Mehmet TUNÇKOL

Üye : Doç. Dr. Serdar CEYHUN

Üye : Doç. Dr. Tolga ŞAHİN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa Sabri GÖK
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç. Dr. Hulusi Mehmet TUNÇKOL danışmanlığında hazırlamış olduğum “MADEN İŞÇİLERİNİN İŞ YERİ REKREASYON FARKINDALIĞI VE TÜKENMİŞLİK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ (TTK Zonguldak İli Örneği)” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi hâlinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

29.08.2023

Sevgi KUŞ



ÖNSÖZ

Bu konunun belirlenmesinde, çalışmanın planlanması ve kaleme alınma sürecinde desteklerini hiç bir zaman esirgemeyen bilgi ve donanımları ile değerli katkıları bulunan kıymetli hocam Doç. Dr. Hulusi Mehmet TUNÇKOL'a teşekkür ederim. Bugünlere gelmemde bana destek olan canım annem Elif KUŞ'a, her anımda desteğini ve yardımını esirgemeyen Ozan Mert KUŞ'a, bu süreçte beni hiç yalnız bırakmayan kız kardeşlerim Sevda KUŞ ve Sultan KUŞ'a, sevgisi ile bana güç veren canım oğlum Aras Demir KUŞ'a ve desteğini her an yanımda hissettiğim sevgili eşim Onur Samet KUŞ'a sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

Sevgi KUŞ



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

MADEN İŞÇİLERİNİN İŞ YERİ REKREASYON FARKINDALIĞI VE TÜKENMİŞLİK SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ (TTK Zonguldak İli Örneği)

Sevgi KUŞ

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hulusi Mehmet TUNÇKOL

Bartın-2023, sayfa: 144

Bu araştırmanın amacı, maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalığı ve tükenmişlik seviyelerinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir.

Araştırmanın evrenini 2022-2023 yılında Zonguldak TTK Müdürlüğü Üzülmez İşletme Müessesesi'nde maden işçisi olarak çalışan 1020 birey oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, bu katılımcılardan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 405 maden işçisi oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak, demografik soruların yer aldığı "Kişisel Bilgi Formu", "İş Yeri Rekreasyon Farkındalık Algısı Ölçeği" ve "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu" kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programından yararlanılmıştır. Analizler için non parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın bulgularında rekreasyon aktivitesi; eğitim durumu, doğum yeri, ekonomik durum ve aktivite sıklık bakımından tükenmişlik ölçek puanları arasında farklılık bulunmuştur. Yaş ve medeni durum bakımından tükenmişlik ölçek puanları arasında farklılığın olmadığı, eğitim durumu bakımından İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt

boyutundan alınan puanlar arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Geriye kalan diğer tüm alt boyut puanları arasında fark olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak işçilerin, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik boyutu ile kişisel esenlik ve uyum, kurumsal bilinç ve gelişim arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

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

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

INVESTIGATION OF WORKPLACE RECREATION AWARENESS AND BURNOUT LEVELS OF MINERS (Example of TCC Zonguldak City)

Sevgi KUŞ

Bartın University

Graduate School

Department of Physical Education and Sports

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Hulusi Mehmet TUNÇKOL

Bartın-2023, pp: 144

The purpose of this research is to determine the workplace recreation awareness and burnout levels of miners according to some variables.

The population of the research consists of 1020 individuals working as miners in the Zonguldak TCC Directorate Üzülmöz Enterprise Establishment in 2022-2023. The sample of the research consists of 405 miners selected from these participants by simple random sampling method. In the study, "Personal Information Form" including demographic questions, "Workplace Recreation Awareness Perception Scale" and "Burnout Scale Short Version" were used as data collection tools in the study. SPSS 25.0 package program was used in the analysis of the data. For the analysis of the data Kruskal Wallis and Mann Whitney U tests which are non-parametric tests were used.

In the findings of the research; it was found significantly difference between the recreational activity, education status, place of birth, economic status and activity frequency according to burnout scale scores. It was determined that there was no difference

between the scores of the burnout scale in terms of age and marital status, and there was a difference between the scores obtained from the personal well-being and adjustment sub-dimension of the IREFA scale in terms of educational status. It was determined that there was no difference between all the remaining sub-dimension scores. As a result, a significant, positive and high relationship was determined between the sub-dimensions of workers' personal well-being and harmony and the sub-dimensions of corporate awareness and development. It was determined that there is a negative and weak relationship between the burnout dimension and personal well-being and harmony, corporate awareness and development.

Keywords: Awareness, worker, workplace recreation, burnout.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	ii
BEYANNAME	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xii
EKLER DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar	7
2. LİTERATÜR ÖZETİ	8
2.1. İşçi	8
2.1.1. İşçi Sınıfı ve Tarihçesi	8
2.2. Maden	18
2.2.1. Madencilik Tarihinin Doğuşu ve Gelişimi	19
2.2.1.1. Tarihi Çağda Madencilik	20
2.2.1.2. Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemi Madencilik	26
2.2.2. Kömürün Kısa Tarihi	31
2.2.3. Dünyada Taş Kömürünün Önem Kazanması	32
2.2.4. Yurdumuzda Taş Kömürünün Önem Kazanması	34
2.2.5. Zonguldak Kömür Havzasının Tarihi.....	35
2.2.6. Türkiye Taş Kömürü Kurumu (TTK)	43
2.2.7. Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları	44
2.3. Rekreasyon.....	47
2.3.1. Rekreasyonun Temel Nitelikleri	49

2.3.2. Rekreasyonun Sınıflandırılması	51
2.3.2.1. Amacına Göre Rekreasyon.....	51
2.3.2.2. Zaman Bakımından Rekreasyon.....	52
2.3.2.3. Katılım Sayısına Göre Rekreasyon.....	52
2.3.2.4. Katılım Biçimine Göre Rekreasyon.....	53
2.3.2.5. Yerel Sınıflandırmada Rekreasyon.....	53
2.3.2.6. Mekân Tercihi Bakımından Rekreasyon.....	53
2.3.2.7. Fonksiyonel Açidan Rekreasyon.....	54
2.3.3. Rekreasyon İhtiyacı	54
2.3.4. Rekreasyonun Faydaları	56
2.3.4.1. Fiziksel Faydaları	56
2.3.4.2. Sosyal Faydaları	57
2.3.4.3. Psikolojik Faydaları	58
2.4. İş Yeri Rekreasyonu.....	60
2.4.1. İş Yeri Rekreasyonunun Tarihçesi.....	61
2.4.2. İş Yeri Rekreasyonunun Amaç ve Özellikleri.....	63
2.4.3. İş Yeri Rekreasyonunu Gerekli Kılan Unsurlar.....	64
2.4.4. İş Yeri Rekreasyon Aktiviteleri.....	65
2.4.5. İş Yeri Rekreasyonunun Faydaları.....	66
2.5. Tükenmişlik.....	68
2.5.1. Tükenmişliğin Tarihsel Gelişimi.....	71
2.5.2. Tükenmişlik İle İlgili Temel Kavramlar.....	74
2.5.2.1. Stres.....	74
2.5.2.2. Genel Uyum Belirtisi.....	76
2.5.2.3. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu.....	77
2.5.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	78
2.5.3.1. Kişisel Faktörler.....	79
2.5.3.2. Örgütsel Faktörler.....	80
2.5.4. Tükenmişliğin Belirtileri.....	81
2.5.4.1. Fiziksel Belirtiler.....	82
2.5.4.2. Davranışsal Belirtiler.....	83
2.5.4.3. Psikolojik Belirtiler.....	83
2.5.5. Tükenmişlik Modelleri.....	84

2.5.5.1. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	84
2.5.5.2. Chernis Tükenmişlik Modeli.....	86
2.5.5.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	87
2.5.5.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	88
2.5.6. Tükenmişliğin Sonuçları.....	89
2.5.6.1. Tükenmişliğin Kişisel Etkileri.....	89
2.5.6.2. Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri.....	92
2.5.6.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri.....	94
2.5.7. Tükenmişlik İle Mücadele Teknikleri.....	95
2.5.7.1. Bireysel Mücadele Teknikleri.....	95
2.5.7.2. Örgütsel Mücadele Teknikleri.....	99
3. MATERYAL VE METOT	103
3.1. Araştırma Modeli.....	103
3.2. Evren ve Örneklem.....	103
3.3. Verilerin Toplanması.....	103
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	104
3.3.2. İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algı Ölçeği (İREFA).....	104
3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği - Kısa Versiyon.....	104
3.4. Verilerin Analizi	105
4. BULGULAR.....	106
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	115
5.1. Tartışma	115
5.2. Sonuç	120
5.3. Öneriler	121
KAYNAKLAR	122
EKLER.....	138
ÖZGEÇMİŞ	144

TABLULAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
No	No
4.1: Araştırma grubunun demografik bilgilerine göre dağılımları.....	106
4.2: Güvenirlik analizi sonuçları	107
4.3: İREFA örneklem ve ölçek maddelerinin yeterliliği analizi sonuçları	107
4.4: İREFA toplam varyans açıklama oranı sonuçları	108
4.5: İREFA ölçeği maddelerinin faktör analizi sonuçları	108
4.6: Tükenmişlik örneklem ve ölçek maddelerinin yeterliliği analizi sonuçları	109
4.7: Tükenmişlik toplam varyans açıklama oranı sonuçları	109
4.8: Tükenmişlik ölçeği maddelerinin faktör analizi sonuçları	109
4.6: Ölçek maddelerinin alt boyutlarına ait normallik analizi sonuçları.....	110
4.7: Yaş değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları	110
4.8: Medeni durum değişkenine ait Mann Whitney U testi sonuçları	111
4.9: Eğitim durumu değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları	111
4.10: Doğum yeri değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları	112
4.11: Ekonomik durum değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	112
4.12: Rekreasyon aktivitesi değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	113
4.13: Aktivite sıklığı değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	113
4.14: Ölçek boyutları için korelasyon analizi.	114

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
EK 1. Ölçek İzin Belgeleri	138
EK 2. Uygulama İzni	139
EK 3. Etik Kurul Onay Belgesi	140
EK 4. Kişisel Bilgi Formu	141
EK 5. İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algı Ölçeği (İREFA)	142
EK 6. Tükenmişlik Ölçeği - Kısa Versiyon	143

KISALTMALAR

EKİ	: Ereğli Kömürleri İşletmesi
ILO	: Uluslararası alışma �rg�t�
İREFA	: İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algısı �leği
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
T�	: Tükenmişlik �leği
TTK	: Türkiye Taş Kömürü Kurumu

1. GİRİŞ

İnsanlığın doğuşundan itibaren insan, çevresinde var olan yer altı ve yer üstündeki kaynaklar ile ilgilenmiştir. Bu ilginin temelinde kaynakların; insanlar için varlıklarını koruma ve sürdürmede önemli bir araç, farklı topluluklara üstünlük kurmada ise bir güç olarak kullanılması yer almaktadır. Madenler; bir ülkenin kalkınmasındaki temel unsurlardan en önemlisidir. Yer altındaki maden cevherlerinin araştırılması, çıkarılması ve işletilmesi ile ilgili yöntemlerin tümünü kapsayan madencilik ise; ülkelerin sanayileşme aşamasında önemli bir konuma yerleşerek en fazla ihtiyaç duyulan sektör hâline gelmiştir. Her sektörün görevini tamamen gerçekleştirebilmesi için malzeme, makine, para ve insan gibi kaynaklar yeterli olmaktadır. Bu kaynaklar arasındaki bütün kaynaklar cansızken insan gücü; canlı, üreten ve çıktı veren bir kaynaktır. Eğer bir sektörde insan gücü yoksa diğer kaynaklar işe yaramaz ve üretim durur. Bu yüzden insan, sektörün işleyişinde ciddiye alınması gereken bir nokta olarak görülmelidir (Kumambong vd., 2016).

Ülkelerin ekonomik durumları ve maden zenginliği ne düzeyde önemli ise, bu kaynakların yeryüzüne çıkarılması ve işlenmesinde görev alan iş gücü de o denli önem taşır. Emek veren bu iş gücünün çalışma ortamlarının ve şartlarının olabildiğince iyi bir hâle getirilmesi gerekmektedir (İleri, 2013). Ülke ekonomisi için maden varlığı ve rezervi önem taşırken, ön planda tutulan madenlerin çıkarılma aşaması ve işlenmesi için gereklilik arz eden unsur ise işçi faktörüdür (Deniz ve Özdemir, 2014). İş yaşamı insanın hayatının önemli bir noktasıdır. Yaşam içerisindeki diğer faaliyetlere oranla daha fazla zaman dilimini kapsamaktadır. Çalışanlar bütün üretim araçlarını etkileyen sektörün önemli kilit parçası ve temel varlığıdır. Çalışanların işlerinden memnun ya da tatmin olmaları en doğal istektir. İşçilerin, işlerinden tatmin olmalarını sağlayacak tüm uygulama ve politikalar örgütlerin en temel amacıdır (Ali, 2016). İnsanların geçmişten günümüze kadar yaşam şartlarının ve düzeylerinin yükselmesinde üç temel unsur bulunmaktadır. Çalışma, uyku ve temel ihtiyaçlar olan bu unsurlardan geriye kalan vakit ise boş zaman kavramı olarak nitelendirilmektedir (Kocaekşi, 2012). İşletmeler, teknolojinin gelişimi ile birlikte sektörde var olabilmek ve işçilerin verimli çalışmalarının artırılması amacıyla sosyal yaşamda ilerleme sağlayan değişiklikler ile ilgilenmektedirler. Sanayi devrimi ile birlikte geçmişte var olmasına rağmen boş zaman, çalışma saati ve dinlenme saati gibi kavramlar tekrar gündeme gelerek günlük hayatta yer bulmuştur. Kendine yer bulan bir diğer kavram olan iş

yaşamında rekreasyon, araştırmacıların son zamanlardaki çalışmalarında çalışanların motivasyonlarını arttırmadaki etkilerine dikkat çekmektedir (Dal, 2018). Rekreasyon, bireylerin sadece boş vakitlerinde gerçekleştirdiği keyif ve fayda sağlayan aktiviteler olmasının yanında iş yeri motivasyonu, bağlılık ve verimlilik gibi noktaları da ön plana çıkarmıştır. Böylece iş yeri rekreasyonu iş yerlerinde gündeme alınan bir kavram olmuştur (Ayar, 2021). Uzun alışma saatlerine sahip ortamlarda çalışanlar, işlerin uzun süre devamlılığını sağlamaya hazır kişiler değildir. Enerjilerini yaratıcılıktan uzak bir şekilde sadece işlerini tamamlamaya odaklayan çalışanlar için rekreasyona kesin şekilde ihtiyaç duyulur. Zamanla psikolojik, fiziksel ve sosyal yönden faydalarından dolayı rekreasyon aktivitelerine duyulan ihtiyaın kapasitesi artış göstermiştir. Sanayileşme ile tetiklenen, yoğun şekilde çalışmanın beraberinde çalışanlar hareketsiz ve anti-sosyal hayat sürmektedir. Bu hayat tarzını benimseyen kişilerde bazı sorunların ortaya çıktığı görülmüştür. Sağlık problemlerinin yaşandığı bu bireylerde verimlilik düşer ve kuruma bağlılık azalarak, yabancılaşma başlamaktadır. Kurumlar alışanların yabancılaşmasını en aza indirmek ve verimliliği düşürmemek adına rekreasyon aktiviteleri düzenlemektedir. Rekreasyon aktivitelerine katılım, iş yaşamı ve boş zaman kavramları arasındaki dengenin oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Rekreasyon sadece bireylere ait bir olgu olarak görünse de, kişileri motive ederek özel hayatının yanında iş yaşamını ve performansını etkilemesi iş yeri rekreasyonunu yeni bir kavram olarak ortaya çıkarmıştır (Küçük, 2017). Iř yeri rekreasyonu, iş yerinde çalışanların refahını ve performansını iyileştirmeye yönelik bir strateji olarak giderek daha fazla popülerlik kazanmaktadır (Mbaabu, 2013).

Kendini yenileme, sosyalleşme, özgürlük, fiziksel aktivite gibi ihtiyaçlar rekreasyon faaliyetlerinin ön plana çıkmasına sebep olmuştur. Rekreasyon faaliyetleri gerçekleştirilirken, çalışanların ortak hedefler çerçevesinde bir arada olmaları ve sistemli şekilde hareket etmeleri yönetim ile gerçekleşmektedir. Yönetim olmadan uygulamaya konulacak faaliyet ya da organizasyonlardan bahsedilememektedir. Iř yerinde çalışanların isteklerine, motivasyon ve yenilenme ihtiyaçlarını görmezden gelen bir kurum zamanla sektör içerisinde saygınlığı yitirerek, iş verimliliğini düşürmektedir. Sonucunda alışanların taleplerine kapalı bir iş yeri kişilerin yenilenme, motivasyon, fiziksel aktivite gibi ihtiyaçlarını giderememesi kurumda etkinlik yönetiminin ve etkinliklerin sürdürülmesinin yetersiz olduğunun göstergesidir (Tavazar ve Güzel, 2018). Işiler alışma yaşamlarında belirli bir yoğunluğa ulaştıktan sonra bıkkınlık, isteksizlik ve yorgunluk

hissederler. Bu nedenle işçilerin iş ortamlarında boş zaman yaratmaları önemli bir rahatlama ve kolaylık sağlayacaktır (Karaküçük, 2014). Kuruluşlar çalışanlara rekreasyon tesisleri sunma, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama gibi konularda yardımcı olarak üretkenliklerini arttırmaya katkı sağlayabilir. Bu durum devamsızlık oranını, hastalık izinlerini ve tıbbi maliyetleri azaltır. Bu iyileştirilmiş konsantrasyon, çalışanlar tarafından daha fazla çalışma saatini ifade eder ve kurumsal verimliliğin artmasını sağlamaktadır (Mokaya ve Gitari, 2012).

Çalışma hayatı; insanların zamanının büyük bir kısmını kapsayan fiziksel ve mental yapılarını, pozitif veya negatif olarak etkileyebilen bir unsurdur. Bu nedenle iş yerlerinin işçilerin beklentilerine cevap verebilmesi önemlidir. Beklentilere cevap bulan işçilerin; iş doyumları yükselerek tükenmişlik yaşamamaları, iş yerindeki verimliliği artırarak başarıya katkı sağlayacaktır. İş yerleri için işçilerin tükenmişlik düzeyleri ilgilenilmesi gereken bir konudur (Atabey, 2012). Tükenmişliğin birden çok hastalık tablosu ile kendini ortaya koyması söz konusu olmaktadır. Fiziksel, düşünsel ya da duygusal olarak varlığını gösterebilmektedir. Çalışma hayatında da kendini gösteren bu belirtilerin varlığının erken fark edilmesi sürecin doğru şekilde ilerlemesi için önemlidir. Tükenmişlik sendromunun kaynağını, çalışma zamanı içerisinde yaşanan süreç ve işçilerin iş yükünün oluşturduğu bilinmektedir. Tükenmişlik, iş stresi birikmesi ile oluşan, uzun süreli negatif etkilerin sonucudur ve genel olarak kronik stres reaksiyonu olarak adlandırılır. Çalışanların üretkenliği ve sağlıkları için negatif sonuçlar alınan, çalışma hayatındaki olumsuz tutum ve tükenmenin bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Günaydın ve Şüküroğlu, 2021).

Madencilik, çok fazla riski içerisinde barındıran en zor sektörlerden biridir. Bu sektörde yer alan kömür madeni işçilerinin, çalışma koşullarının zorlukları nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve takibi önemlidir (Özdemir vd., 2020). Tükenmişlik, hem işçi hem de işveren açısından tehdit unsuru olarak görülmektedir. Yoğun çalışılan iş yerlerinde uzun bir sürede ortaya çıkan tükenmişlik, işçilerde strese neden olan ve sonuçları sektörü direkt etkileme özelliğine sahip bir kavramdır. Öncelikle yöneticilerin, işçilerin yaşadığı tükenmişliği fark ederek gerekli çalışmaları ve düzenlemeleri gerçekleştirmesi ve bu durumu ortadan kaldırmak için yapılması gereken çalışmalara önem vermesi gerekmektedir (Kesim ve Uysal, 2014). Çalışma ortamlarında işçilerin sağlıklı ve güvenilir şekilde çalışmaları önemlidir. Her iş kolunun kendine ait zor yanları olduğu gibi,

madencilik sektörünün ise bu alanlardan farklı bir konuma yerleştirilmesi gerekmektedir. Sektörün zorluğu herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Çalışma hayatları çalışanların tükenmişliğinin tetikleyecek birden fazla etkene sahiptir (Günaydın ve Şüküroğlu, 2021).

En ilkel zamanlardan günümüze kadar geçen sürede kömür madeni emekçileri, doğa karşısında alın teri dökerek mücadele içerisinde bulunmalarına rağmen bu durumdan fayda sağlayan taraf olamamış, emekçi dostlarını kaybederek etki altında yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmışlardır. Dünyanın her yeri bu acı öyküleri barındırmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının bu iş kolunda önemli bölümünü kapsaması ise araştırmaya konu olmasındaki en önemli etkendir. Bu bağlamda çalışmada, maden işçilerinin çalışma yaşamlarını bütünüyle görebilmek, işleyişi açığa çıkarmak için; en ağır koşullara sahip sektör olan madencilğin simge yeri olan Zonguldak seçilmiştir. Bu çalışmada, maden işçilerinin, iş yeri rekreasyon farkındalığı ve tükenmişlik seviyelerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Problem

“Maden işçilerinin İş yeri rekreasyon farkındalığı ile tükenmişlik seviyelerinin arasında bir ilişki var mıdır?” sorusu temel problemdir.

Alt problemler ise;

1. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyeleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyeleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyeleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyeleri ile doğum yerleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyeleri ile rekreatif etkinliklerine katılım sıklıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

6. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyeleri ile iş yerinde rekreasyon aktivitelerine yeterince yer verilip verilmemesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları ve tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, maden işçilerinin, iş yeri rekreasyon farkındalığı ve tükenmişlik seviyelerinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma hakkındaki bilgiler doğrultusunda iş yerinde gerçekleştirilen rekreasyon faaliyetlerinin yeterliliğinin çalışanlar üzerinde olumlu etkilere sahip olacağı, yetersiz olduğunda ise tükenmişlik seviyelerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu çalışma iş yeri rekreasyonunun işçilerin çalışma yaşamlarına ve iş yerinin imajına ne derece katkı sağlandığını da ortaya koyacaktır. Maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalık algılarının ortaya konulması ve iş yerindeki rekreasyon etkinlikleri için geliştirici önlemler alınması hedeflenmektedir. Araştırma ile maden işçilerinin iş yaşamlarındaki rekreasyon faaliyetleri için farkındalık algılarına bakılması ve bu algıların tükenmişliklere etkisinin iş yerlerindeki yükü azda olsa hafifletmek ve iş yerinde oluşan baskıyı hissetmeyi engelleyerek, işçilerin tükenmişlik seviyelerinin belirlenmesi gibi parametrelerle literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bilimsel araştırma yöntemleri bağlamında; tez, makale, bildiri gibi çalışmalar ile literatür taraması yapılmıştır. Alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde; işçilerin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları üzerine Dal (2018); Mokaya ve Gitari (2012); Mbaabu (2013); Özkan (2018) vb. araştırmacıların yaptıkları çalışmalara rastlanılmıştır. Özdemir (2006)'nın örneklem grubuyla benzerlik gösteren çalışması mevcut iken, doğrudan maden işçilerinin iş yeri rekreasyonu farkındalık algısı ve tükenmişlik seviyelerinin birlikte çalışıldığı ya da aralarındaki ilişkiye bakıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu alanda yapılmış ya da yapılacak çalışmalara referans ve yol gösterici olması açısından önem arz etmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Araştırmadaki veri toplama araçlarının (iş yeri farkındalık algısı ve tükenmişlik ölçekleri) araştırmanın amacına ulaşması için yeterli olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmada uygulanan iş yeri farkındalık algı ve tükenmişlik ölçeklerinin veri toplamada geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.
3. Ölçme araçlarındaki ifadelerin açık ve anlaşılır bir şekilde hazırlandığı ve araştırmaya katılanların maddeleri dikkatle okuyarak yanıtladıkları varsayılmıştır.
4. Araştırma konusuyla alakalı ulaşılan kaynaklardaki bilgilerin gerçeği yansıttığı kabul edilmiştir.
5. Ölçek formundaki ifadelerin çalışmaya katılanlar tarafından doğru şekilde algılandığı varsayılmıştır.
6. Araştırmadaki katılımcıların anket formuna verdikleri cevaplarda, görüş ve düşüncelerini gerçek olarak yansıttığı kabul edilmiştir.
7. Uygulanan istatistiksel yöntem ve değerlendirmeler geçerli ve güvenilir kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Çalışma, Zonguldak Türkiye Taş Kömürü Kurumu “Üzülmez İşletme Müessesesi”ndeki madenciler ile sınırlandırılmıştır.
2. Zonguldak Türkiye Taş Kömürü Kurumu “Üzülmez İşletme Müessesesi”nde 2022-2023 yılları arasında çalışanlar ile sınırlandırılmıştır.
3. Araştırmadaki verilerin geçerlilik süresi, ölçeğin uygulandığı dönem ile sınırlıdır.
4. Çalışma katılımcılara uygulanan envanterdeki sorular/ifadeler ile sınırlıdır.
5. Araştırma, konuyla alakalı ulaşılabilen kaynaklardaki verileri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İşçi: İş gücünü satarak geçimini sağlamaya çalışan, üretimi tek başına sürdürme olanağına sahip olmayan ücretlidir (Koç, 2003).

Rekreasyon: İnsanların, boş zamanlarını fırsata dönüştürebilmeleri için; gezme, dinlenme, uzaklaşmak isteme, hava değişimi gibi amaçlarla kapalı-açık ya da kent-kırsal alanlarda etkinliklere katılımı rekreasyonu ifade etmektedir (Kocaekşi, 2012). İnsanların çalışma yaşamının yoğunluğu içerisinde olumsuz etkilendiği beden veya ruh sağlığını korumak amaçlı, zorunlu çalışma vakti dışında kalan, bağımsız zaman olarak adlandırılan sürede grup ya da ferdi yapılan faaliyetlere rekreasyon adı verilmektedir (Karaküçük, 2014). Rekreasyon kişilerde; dinçleşme, yeniden yaratma, canlanma, onarma, güç kazanma, fiziksel ve zihinsel gelişim gibi özellikleri görmemizi sağlamaktadır. Beraberinde çalışan bireylerin geri kazanabileceği değerler şeklinde de ifade edilmektedir (Eren, 2009).

İş yeri rekreasyonu: Kurumlar tarafından düzenlenerek istenilen verilerin ortaya konabilmesi amacıyla, çalışanların katılımı ile gerçekleşen rekreasyon aktiviteleri iş yeri rekreasyonu olarak adlandırılmaktadır (Mercanoğlu, 2019). Çalışma; zahmet, çaba, gayret kavramlarını içerisinde barındırırken boş zaman ise, kişiye rahatlık sunan, zevk veren süredir. Çalışma, zorluk ve zorlama şeklinde gerçekleşirken boş zaman faaliyetlerinin varlığını devam ettirmesi zorunlu değildir. Çalışma süreci bir araç şeklinde görülürken, amaç olarak rekreasyon kendi içerisinde bir amaç olarak görülmektedir. Çalışma zamanı diğer unsurlar için harcanılmış bir süre iken, boş vakit insanın sadece kendisine ait süreci ifade etmektedir. Çalışma sonrası ödüllendirme yapılır ancak rekreasyon kavramının kendisi bir ödüldür. Çalışma yaşamında rutin bir izlenim varken, özgürleşme kavramı rekreasyonun kendisini ifade etmektedir. İş yeri rekreasyonu, temelde kişilerin kendi özgürlüğünü sağlamada kendi gerçekleşmesini sağlayan ancak kurumda çalışanlar tarafından birlikte gerçekleştirilen etkinlikler olarak ifade edilmektedir (Eren, 2009).

Tükenmişlik: Tükenmişlik, işçilerin çalışma yaşamlarından ve ortaya koydukları işten tat almamalarıdır (Özdemir vd., 2020). Tükenmişlik terimi, yüz yüze çalışma ortamlarında bulunan bireylerde sık şekilde meydana gelen şüpheli yaklaşım, duygu olarak çöküş ve tükenme sendromu şeklinde ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Bu bölümde yapılan çalışmaya yönelik literatür araştırmasına yer verilmiştir.

2.1. İşçi

İşçi, emeği karşılığında maddi olarak ücretlendirilen birey olarak tanımlanmaktadır. Tarihin her evresinde emek karşılığı çalışanlar olarak ifade edilmektedir (Zengin, 2020). İşçileri önceki tabakadan ayıran temel nitelik, özgürleşmiş emek olarak var olmalarıdır. İki boyutlu özgürleşmenin birinci boyutu; emeğin kölelikten kurtularak meta hâlini almasıdır. İkinci boyut üretim araçlarının mülkiyetinden kopması ve özgürleşmesidir (Koç, 2003).

2.1.1. İşçi Sınıfı ve Tarihçesi

İşçi sınıfı, emeğini ücret karşılığında maddi bir ürüne çeviren güneş şeklinde düşünüldüğünde, çekirdekte yer alan, ücret karşılığında iş gücünü işverene satarak hayatını devam ettirmeye çalışan insanlardan oluşan toplumsal sınıftır. İşçi sınıfı farklı katmanlardan meydana gelmektedir. Bunlar; toplumsal, siyasal koşullara, üretim şekline, istihdam yapısına ve teknolojik gelişmelere göre değişiklik gösterir. Diğer bir ifadeyle işçi sınıfı heterojen bir yapıya sahiptir. Fakat ücretli emek karşılığında çalışan işçi sınıfının katmanları arasında güçlü bir sınıf bağı görülmektedir. Kapitalizmin ürünü bu topluluk, özel sektör veya kamu sektörü şeklinde işverene sahip olabilmektedir. Üretim biçimine bakıldığında kapitalizm öncesi de üretimde işçiler vardır. Ancak bu işçilerin sayısı, toplumsal ve ekonomik ilerlemeyi etkileyebilecek boyuta ulaşmamıştır (Koç, 2003).

“İhtiyaç keşfin anasıdır” denilir. Kapitalizmin gelişmesinin hız kazandığı 18. yüzyıldan itibaren bu ananın pek çok çocuğu oldu. Bizzat sanayi devriminin kendisi kapitalist gelişmenin daha da hızlanma ihtiyacının bir çocuğu olarak doğmuştu. Ama doğduğu andan itibaren de, binlerce keşfi zorunlu hâle getirdi. Sanayi Devrimi denilince, 1770’lerden itibaren gelişen bir dizi yenilik sonucu; basit el aletlerine dayanan pamuklu dokumacılık alanında buhar gücüyle çalışan makineler, binlerce ücretli işçinin bir arada çalıştığı fabrika sistemi; dolayısıyla büyük üretim, girdi ve buhar gücünü kullanan makineler önce ipliği sadece eğirebiliyordu. Kısa bir süre sonra, buhar gücüyle çalışan ve kumaş dokuyan

makineler de yapıldı. Makineler ve buhar gücü, emeğin verimliliğini onlarca, hatta yüzlerce kat arttırdı, üretim maliyetleri hızla düşmeye başladı. Büyük üretim, büyük pazar ihtiyacı demektir. Aynı zamanda daha çok hammadde, daha çok işçi, daha çok enerji anlamına geliyordu. İnsanlık daha büyük pazarların ele geçirilmesinin savaşı; daha çok hammadde kaynağının denetim altına alınmasının sömürgecilik anlamına geldiğini yaşayarak öğrendi. Daha çok işçi, şehirlerin büyümesi ve sınıf mücadelelerinin; yüzyıllardır feodale karşı köylü ve zanaatkârın başkaldırdığı kırlardan şehirlere kayması demektir. Köylü nüfusunun çözülüp şehirlere gelmesi; işçileşmesi; hızlı büyüyen sanayinin işçi ihtiyacından daha yavaş gerçekleşiyordu. Emek verimliliğinin artması sermaye birikiminin hızlandırırken; daha büyük bir nüfusun beslenebilmesinin imkânlarını da yaratıyordu. Emek verimliliğinin artmasıyla birlikte nüfus artışı da hızlandı. Üretim ve verimlilik artıyor; kârlar büyüyordu. Yalnız İşçiden daha çok almak ve işçiye en az vermek kapitalist sermaye birikiminin tabiatındandı. İşte hem az ücret alsın; hem doysun düşüncesi, artan emek verimliliğinden işçilerin de yararlanması yerine; patatesin, gecekondunun, teneke şehirlerin, kot kumaşının ve benzerlerinin keşfine yol açtı. Patates ve diğerleri, kapitalizmin, sanayi devriminin ve işçilerin yoksulluğunun dolaysız bir sonucu olarak tanındı, yaygınlaştı, kalıcılaştı (Tuncer, 1998).

Sanayileşme, dünyanın siyasi yapısı ve ekonomisini değiştirmek ile kalmadı, bunun yanında iş yaşamını da şekillendirdi ve geliştirdi. Başlıca sebebi, tüketim ve üretim dengesinde yaşanan artış ile birlikte fazlaca duyulan işgücü ihtiyacından kaynaklıydı. Üretim az kişinin varlığıyla çalışan atölyelerden, birçok kişinin çalıştığı fabrikalarda gerçekleşmeye geçmişti. Orta sınıfın elinde bulundurduğu ve etkin oldukları bu fabrikalar fazlaca iş gücüne ihtiyacı olan yerlerdi. Bu noktada ihtiyaçtaki artış çalışma yaşamını kökten değişikliğe sürükledi. Artık çalışan birey yalnızca toprağa bağlı değil aynı zamanda kuruluşlarda da çalışabilmekteydi. O kuruluşlar içerisinde makine ve insan gücü bir arada kullanılarak birçok hizmet ile üretim sağlamaktaydı. Çalışma yaşamı sanayi devrimi ile birlikte ilkelliğe son verip, yeni bir boyuta geçmekteydi. Bireyler şehir yaşamına geçip ihtiyaçlarını kuruluşlarda çalışarak sağlamaktaydı. Çalışan bireyler beceri, yetenek ve bilgi düzeylerine göre sınıflandırılarak çalışma yaşamına aktif katılım göstermekteydi. Emeğin ön planda olduğu bireyler, kendi içerisinde sosyal bir sınıf oluşturdu. Emeğin ön plana alınması sanayi devriminin görüldüğü ülkelerde orta sınıfın güç kazanmasına katkı sağladı. Bu noktada durum başlarda pozitif etki yaratırken, olumlu bu yapı, iş yaşamında aynı

olmadı. Sanayi kuruluşlarının elinde bulunduran orta sınıfın, bireyleri köle şeklinde kullanmak istemesi, bireylerin çalışma ortamında mutsuzluğa sebep oldu (Deniz, 2007). Sanayileşme evresi sonrası önem kazanan bir diğer unsur işçi sınıfıdır. Bu dönem ile birlikte yeni ekonomik düzen oluşturulmuş ve bir arada çalışma yaşamına başlanılmıştır. Kapitalizmdeki üretim tarzı burjuva grubunun yükselmesini sağlarken, işçilerin yaşam şartlarını güç bir hâle getirmesi, işçi sınıfı arasında bir birlikteliğin oluşmasına ortam hazırlamıştır. Bu tarih sahnesi işçi sınıfının ortaya çıkışı ile genel olarak sanayileşmenin yaşandığı ülkeler başta olmak üzere birden fazla ülkede işçi hareketlerini tetikleyen unsurlar olarak görülmektedir. Hareketlerin ortaya çıkış sürecinin düşük ücret ya da iş şartları dolayısı ile eylemlerin gerçekleştirildiği bilinmektedir (Zengin, 2020).

Kuzey ve Batı Avrupa’da 1700-1850 seneleri arasında yayılma gösteren teknoloji ve kapitalizm, 50 yıllık bir süreç içerisinde tüm dünyaya kendini tanıttı. Süreç sonunda var olan bilgi yeni duruma uydurulmaya çalışıldı. Kullanılan kaynaklar hâlini alarak özel mal durumundan, kamu malı konumuna geçti. Yüzyıl süren süreçte ilk aşamanın, bilgi içerikli araç, imalat ve gereçlere uygulandığı görüldü ve bu durum Sanayi Devrimi’ni ortaya çıkardı. Yeni sınıf oluşumu gözlemlendi ve sınıflar arası kavgalar komünizmi ortaya çıkardı (Bursalıoğlu, 1995). İngiltere’de 18. yüzyıl öncesi başlayan hareketlilik daha sonra artık doğasını ve tüm dünyayı etkisi altına alan Sanayi Devrimi’ne, siyasi, sosyal ve ekonomik olarak toplumsal yeni bir sınıf ortaya koymuştu. Bu işçi sınıfı toplumsal tarihi etkileyen en önemli kavram olmaktaydı. Ekonomik faaliyetler arasındaki yerleri, siyasal ve sosyal olayların oluşumunda gerçekleştirilen roller aracılığıyla toplumsal sınıfın niteliğini taşımaktaydı (Kırpık, 2004). Sanayi Devrimi sonrası İngiltere’nin başrol oynadığı, Fransız devriminin ortaya koyduğu ulusçu ve liberal düşünce kapitalizmin küresel bir şekle bürünmesi 19. yüzyılda ivmelenmekteydi. Böylelikle oluşan sermaye birikimi bireyi, dünyanın her yerinde sınır tanımaksızın etkisi altına almaktaydı. Sömürge süreçleri 20. yüzyıl itibari ile sınıra dayanmakta ve sınıfsal sorunların ise kapitalizmin temel sorunları hâline dönüşümü gözlenmekteydi (Toprak, 2016).

Büyük üretimin pazara dağılması; hammaddenin fabrikalara akması lazımdı. Demiryolu, buharlı tren, buharlı vapur çoğalarak, demire, çeliğe ihtiyaç büyüyecekti. Buhar gücüne, demire ve çeliğe ihtiyaç duyulunca; enerji kaynağı olarak kömüre de ihtiyaç büyüdü. Sanayi Devrimi, kömürün yıldızını parlattı; kömür havzalarında yaşayan köylülerin

hayatını altüst etti. 1850'lere doğru gelişmiş kapitalist ülkeler kendi demiryolu ağlarını kurmuş, sermaye ihracının en yaygın biçimlerinden birisi olarak demiryolu ile ihraç etmeye başlamışlardı. Osmanlı topraklarında da yabancı sermaye eliyle ilk demiryolları bu yıllarda döşendi. Buhar gücü nerede gerekiyorsa, kömür oraya taşındı. Ama demir/çelik için; ya kömür havzasının yakınına demir cevheri getirildi; ya demir cevherinin yanına kömür. Büyük üretim, şehirlerin büyümesine ve işçilerin şehirlerde çoğunluk olmasına yol açmıştı. Kömür havzalarında, aynı hızla madenci şehirleri oluştu. Madenci şehirleri bazen demir/çelik sanayinin yarattığı şehirlerle iç içe; çoğu zaman Ereğli/ Karabük/Zonguldak örneğinde olduğu gibi komşu oldu. İşçi nüfusunun hızla arttığı geleneksel şehirlere de yeni bir şekil vermek gerekiyordu. Çünkü emeğin üretkenliği artar; üretim giderek daha çok toplumsallaşırken; üretim araçlarının ve toplumsal zenginliğin özel mülkiyet konusu olması, işçileri hem nispi hem mutlak olarak yoksullaştırıyordu. Kapitalizmin sadece son elli yılda "sosyal devlet/refah devleti" maskesinin arkasına sakladığı vahşet; uzun iş günü, çocuk emeği sömürsü, işsizlik, iş kazaları, meslek hastalıkları, yoksulluğun ürünü olan, başta verem olmak üzere çeşitli hastalıklar ve çalışanlar üzerinde devlet eliyle yürütülen sermaye terörü, işçilerde kapitalizmden kurtulma arzusunu güçlendiriyordu. Sıkça parlayan isyan ateşi, işçileri, şehirlerin dar ve eğri büğrü caddelerinde kurulan barikatların arkasına yığıyordu. Ya şehirler büyük yıkımlardan geçti ve yeniden inşa edildi; ya yeni şehirler kuruldu. Yeni veya yenilenmiş şehirlerin caddeleri genişti ve birbirini dik açılarla kesiyordu. İşçi sınıfı burjuva devrimlerinin getirdiği yurttaş eşitliğinden yararlanamamıştı. Evet, asillerin ayrıcalıkları kaldırılmış; ama yerini ekonomik ve toplumsal eşitsizlikler almıştı. 19. yüzyıl boyunca işçi sınıfı ekonomik ve toplumsal eşitlik için, sınıfların ortadan kaldırılması için bedeli ağır mücadeleler yürüttü (Tuncer, 1998).

Maden kaynaklarına hâkim olma çabaları tarih boyunca pek çok savaşın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sömürgeci ülkeler bir ülkeyi sömürgeleştirmek için ilk başta o ülkenin madenlerini egemenliklerine almaya çalışmıştır. Egemenlik savaşlarına neden olan, ülkelerin ekonomik yapısını belirlemede kritik bir rolü olan madencilik sektörü, hem devletin hem sermayenin stratejik yaklaşımlarına konu olurken aynı zamanda sınıf mücadelesinin de önemli bir ayağını oluşturmuştur (Göktaş, 2019). Osmanlı devleti içerisindeki işçi sınıfı toplulukları öncelik olarak maden, inşaat sektörü ve askerlik bölümlerinde görüldü (Koç, 2003). Osmanlı devleti içerisinde yapılanan kapıkulu askerlerinin bir kısmı için önemli görülen kısım, ücret karşılığı çalışan emekçilerden

oluşmaktaydı. Örnek olarak 17. yüzyıl itibari ile kapıkulu kısmının Acemi oğlanlar bölümü “özgür emek” ile nitelendirilmekteydi. Acemi oğlanlar kesimi ücret karşılığında, kamu imalathaneleri, odun ambarları, inşaat sektörü, kamu gemileri, kamu fırınları, Tophane, hasta odaları, su yolları gibi bölümlerde sultanların hizmetinde görev almaktaydı. Yeniçeri grubu ise ücretli savaşçı askerlerden oluşmaktaydı. Fakat bu ücretli sınıf tarih süreci içerisinde yok olmaya mahkûm oldu ve modern işçi sınıfına dönüşüm fırsatına sahip olamadı (Koç, 1992). Osmanlı’nın yükselme ve duraklama dönemlerinde çalışan maden işçileri, genel olarak vergilerden muaf, küçük çaptaki üretici olan köylülerden oluşmaktaydı. Askere gitmesi gereken bireylerin madenler de işçi olarak bulundurulması uygulamasına ise bu tarihlerde karşılaşılmaktaydı. Belirli bir süre boyunca maden ocaklarının iş gücü askerler tarafından sürdürülmüştür. Öncelikle 19. yüzyıl sonu ve 20. yüzyıl başlarında madende çalışan işçilerin önemli bir kısmı mülksüzleşmemiş köylülerden oluşmaktaydı. Bu dönemdeki eril havzası işçileri “köylü işçi” şeklinde adlandırılmaktaydı (Kaysi, 2008). 16. yüzyıl sonu Osmanlı İmparatorluğu’nun içerisindeki toprağa bağlı yapıda değişimler yaşandı. Devlet, toprak sistemi içerisindeki tımar, merkez tarafından denetim altında tutulan devletin arazilerinin askeri sınıf olan sipahilere hizmet karşılığında bırakıldığı sistemdir. Tımar yoluyla devletin ordusuna asker sağlamak ve uzun yıllar devletin iktisadi ve askeri yapısına etkisini sürdürdüğü görülmektedir. Bu sistemin iltizam şeklindeki tımar topraklarının açık arttırma ile ilk elden çıkarılması bozulmalara kaynaklık etmiş, toprakları bu sistem ile ele geçiren mültezimler güç kazanarak tımar uygulamasının sonunu getirmişti. Tımar uygulamasının gücünü kaybederek gerilemesi, köylüyü sömürgeye açık hâle getirdi. Güçlenen mülteciler karşısındaki o güçsüz ve çaresiz olan köy halkı merkezdeki otoriteyi tanımayarak, toprakları terk etmeden yaşamaya başlamıştır. 19. yüzyıl itibari ile zorunlu göç durumunda artış gözlemlendi, köylü toprağını bırakarak şehirlerdeki iş yaşamı içerisinde işçi olarak tanımlandı. Dünyanın beraberinde Avrupa’nın bir bölümünü de etkisi altına alan Sanayi Devrimi ekonomik ve siyasal olarak 18. yüzyıl ile beraber güç kaybetmeye başlayan Osmanlı’yı da etkisi altına almış, güç kazanan ve gelişme gösteren Avrupa karşısında eski gücüne geri dönme gayesi bulunan imparatorluk batılı tarzda modernleşme ve yenilik hareketini 19. yüzyıl itibari ile gerçekleştirmiştir. Batılılaşma sürecine, eğitimden iktisadi yapıya, siyasal rejimden toplumsal yaşama, yönetimden hukuk alanına pek çok çeşitli alanda yeni ortamlar içerisine devlet tarafından yer verilmiştir. Bu aşamalar içerisinde devlet politikası olarak sanayileşme adımlarının uygulanması Osmanlı’da sık görülmeyen ücretli işçiliğin çıkışına sebep olmuştur. Başlarda

az bir kısım işçinin ücret karşılığında çalıştığı yapı görülürken, 19. yüzyıl sonuna gelindiğinde sınıfsal nitelik kazanan bir grup işçi kitlesi devlet içerisinde kendisine yer buldu. Bu noktada işçi sınıfı 20. yüzyıl ile beraber örgütsel ve eylem niteliği olarak hareketli bir süreç ortaya çıkardı (Zengin, 2020). Sınıf hareketi, olgusu ve bilinci 19. yüzyıl itibari ile varlığını gösteren bir yapı hâline dönüştü (Koç, 2003). Osmanlı imparatorluğu içerisinde olan işçi sınıfının, varlığını hiçbir şekilde ortaya koyamamasının nedeni sanayileşme aşamalarında yaşanan gecikmelerdi. 19. yüzyılın başlangıç kısmında devlet endüstriyel tarzda üretim fabrikaları gibi yapılan çalışmalar sonucunda iş yaşamı içerisine dâhil oldu. Oluşturulan bu fabrikalaşma daha önce olan devlet çalışmaları sonucunda tesisleri oluşturdu (Zengin, 2020).

Türkiye için işçi hareketleri ve sendikal düzenin bir dönüm noktası olarak tarihte II. Meşrutiyet işaret edilmektedir. Jön Türk devrimi ile birlikte emek-sermaye arasındaki ilişkiler için Türkiye’de yeni bir döneme girildi. Türkiye’nin her yerinde yaşanan grevler günlük hayatı etkisi altına aldı. Fakat tatili eşkâl mevzuatı ve arka arkaya olan savaşlar işçi hareketlerine ket vuran durum oldu. Mütareke ile yeni bir dönem işçi taleplerinde yaşandı. Bu durum 1927 senesine kadar devamlılığı sürdürdü. Takrir-i Sükûn ile birlikte en güçlü silah olan işçi grev hakkı uzun süre gündemin dışına itildi. 1960 senelerine kadar kanun dışı olarak yapılan eylemler şeklinde ele alındı. 1908 öncesi senelerde Osmanlı Devleti’nin topraklarında birçok çalışana bir araya getiren işçi eylemleri ve yapılanmaları yer almaktaydı. Padişah II. Mahmut devri ile birlikte Osmanlı topraklarında o dönem için fabrika denilebilecek girişimler yapıldı. 19. yüzyıl son aşamasında devletin sanayileşmeyi teşvik etmek amaçlı önlemler aldığı görülmüştür. Sanayi Mektepleri açılmış, fabrikalar için Avrupa’dan araç, gereç ve makinelerin gümrük ücreti ödemeksizin ithaline izin verilmiş, Sanayi odaları oluşturma girişiminde bulunulmuş, Islah-ı Sanayi Komisyonu ardından girişimde bulunan kişilere imtiyaz tanınmıştır. Bu noktada sanayi sektöründe düzenlemeler yapıldı. 1862 tarihte oluşturulan nizamname ile fabrikalarda kullanımı gerçekleştirilen ve buhar makineleri için geçerli kurallar ve standartlar getirilmiştir. Gelişmeler neticesinde Osmanlı Devleti içerisinde işyerlerinde görev alan kişiler “işçi” kimliğini kazandı. Zaman içerisinde 1862 senelerinden sonra işçi sandıkları, yardımlaşma, işçiler için cemiyetler, yardım ve hayır dernekleri kuruldu. Oluşturulan bu yapılandırmalardan bazıları devlet tarafına oluşturuldu. Bazı dönemlerde de işçi hareketleri ve eylemleri gerçekleştiği görüldü. 1908 Devrimi sonucunda tetiklenen kritik hareketler Osmanlı Devleti’nin

geleneksel durumlardan çıkışının somut kanıtıydı. Çalışan bireylerin “yabancılaşma” evresinden koparak, bireylerin geleceklerini düşünme kaygısıyla eyleme geçtikleri dönemin bilinçlenme devrini doğal olarak başlattığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle 1908 senesi ile birlikte çalışan kişilerde sınıf bilincinin belirgin bir hâl aldığı bilinmektedir. Bu aşamada işçi kavramı da literatürde yerini almıştır. O zamana kadar ırğat, reaya, müstahdem, amele, bekâr uşağı hatta yaptığı işe göre memur, esnaf olarak adlandırılan bir kesimin Weberyen boyutu ile statü kazandığı bir dönemde işçi kavramı icat edilmiştir (Toprak, 2016). Osmanlı içerisinde modern işçi sınıfı anlayışı, Avrupa’daki gelişime göre geç gerçekleşmiştir. Güç şeklinde sağlanan bu gelişimin geçerli birçok nedeni vardır. İlk olarak Osmanlı Devleti’nin geleneksel iş yaşamını uzun zaman sürdürmesi söylenebilmektedir. Bu yapının nedeni devletin tarım toplumu şeklinde bir yapı üzerinde olmasıdır (Zengin, 2020). Bu sınıf olgusunun, süreklilik içeren düzenli bir çizgisi ve ileri gelişimde yer alan bir yapıda olmadığı açıkça bellidir. Maden, işçilerin örgütün sınıfsal hareketlerinden geride duran, tarihi aşamalarda ara sıra kesintiye uğradığı ve günlük direnç gösterilen biçimlerde etrafında sıkışmış ilimlerle nasılsa kalıntılar beslenerek devamlılığını sürdürmektedir. Söz konusu işçi sınıfının örgütlü ve bilinçli bütün bir şekilde ele alınması sermaye sınıfının konumu, tarih ağının yüz yıllık geçmişi ile sürekliliğini göstermemekte, işçi sınıfının oluşum sürecinde en önemli unsurlardan birisi mücadele nosyonu şeklinde birçok olay ile karşılaşılmaktaydı (Bakioğlu, 2019).

Zonguldak 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Osmanlı İmparatorluğu’nun ve Türkiye’nin en önemli sanayi alanlarından biri olmuştur. Üretim faaliyetleri için bir atölye bölgesi olarak gelişen Zonguldak, daha sonra idare ve yeniden dağıtmaya yönelik işlevler üslenmiştir. 1970’lerin sonunda itibaren yaşanan gerilemeye rağmen kömür madenciliği hâlâ hem Zonguldak kenti hem de bölge için çok önemli bir iktisadi faaliyet niteliğindedir. Bölge, 10.000’den fazla işçisiyle, önemli bir işçi yoğunluğuna ev sahipliği yapmaktadır. Dahası, madencilikte ciddi yaşanan iniş çıkışlara rağmen, Zonguldak sakinlerince ve dışarıdan bakanlarca bir işçi kenti olarak görülmeyi sürdürmektedir. Bu algıyı pekiştiren etmenlerden biri de 1908’den günümüze kadar zaman zaman yüzeye çıkan, çıktığında da kendini çok güçlü bir biçimde hissettiren işçi eylemliliği geleneğidir (Barutçu ve Uzar Özdemir, 2017). İşçi mücadelesinde Zonguldak kömür havzası ayrı tutulması gereken bir yere sahiptir. 1946 yılında Zonguldak Maden Kömürü Havzası İşçileri Sendikası maden işçileri tarafından kurularak, 1947’de işçi ve işveren sendikaları için faaliyetler ve yasal

düzenlemeler ortaya konmuştur. Böylece sendikalaşma aşaması hız kazanmıştır. Zonguldak havzası çok yönden ilklere imzası olan bir bölgedir. Diğer bölgelerdeki iş kollarından farklı olarak uzun bir geçmişe sahip yaşanmışlıkları içeren emeğin şehri sınıf bilincinin oluşumunda ve gelişmesinde öncü konumdadır (Çatma, 2006). Öte yandan, madencilik sektöründe yaşanan gerileme nedeniyle işçi sınıfı kimliğinin de gerilediğine dair bir inanç iyice yaygınlaşmıştır. Zonguldak'a dair oluşan bu kanı, aslında sosyoloji ve siyaset bilimi literatürlerinden gördüğümüz genel bir eğilimin yansımasıdır. Bu eğilim, sadece sınıf kimliğinin değil bireyi modern dünyada tanımlayan tüm kimliklerin krizde olduğunu öne sürmüştür. Buna göre ırk, toplumsal cinsiyet, etnisite ve sınıf gibi kimliklere atfedilen anlamlar git gide daha çok parçalanmakta ve yerinden edilmektedir. Bu hatta ilerleyen kimi kuramlara göre eski kimliklerin yaşadığı güçlü kriz, modern bireyin özerk bir özne olarak görünmesine dayanan yaklaşımları da iyice zorlamaktadır. Sınıf kimliğinin krizi ise büyük ölçüde geçtiğimiz yüzyılın son dönemlerinde yaşanan bir dizi toplumsal ve siyasal gelişmeler bağlamında ele alınmaktadır. Sınıf krizini tartışmak için öne çıkarılan bazı gelişmeler arasında, hizmet sektörünün yükselmesi ve sanayi proletaryasının gerilemesi, beyaz yakalı çalışanların artan önemi, proletaryanın bazı kesimlerinin burjuvalaşması, maddi olmayan emeğin hegemonik hâle gelmesi ve nihayet, küreselleşme vardır. Orta ve Doğu Avrupa'daki sosyalist rejimlerin çöküşü de sınıfın krizine yol açan süreçlerin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Sınıfın krizi iddiasını desteklemek için ele alınan süreçler ne olursa olsun, bir zamanlar mükemmel, sorunsuz ve sabitken sınıf kimliğinin artık öyle olmadığı iddiası fazlasıyla sorunludur. Aslında tüm kimliklerin tanımı gereği akışkan olduklarını ve sürekli olarak itiraz, müzakere ve yeniden inşa konusu olduklarını savunan bir literatürde mevcuttur. Sınıf kimliği esasen hep bu nitelikte olmuştur. Bu yüzden de işçi sınıfı kimliğinin somut olarak nasıl müzakere ve inşa edildiğini anlamak için yerel sınıf oluşumu tarihlerine ve yerel bağlamları etkileyen sosyoekonomik ve siyasal süreçlere bakmak gereklidir. Bu anlamda özellikle ulusal ve bölgesel gelişmelere verilen tikel yanıtları ve topluluğun doğasına dair yerel fikirleri incelemek zorundayız. Ulus-devlet kuşkusuz işçi sınıfının bu tikel yanıtları geliştirdiği geniş bağlamın parçasıdır. Devletin ana girişimci ve işveren olduğu sanayi bölgelerinde ise devletin sınıf oluşumundaki rolü daha da belirgindir (Barutçu ve Uzar Özdemir, 2017).

Maden işçilerinin çalışma ve yaşama koşulları, dokumacılardan daha iyi değildi. Çoğu zaman daha da kötüydü. Ama hâlâ köylerine yakındılar. "Taşrada" sayılırlardı. Mücadele

deneyimini devralacakları, kendilerinden önce veya kendileriyle aynı dönemde, bu alanda gelenek yaratmış başka işçi kesimlerinden uzaktaydılar. Madenci şehirlerinin genellikle üniversitesi yoktu; aydını ve aydın adayları olan gençler pek azdı. Bütün geleneklerini kendileri yaratmak zorundaydı. Biricik avantajları ise, kömürün hep orada olması; onlarca yıl, onlarca nesil; babadan oğula aynı işin, aynı hayatın devrolmasıydı. Bu yüzdendir, İspanya'da, Romanya'da, Amerika'da, İngiltere'de, Rusya'da, Türkiye'de, Güney Afrika'da, kömür işçileri yüzyılı aşan, iki yüzyıla yaklaşan bir süre boyunca, aynı havzalarda biriktirdikleri deneylerle, yarattıkları geleneklerle, hemen parlamayan; ama parlayınca bütün havzadaki işçileri, havzanın üstüne kurulmuş şehri: yakınlarındaki metal işçilerini sürükleyen, ayağa kaldıran bir kesim oldular. 20. yüzyılın ilk çeyreği biterken, kapitalist ekonomilerde motor konumuna metal sanayi yükseldi. Tekstil geri plana düştü. Birbirini izleyen teknolojik gelişmeler ve üretim sürecinin örgütlenmesindeki yenilikler; bu sanayi kolunu büyük üretime hazırladı. Üretimi standart parçalara bölen ve bir bant sistemi üzerine yerleştiren Fordist ve Taylorist "üretim süreci örgütlenmesi" teknikleriyle, işçi bant sisteminin bir parçası hâline geliyordu. Böylece vasıflı işgücü ihtiyacı ortadan kalkıyor ve kitlesel üretimin ihtiyaç duyduğu sayıda işçi bulmak mümkün oluyordu. On bin, yirmi bin, otuz-kırk bin kişinin çalıştığı fabrikalar, "fabrikalar kalemiz" sloganını, mecazi değil gerçek anlamda doğruluyordu. Yüzyılın başında işçi hareketi hem sendikal planda, hem siyasal planda güçlenmiş ve kitleselleşmiştir. Ama işçi sınıfının yoksulluğu pek az değişiklik göstermiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yüzyıl öncesine göre aldığı her küçük mesafeyi, sayısız iş cinayeti sonrasında gerçekleşen direnişlere ve grevlere borçludur. İşçi hareketinin güçlü olduğu Almanya ve İtalya gibi ülkelerde faşist rejimlerle; işçi hareketinin bir iktidar alternatifi olmadığı, ABD, İngiltere gibi gelişmiş kapitalist ülkelerde ise doğrudan teknelci rejimler örgütlenerek işçi sınıfları devlet terörüyle, Amerikan tipi sendikacılık dâhil, çeşitli ideolojik ve kurumsal mekanizmalarla denetim altına alındı. İkinci yol ise, bizzat sosyalizmi bir gerçeklik olmaktan çıkarmaktı. Bunun için faşizm Sovyetler Birliği üzerine saldırdı. Kendisine "hür dünya" diyen kapitalistler, faşist blok kendileri için de bir tehlike hâline geldikten çok sonra, Nazi orduları Stalingrad önlerinden başlayarak yenilme sürecine girince, savaşa dâhil oldular (Tuncer, 1998). 20. yüzyılda dünya sanayisi en üst seviyeleri gördü. Gelişme ile birlikte iş yaşamının baş aktörleri olan çalışanların istek ve sıkıntıları karmaşık bir durum olmaya başladı. Devletler tarafından desteklenen çalışanlara verilen düzenlemeler ile yetinilmemeye başlandı. Ülkelerin en büyük kitlesini oluşturan çalışanlar için devlet, gerçek olarak koruma ve yaşamına yönelik

kanunlar çıkardı. 20 yy. itibari ile iş hayatı toplumlar tarafından çalıştırılan, devlet ve çalışanı arasında profesyonel yapı şeklini aldı (Deniz, 2007). Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasıyla birlikte, insanları "işçi" olarak ve çalışma ortamlarını "iş" olarak görme biçimimizde bazı temel değişiklikler oldu. 20. yüzyılda Amerika Birleşik Devletleri'nde iş dünyasını iyileştirmek için bilimsel fikir ve yöntemlerin kullanılmasıyla olan şey özellikle dikkate değerdir. 1900'den önce, işçiler genellikle vasıflı zanaatkârlardı ve iş bireyselleştirilmiş, uzmanlaşmış, yavaş, verimsiz ve değişken nitelikteydi. Yüzyılın başında Amerikan ekonomisi durgundu ve elden geçirilmesi gerekiyordu. Başkan Theodore Roosevelt, insan çabasının israfını ortadan kaldırmak ve işin kötü yürütülmesinden kaynaklanan hataları ve kazaları azaltmak amacıyla, "ulusal verimlilik" eksikliğine bir çare bulunması çağrısında bulundu ve ekonomik çıktıyı önemli ölçüde iyileştirmeyi vaat eden stratejileri destekledi. Bir mühendis ve yönetim danışmanı olan Frederic W Taylor, bu çağrıya, İlkeler Bilimsel Yönetim (1911) adlı bir kitapla cevap verdi. Taylor, bir kişinin işinin her bir unsuruna bilimsel ilkeleri uygulayarak ve ardından üretkenliği ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak için çalışanları bilimsel olarak seçerek, eğiterek ve geliştirerek elde edilebilecek üretkenlik, kalite, etkinlik, doğruluk ve görev döngüsü sürelerindeki iyileştirmeleri tanımladı. "Bilim" ile Taylor, iş öğelerinin gevşekliği ve verimsizlikleri ortadan kaldıracak ve fiziksel dayanıklılığı en üst düzeye çıkaracak şekilde nasıl yeniden yapılandırılabileceğini, düzene sokulabileceğini ve hızlandırılabilceğini belirlemek için zaman çalışmaları yoluyla işin fiziksel hareketlerinin ve bağlamının ampirik bir değerlendirmesini kastediyordu. Eforu en aza indirerek. İşin sanayileşmesine geçiş, üretim işini ve genel olarak işleri reforme etmek için yeni mühendislik kavramları ve bilimsel kanıtlar getirdi (Maslach ve Banks, 2017).

20. yüzyıl ile başlayan ve ikinci Dünya Savaşı'nı kapsayan süreç olan ikinci aşama, bilginin yeni anlam kazandığı ve işe uyarlandığı dönemi ifade etmektedir. Bu noktada üretim devri ortaya çıkarak işçi sınıfının gelir seviyesinin artması, orta sınıf ile aynı seviyelere gelmesine katkı sağladı. Böylelikle üretim devri olarak adlandırılan bu dönemde sınıf kavgaları son bularak, Komünizm yenilgiye uğradı. Teknolojinin ilerleyişi, üretim şeklinin bireysel tezgâhlardan atölyelere daha sonra da fabrikaya geçişi izlendi. Bu noktada artık beceriye dayanan üretim yerine hızlı teknolojiye dayalı üretime bırakarak, ekonominin merkezine kapitalizmi yerleştirdi. Makine kullanılarak gerçekleştirilen imalat, ekonomik hareketlerin mihveri şeklini aldı. Her ne kadar kötü davranırsa da, fabrika

çalışanları Sanayi Devrimi öncesinde kırsal alanlardaki işçi sınıfından daha varlıklı şekle büründü ve kapitalizmin yok sayacak bir sınıf çatışması hayal olarak kaldı (Bursalıoğlu, 1995). İkinci Dünya savaşı sosyalizmi yıkma savaşıydı; yıkamadı. Aksine bu savaşın sonunda kapitalizmden kopan başka ülkeler de oldu. Kapitalizm, işçi sınıfını düzen içinde tutmak için yeni politikalar yürürlüğe koyma ihtiyacı duydu. Kapitalist devlet artık piyasanın sadece jandarmalığını yapmayacak; piyasanın dalgalanmalarını düzenleyecekti. İşçi ve emekçilere refahtan pay verilecekti. Bunun için kâr gelirleri vergilendirilecek; bu vergilerin bir bölümü emekçi sınıflara işsizlik sigortası; ulaşım, konut, beslenme, sağlık, eğitim gibi alanlarda sunulan ücretsiz veya ucuz hizmetlerle döndürülecekti. Kısacası devlet gelirleri yeniden dağıtacaktı. Böylece daha iyi yaşam koşullarına, sosyal güvenceye, iş güvencesine, eğitim ve sağlık hizmetlerine kavuşan işçi sınıfı, devrim için değil; refahtan alacağı payı büyütme için mücadele edecekti. İşçi sınıfının eylemi fabrika içi bir militanlıkla sınırlanacak; fabrikasının dışına, yani siyasi iktidar için sokaklara, barikalara çıkmayacaktı. Sınıf mücadelelerinin yumuşaması için patronlar kârlarının önemli bir bölümünden vazgeçiyorlardı. Kâr düzenini hepten kaybetmektense; kârın bir bölümünden vazgeçmek daha iyiydi. Üstelik gelirleri artan işçi ve emekçiler önemli bir müşteri kitlesi haline gelmişlerdi. Artık sadece asgari düzeyde beslenme, barınma, giyinme için değil; daha iyi konut, radyo, televizyon, bisiklet, araba, dayanıklı tüketim malları, tatil ve benzerleri işçilerin talepleri arasına girmişti. Daha önce patronların nefret ettiği, devletlerin yasaklamak veya faaliyetlerini sınırlamak için fırsat kolladığı, fırsat çıkmazsa provokasyon düzenleyerek fırsat yarattığı sendikaların; bu role talip olanları; artık yeni düzenin temel kurumları olmuştu. Devletin gelirleri yeniden dağıtılması ve toplumsal çelişkilerin yumuşatılması politikası içinde, sendikalar kilit bir rol oynuyorlardı. Sendikalar düzenin saygın kurumları arasında yerlerini almışlar; sendikacılar yüksek bir itibar görmeye başlamışlardı (Tuncer, 1998).

2.2. Maden

İnsanların ihtiyaçları göz önüne alınarak, yeryüzünde bulunan veya yer altından çıkarılıp kullanılan kaynaklar ‘maden’ olarak tanımlanmaktadır (Turhan, 2016; Karaahmetoğlu, 2019). Madenler, yer kabuğundaki bazı bölgelerde doğal etkenlerle oluşum gösteren, çeşitli kullanımları olan minerallerdir (Baykan, 2016). Doğada yer alan kaynakların bir kısmı yenilenemeyen bir kısmı ise yenilenebilir doğal kaynaklardır. Bu pencereden bakıldığında madenler “yenilenemeyen” doğal kaynaklar kategorisinde yerini almaktadır.

Canlıların yaşamlarını sürdürebilmeleri için doğal kaynaklar içerisinde madenler önemli bir konuma sahiptir (Günay, 2017). Tarih boyunca madenler önemini korumuş, medeniyet tarihi dahi o dönemde kullanılan maden kaynaklarına göre isimlendirilmiştir. Özellikle ülke zenginliğine katkı sağlayan ve enerji sektöründe kaynak olarak daha fazla kullanılan madenler önem arz etmektedir. Komşu ya da gelişmiş ülkeler arasında bu kaynaklara sahip olma düşüncesi zaman zaman bazı sorunlara kapı aralamış, savaşlara sebebiyet vermiştir (Şahin ve Kablay, 2015). Enerji sektörünün önem arz eden girdisinden bir tanesi madenlerdir. Özellikle ana enerji ürünleri olan kömür, petrol ve doğalgazın arz güvenliği ekonomik faaliyetlerin aksaklığa uğramadan devamlılığının sürdürülebilmesi açısından fazlaca önem taşır. Enerjinin ortaya çıkarılabilmesi, üretimin belirli miktara ulaşabilmesi, işletilmesi, birikiminin sağlanarak depolanması ve taşıma sürecinin güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesi süreç sonucunda arz güvenliğini oluşturmaktadır (Korkmaz, 2011).

2.2.1. Madencilik Tarihinin Doğuşu ve Gelişimi

İnsanlık tarihi; üretimin gerçekleşmesinde gerekli koşullar olan, üretebilecek insan ve doğanın karşılaşması ile başlamıştır. Toprak, sular, madenler gibi pek çok üretimin ögesi olan doğal varlıklar doğa kavramının kapsamında yer almaktadır. İnsanla doğanın karşılıklı birbirlerini etkilemeleri ile gelişimlerinin sağlanması, insan eliyle üretimin gerçekleştirilmesi süreciyle şekillenmektedir (Töz, 1988). Madenlerin araştırılması, çıkarılması ve işletilmesiyle ilgili uygulamaların tümüne de madencilik denilmektedir (Baykan, 2016). Koçali (2019), madenciliği; “yer altındaki tüm cevherlerin araştırılması, çıkarılması ve işletilmesi işlemleri ile ilgili tüm teknik yöntemlerdir” şeklinde tanımlamaktadır. Madencilik tarihi insanlık tarihi ile eşdeğer olarak nitelendirilebilir. İnsanoğlunun madencilik macerası çevresinde var olan farklı ağırlık ve renklerdeki taşları keşfetmesi ve ilgilenmesi ile başlamıştır (Turan, 1981). Yer altında topraktan daha değerli nitelikte bulunan madenlerin işlenmesi ile oluşan madencilik bilgisi, insanoğlunun tarihi kadar eskiye dayanır. Maden varlığının yeryüzüne çıkarılması, işlenmesi, bazı cevherlerin eritilmesi ve döküm işlemleri yorucu, efor sarf edilmesi gereken bir noktadır. Bu konuda deneyim kazanmak, uzun soluklu olmaktadır. İnsanlar hayatlarında yeni bir boyuta geçebilmeleri için madenleri eritme, kullanılabilir bir seviyeye ulaştırma çabasıdadırlar (Erden, 2017). İnsanların başkasının hizmetine olan ihtiyacı tarihin ilk dönemlerine kadar uzanmaktadır. Bu gereksinim hizmet ilişkilerinin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Madencilik sektörü de başka kişilerin hizmetine gereksinim duyulan, bağımlılık esasına

dayanan alanlardan biridir. Bu faaliyetler yapıldığı ilk zamanlardan itibaren fazla çaba sarf edilmesi gereken, yoğun beden gücü ihtiyacı olan bir organizasyona dönüşmüştür (Karaahmetoğlu, 2019). İnsanlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar uygarlıkların ve toplumların şekillenmesini sağlayan en değerli sektörlerden bir tanesi madenciliktir. Hayatın bir parçası olan ve vazgeçilemeyen birden fazla unsur madencilik faaliyetlerinde elde edilen cevherler veya ürünler sebebiyle hayatımızda yer edinmektedir (Koçali, 2019).

2.2.1.1. Tarihi Çağda Madencilik

Madenlerin keşfedilme ve kullanımının öğrenilme süreci; belirli süre içerisinde gerçekleşmekte ve değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır. Sınıflandırmadan bir tanesi geleneksel sınıflandırma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu sınıflandırma çeşidi, insanların değişen yaşamlarının şekline ve maden kullanımına göre dönemlerden oluşmaktadır. Oluşan bu ayrımlar; Paleolitik, Mezolitik, Neolitik Dönem diye sıralanmaktadır (Özer, 2020).

Tarihi çağda madencilik, insanoğlunun hayatını sürdürmesi ve kendini yeniden yaratması için doğada emek verilen ilkel araçları toplamasıyla başlamaktadır. Antropolog Lewis Henry Morgan'ın "vahşet dönemi" diye isimlendirdiği dönemde insan, yırtıcı bir hayvan gibi doğada ne bulmuşsa toplamış ve hayatını sürdürmeye çalışmıştır. Arkeologların Eski Taş Devri diye adlandırdığı Paleolitik Çağ ve jeologların Pleistosen ismini verdikleri devrin başlangıcından son anına kadar; yani insan ömrünün büyük çoğunluğunu kapsayan bir zaman boyunca, toplayıcılık insanoğlunun geçim yolu olmuştur. İnsanların, doğadan beslenme ihtiyacını karşılamak için topladıkları ile birlikte kemik, sopa, taş gibi ilk emek araçlarını da topladığı bilinmektedir (Töz, 1988). Tarih boyunca insanlar taş, kemik, ağaç, boynuz gibi maddelerden aletler yaparak, temel ihtiyaçları olan beslenme ve avlanmayı gerçekleştirmişlerdir (Kartalkanat, 2008). Madencilik ilk maddesi olan taş, insanoğlunun tarihinde de en önemli nesne olarak yerini almaktadır. İnsanların öncelikle buldukları gibi kullandıkları taş ile beslenme ihtiyacını karşılamak amacıyla hayvanları vurdukları bilinmektedir. Daha sonra taşların farklı özellikte olduğunu fark eden insanoğlu, taş türlerini etkili olduğu alanlara göre ayırt etmeyi de öğrenmiştir (Töz, 1988). Avcılık ve savunma olarak çakmak taşı ve obsidiyen gibi taşları savunma aracı amacıyla, bu dönemde biçimlendirmiştir. İlerleyen zamanlarda insanlar hematit ve malahit gibi madenli cevherleri boya malzemesi şeklinde kullanmışlardır (Kartalkanat, 2008). İnsanoğlu, başlangıçta kolay

şekil alan ahşabı, taşı ve pişmiş toprağı üretim yaparken kullanmıştır. İstenilen şeklin verilebildiğı madde olan madenin keşfi ile insanlar hemen hemen her alanda madeni ön plana çıkarmaya çalışmış ve kullanmaya başlamıştır (Başak, 2008). Paleolitik dönemi takip eden Mezolitik dönemlerde, avcılık ve toplayıcılık ön plandadır. Bu dönemde yaşayan insanlar tüketici toplumlardır. Taş devri döneminin üçüncü aşaması olarak “Yen Taş Devri” olarak adlandırılan devir Neolitik dönemdir (Memiş, 2022). İklim şartlarında meydana gelen değişiklikler ile birlikte soğuk iklimin yerini tropikal iklime bırakması ve Buzul Dönemi'nin sonlanması nedeniyle, insanların yaşam şartları değişim göstermiştir. İnsanlar yerleşik yaşamın şartlarına alışmış; tüketici olmaktan çıkarak farklı çeşit ürünlerin tarımını gerçekleştirmiş ve çeşitli kulübeler yaparak yaşamlarını burada geçirmeye başlamışlardır. İnsanlar, Neolitik Dönem ile doğada kendileri için gerekli her şeyi keşfetmiş ve doğada kendileri için fayda sağlayacak malzemelerden yararlanmışlardır (Özer, 2020). Geçmişten günümüze kadar insanoğlunun günlük hayatında yaşamını kolaylaştırmasını sağlayacak bir takım ürünleri ortaya çıkarma çabası, bütün toplumlar tarafından aralıksız şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu süreç, insanların yerleşik yaşama geçtiğı Neolitik Çağ ile hız kazanmış ve günümüze kadar devamlılığını sürdürmüştür (Başak, 2008). Ateşin keşfi ile madencilik önemli yol kat etmiş, insanların cansız gücü kendi hizmetinde kullanması ilk kez gerçekleşmiştir (Töz, 1988). Ateşte uzun zaman bekletilen madenin eridiğı, bu şekilde kolay işlenebildiğı ve soğuyunca da katı hâline dönüşebildiğinin öğrenilmesi, metalürjideki en önemli buluş olarak yerini almıştır (Başak, 2008). Ateşin varlığı; Paleolitik ve Mezolitik devri de içerisine alan bir süreçte dayanmaktadır. Neolitik devirde ise insanlar o zamana kadar topraktan meydana getirdikleri çanak çömlekleri güneşte kurutmayı bırakarak, kontrol altına aldıkları ateşi kullanmış ve daha sağlam hâle getirilmesini sağlamışlardır (Memiş, 2022).

Kalkolitik Çağ'ın başlaması ile birlikte; başlangıç olarak bakırın işletilmesi ile madenler, savunma sanayisinden başlayarak süs eşyasına kadar tüm alanlarda kullanılmıştır (Başak, 2008). Bakır madeninin insanların yaşamlarında yer edinmesiyle madencilik faaliyetlerinde değişiklikler görülmüş, teknolojik gelişmeler sayesinde farklı çeşit metaller ile tecrübe kazanılmış ve ilerlemeler kat edilmiştir (Ekmen, 2022). En çok talep gören bakır; Kalkolitik Çağ'ın sonlarında zamanla yerini az kırılğan yapıda olan arsenikli bakır, bronz, gümüş, altın ve demire bırakmaktadır. Maden sektöründe işçiliğın gelişiminin üst seviyeye ulaştığı Tunç Çağı'nda milat olarak görülen bakır ve kalay karışımı olan tuncun

elde edilmesi maden sanatının dönüm noktasıdır (Başak, 2008). Madencilik açısından büyük yenilik olarak adlandırılan tunç madeninin keşfinin, İlk Tunç Döneminin ikinci evresinde gerçekleştiği bilinmektedir. Tunç yapımında gerekli olan kalay madeninin Anadolu dışındaki diğer toplumlardan olan Asur ve Akad gibi Mezopotamya toplumlarından ithal edildiği kabul görmektedir (Özer, 2020). Anadolu'da maden üretiminin Neolitik Dönem'de varlığı bilinse de bilinçli şekle bürünmesi, Geç Kalkolitik Dönemi işaret etmektedir. Geniş alanlara yayılımı ise Erken Tunç Çağ'ında gerçekleşmiştir (Erdem ve Derin, 2022).

İnsanlığın var oluşundan itibaren madenciliğin varlığı yapılan kazılarda bulunan alet, eşya, para vb. bulgular ile ortaya konmuştur. Madencilik Türklerin Anadolu'ya gelmeleri ile birlikte hız kazanmıştır (Turan, 1981). Bilim insanları tarafından tarihin sıfır noktası diye isimlendirilen Anadolu, madenciliğin beşiği olarak görülmektedir. Diyarbakır Çayönü ve Aksaray Aşıklı Höyük'te gün yüzüne çıkarılan nabit bakırdan ortaya çıkarılan nesnelere Anadolu'da madenciliğin 10.000 yıl önce başladığının kanıtı olmuştur. Geç Hitit dönemine ait olduğu arkeologlar tarafından düşünülen Niğde'nin Ulukışla ilçesindeki, Bolkar Dağları'nda bir kayaya işlenmiş 2800 yıllık yazıtın, dünyanın ilk maden ruhsatı olduğu tahmin edilmektedir (Özdoğan vd., 2022). Tarihi kayıtlara göre Milattan 7000 sene önce Anadolu'da madenlerin eriterek kullanıldığı ve işlendiği bilinmektedir. Edilen bilgilere göre M.Ö. 2000-1200 senelerinde Hititlerin demir madenini eriterek aletler yaptıklarını, yapılan kazı çalışmalarında Hitit kralı ve Asur kralı arasındaki mektuplaşmada hava şartlarının kötü olması nedeniyle demir siparişlerini yerine ulaştırılmadığı için özür dilemesi, madenlerin geçmişte ticari olarak kullanıldığını ortaya koymuştur. İlk altın madeninin kullanılarak para haline dönüştürenlerin Lidyalılar olduğu, Fenikelilerin M.Ö. 2000 yıllarında Ergani Bakır yatağını işlettikleri ve ilk çağlarda Marmara Adası'nda mermer çıkartılarak heykeller yapıldığı bilinmektedir (Turan, 1981). Kırgızların dönemlerinde demir, kalay ve altın madeninden çeşitli sanat dallarına ait araçlar yaptıkları ve metalden yaptıkları ürünler ile madencilik faaliyetlerindeki ustalıklarını ortaya koydukları arkeolojik kazılar ile ortaya çıkmaktadır (Erden, 2017). Maden yatakları bakımında zengin bir bölgeye yerleşen Moğollar, buna rağmen ileri derecede madencilik bilgisine sahip olamamış ve madencilik faaliyetlerinde gelişim gösterememişlerdir. Bu nedenle Uygurlara bağımlı şekilde hayatlarını sürdürmek durumunda kaldıkları kaynaklara yansımaktadır. Madencilik bilgisi olarak ileri seviyelerde olan Uygurlar yaptıkları savaş

aletlerini Moğollar içinde ürettikleri ve en dikkati üzerine çeken aracın Uygur kılıçları olduğu bilinmektedir (Göksu, 2008). Hun toplulukları yaşadıkları bölgede yer alan maden kaynaklarını en usta şekilde işleyerek madencilik endüstrisinde önemli bir konuma yerleşmişlerdir. Özellikle arkeolojik kalıntılar ile ortaya konan Hun mezarları ve içinden çıkarılan madeni kaynaklar kullanılarak yapılan ürünler bunun açıkça göstergesidir. Ortaya konan bulgular bu dönemde büyük bir topluluğun varlığını işaret etmektedir. Kültüre ait en önemli ticari faaliyet alanından birinin madencilik olduğu görülmektedir (Cosmo, 2002). Uygurların madencilik faaliyetlerini sürdürürken, madenleri eritmek için yüksek ısıya ihtiyaç duyduğu bunun içinde kömür madenini kullandıkları bilinmektedir. Uygurların kömür madenini kullanmalarıyla alakalı Çin kaynaklarında farklı bilgilere rastlanmaktadır. Bunlar arasında: “Ağzından alev ve dumanlar çıkan dağın eteğinde siyah taşlar ve kumlar bulundu. Uygurlar bu siyah taşları odalarında yakarlardı.” şeklinde bilgiler yer almaktadır. Kuçar şehrinin yaklaşık 200 km kuzeyinde geceleri ateş yandığı ve bunun siyah kömür madeni olduğunu, yine Çin kaynaklarında geçen bir diğer bilgidir (Kahya, 2002). Uygurlar siyah taş kömürlerini uzun yıllar çıkarıp, kaynak olarak kullanmışlardır. Kaynaklardaki bilgilere göre maden kömürünü kullanmasını öğrendikleri ve madeni yakarak ondan çeşitli şekillerde faydalanmaktadırlar (Erden, 2017).

Türkler Kavimler göçü ile birlikte; Orta Asya, Anadolu, Karadeniz’in kuzeyi, Avrupa, Kuzey Afrika ve Orta Doğu’ya kadar yayılarak, beraberinde bu toprakların sınırlarını da yanlarında taşımışlardır. Yaşadıkları bu toprakların zenginliklerinden faydalanmış, diğer yandan bu toprakları ihya etme şansı bulmuşlardır (Günay, 2022). Uygarlık tarihi açısından geçmişten günümüze kadar önemini koruyan Anadolu topraklarının; coğrafi açıdan üç kıtanın birleşiminde konumlanması, yer altı ve yer üstü kaynakları bakımından zenginliği nedeniyle ön plana çıkmasını sağlamıştır (Özer, 2020). Anadolu’daki kaynakların zenginliği ve çeşitliliği bu topraklarda yaşayan toplumların gelişmesine katkı sağlamıştır. Kullanım amaçlı madencilik faaliyetlerinin başlangıcının Anadolu olduğu birçok yabancı kaynakta ifade edilmektedir (Avşaroğlu, 2022). Dünya’da ilk metal eserin kullanıldığı Anadolu toprakları, ilk olma özelliğini burada yerleşik hayata geçen insanlara ve bu toprakların maden kaynakları bakımından zengin bir yapıya sahip olmasına borçludur (Fidan, 2016). Bilim dünyası madenciliğin Anadolu’dan başlayarak diğer bölgelerdeki topluluklara yayıldığını kabul etmektedir. Maden zenginliği ve çeşitliliğinden dolayı en eski metal işleme örneklerinin görüldüğü yerin Anadolu olduğu bilinmektedir (Kartalkanat,

2008). Bilim Dünyası madenciliğin beşiği Anadolu şeklinde nitelendirmektedir. Metal işleme ve madenciliğin en eski ürünlerini aradığımızda, yolumuz direk Anadolu'ya bağlanmaktadır. Tarih boyunca bu bölgeye yerleşen toplulukların bu zengin kaynakları kolayca elde etmesinin nedeninin yüzeye yakın maden yataklarına sahip bir bölgede konumlanmalarındadır. Anadolu'nun madenler açısından zenginliği bölgenin göz ardı edilemez jeolojik yapısından kaynaklanmaktadır (Yalçın, 2016). Uygarlıkların yerleşik tarıma geçmeden tam olarak medeniyete ulaşamadıkları, devletlerin gelişimleri incelendiğinde karşımıza çıkmaktadır. Fakat İslam öncesi Türkler bozkır yaşam tarzına rağmen, bu durumun dışında kalmaktadırlar. Bunun sebebi olarak bölgenin coğrafi durumunun etkisi göz ardı edilmemekle birlikte, madenlerin kullanımında endüstri denilebilecek seviyeye ulaşmaları ve atlı göçebe ekonomisine sahip olmaları gösterilmektedir. Kuzey Çin'in Ordos bozkırlarından Macaristan'a ve Batı Avrupa'ya kadar olan bölgede yer alan; Türk topluluklarının ticaretini gerçekleştirdikleri ve sosyal yaşamda kullandıkları maden ürünlerinden yüzlerce, günümüzde arkeolojik çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur. Bulunan madeni ürünler arasında savaş araç gereçleri, tarım araç gereçleri ve günlük kullanım araç gereçleri dikkat çekmektedir. Türk toplumlarının tarihinin erken dönemlerinden son dönemlerine kadar bakıldığında, Türklerde gelişmiş bir maden endüstrisinin var olduğu görülmektedir (Erden, 2017).

Türkler, Orta Asya'da yaşamlarını sürdürürken; bölge konumunun ve zorlayıcı yaşam şartlarının sonucu olarak devamlı savaş mücadelesi içerisinde yer almak zorunda kalmışlardır. Bu durum Türklerin savaşta kullanılan strateji ve alet yapımında ileri düzeye ulaşmalarına katkı sağlamıştır. İslamiyet öncesi başlıca geçim kaynağı madencilik ve demircilik olan Türk toplulukları; kalkan, mızrak, kılıç, temren, kargı gibi aletleri imal etmişlerdir. Türk kılıçlarının kabzalarını altın kaplama yapmış, hayvan figürleri ve değerli taşlarla süslemişlerdir. Türkler bakır, altın ve gümüşten yapılmış paralarda kestirmişler ve bıçak, ok-yay, makas, kurşun mamulleri, iğne gibi ürünleri ihraç etmişlerdir (Bedirhan ve Süder, 2022). En büyük devletlerin kuruluşunda başrolde olan Türkler, hayatlarını sürdürdüğü süre boyunca yüksek harp endüstrisine sahip olmuşlardır. Buna sebebiyet veren durum; Türklerin bakır, bronz ve altın maden dönemini geçerek demir dönemine erken ulaşmaları olarak gösterilmektedir. Bu madencilik alanında da çağdaşlarına göre daha önemli ürünler ortaya koymuşlardır (Kafesoğlu, 2010). Türklerin savaşçı kişilikleri; yaşamlarının her alanına dokunmuş, İslamiyet öncesi dönemde de madenciliğin ön plana

çıkmasına sebebiyet vermiş, savaşta kullanılan araç gereç yapımındaki başarıları birçok savaşta galip ayrılmalarını sağlamıştır (Bedirhan ve Süder, 2022). Madencilik, Türklerin göçebe çoban toplumundan kurtulmasında önemli bir araçtır. Türk toplulukları maden kaynaklarını kullanarak çevrelerinde yaşayan topluluklar üzerinde üstünlük kurmuşlardır. Madencilik Türk toplumuna yararları üç madde şeklinde ele alınabilir. Birinci olarak doğada ham şekilde bulunan madenlerin olduğu bölgeleri ele geçirmeye uğraşmışlar ve madencilik alanında ekonomik faaliyetlerini devam ettirmeye çalışmışlardır. İkinci olarak madencilik sayesinde tarımda kullanılacak araç gereçleri yaparak, bozkırda yerleşik yaşam şekline geçebilmişlerdir. Üçüncüsü ise dönemin önemli kaynağı olan madeni kaynakları ticarete ellerinde tutmaları, Orta Asya ticaretinde kendilerini merkeze konumlandırmada fayda yaratmıştır. Bozkır hayat tarzına sahip Türkler için tarihin kaydetmesi gereken en önemli konu, maden endüstrisinde ileri bir düzeyi yakalaması ve bu endüstri dalına ait ürünlerin ticaretini yapmasıdır (Erden, 2017). Türk toplumlarının, Çin'den Avrupa'ya kadar uzanan önemli ticaret ağına sahip olan bölgeye yakın olarak konumlanması, İpek Yolundan önemli faydalar sağlamasına sebebiyet vermiştir. Bu durum, birden fazla yere ihraç ürünleri gönderilmesine ve ürün ithalinin de gerçekleşmesine olanak tanımıştır. Maden ticareti ekonomilerinde önemli bir etken hâline gelmiştir. Bazen satir adı ile bilinen parayı, takas usulünü ya da savaş sonrası elde edilen paraları kullanmışlardır. Yapılan ürünler birçok coğrafyaya Kürk Yolu ve İpek Yolu aracılığıyla yayılma imkânı bulmuştur. Sadece ürünlerin ticareti ile ilgilenmemişler, aynı zamanda madencilik meslek şekline dönüştürerek farklı devletlerde görev almışlardır (Bedirhan ve Süder, 2022). Önemli geçiş noktası olan, birçok topluluğun yaşadığı, devletlerin hüküm sürdüğü, ticaretin merkezi konumunda yer alan Anadolu topraklarında medeniyetlerin ayakta kalabilmesi için madencilik ihtiyacı her zaman olmuştur (Avşaroğlu, 2022). Bu durumun doğal sonucu olarak karşımıza birden fazla uygarlığın Anadolu'nun maden varlığından yararlanmak istemesi sonucunda ticaret sistemlerinin varlığı kendini göstermektedir. Bu sistemin içerisinde madenleri en yaygın hale gelmesinin sağlayan nedenler arasında; tüketim ihtiyaçlarını gidermesi, yola dayanıklı ticari ürün olması en önemli etkenlerdir (Özer, 2020). Antik teknolojide sanayi devrimine kadar deneme yanılma yönteminin kullanıldığı ve köklü değişikliklerin yaşanmadığı bilinmektedir. Değişimlere kapalı olduğu ve deneyimler ile kuralların ortaya konulduğu söylenebilir (Baykan, 2016). Kısacası eski zamanlardan günümüze kadar madenler; Bizans, Roma, Selçuklu ve Osmanlı Devleti

dönemlerinde belirli kriterlere göre işletilmiştir. Anadolu, tarih boyunca madencilik sektörü açısından önemli merkez halinde olmuştur (Özdoğan vd., 2022).

2.2.1.2. Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemi Madencilik

Kaynak bakımından zengin bir coğrafyada yer alan Anadolu toprakları jeopolitik konumundan kaynaklı ilk medeniyetlerin yanında Bizans, Selçuklu ve Osmanlı Devleti gibi büyük imparatorluklara ev sahibi olmuştur (Terzi, 2021). Geçmişten günümüze kadar birçok uygarlığa ev sahibi olmuş, kültürel geçmişi zengin olduğu kadar yer altı kaynakları bakımından da çeşitliliği fazla olan Anadolu; medeniyetlerin beşiği olarak adlandırılmaktadır. Anadolu'da yerleşik hayata geçen insanoğlu, medeniyetlerini inşa ederken madenlerden büyük ölçüde fayda sağlamıştır. Aynı şekilde Osmanlı Devleti de topraklarında var olan doğal cevher zenginliğinden uzun zaman yararlanmıştır (Günay, 2022). Osmanlı Devleti için madencilik sektörü devletin kontrolünde gerçekleştirilen bir sektördür. Sadece Osmanlı Devleti dönemi değil Selçuklu, Bizans gibi devletler içinde madencilik, devletin önemle üzerinde durduğu bir alandır (Engin ve Özkan, 2005). Osmanlı Devleti madenlerini ilk iş olarak, klasik dönemde savaşlarda kullanılan mühimmat yapılışında ve para basımında kullanmıştır. Fetihler ile sahasını genişleten devlet, maden yataklarını ele geçirmiş ve farklı cevherlerin kaynağına da ulaşmıştır (Allahverdi ve Yıldırım, 2013). Osmanlı imparatorluğu toprakları yer altı ve yer üstündeki cevherleri oldukça zengin topraklar olarak bilinmektedir. Fetih hareketlerinin gerçekleşmesi ile kaynak zenginliğinin sahası genişlemiş ve çeşitlilik bakımından artış gözlenmiştir. Fetihler ile sahada kazanılan bilgiler ışığında tecrübe edinen Osmanlı Devleti ilerleme sağlayarak, madencilik sektörünün işletme aşamalarında sürekli mevzuat konusunda yenilenme içerisine girmiş ve hukuki alt yapısının çağın gereklerine cevap verebilecek nitelikte olmasına dikkat etmiştir. Bu sebebiyle Osmanlı iktisat tarihinin baş aktörü ve ayrılmaz parçası madencilik sektörü olmuştur (Yüksel ve Üner, 2019). Hazineye gelir kaynağı olarak düşünüldüğünde, resmi ya da sivil alanlarda önemli bir konumda yer alan madenler açısından Osmanlı Devleti oldukça zengin bir devlettir. Bu zenginliğe sebebiyet veren durum ise devletin topraklarının geniş alanlara yayılmış olması olarak gösterilmektedir. Bunun sonucu olarak Osmanlı Devleti'nin topraklarında yer alan maden cinslerindeki çeşitlilik oldukça fazladır (Tızlak, 1996). Devletin hazinesi için önem arz eden madenler; gelir kaynağı olmasının yanında ordunun savaşlarda kullanacağı silah, barut, top gibi pek çok savaş malzemesinin yapımında hayati önem taşır. Bunun yanında madenler, halk için ortak kullanıma ait alanların (medrese, kervansaray, cami, külliye,

köprü vb.) inşasında kullanılacak aletlerin üretiminde yer alması gereken bir unsurdur (Çağatay, 1943). Osmanlı Devleti'nde maden alanlarının büyüklüğü ve hangi madeni cevherin çıkarıldığı madencilik faaliyetlerini etkilemektedir. Madenlerin işlenme yöntemi ve teknik çalışmaların sıklığına göre; çalışan işçi sayısı, hangi bölümde görev aldıkları, çalışanların niteliklerine göre değişmektedir (Günay, 2022).

Osmanlı Devleti'nde 16. yy'ın sonlarına dek iç ve dış ekonomik ilişkilerde herhangi bir zorluk görülmedi; ancak bu yüzyılın sonlarına doğru başlayıp uzun süren İran ve Avusturya seferleri, ekonomik yaşamı olumsuz yönde etkiledi. Paranın değeri düştüğü gibi, iç gereksinimleri sağlayan kaynaklar zayıfladığından, önemli kimi malların dış ülkelerden alınması zorunlu bir duruma gelmeye başladı. Öte yandan Anadolu'daki toplumsal ve ekonomik yaşamı felce uğratan ayaklanmalar, tarlada çalışan köylülerde güven bırakmadığı için üretim azaldı ve ülkede kıtlık baş gösterdi. 1603-1607 arasında tüm ülkede hububat alım ve satımı, resmi vesikaya bağlandı. Ekonomi giderek bütünlüğünü yitirmeye başladı. Üretim ve dağıtımın devlet denetiminde gerçekleştirildiği Osmanlı ekonomisi temelde toprağa dayanmaktaydı. 17. yy'dan başlayarak temel üretim aracı olan toprağın özel mülkiyete geçmesi ile birlikte, ekonomik sistemde değişikliğe uğradı. Tarımsal üretim alanında ayanların ortaya çıkmasıyla, devlet bu alanda denetim gücünü yitirdi. 16. ve 17. yy'larda Osmanlı sanayisi, Batı Avrupa sanayisi karşısında rekabet olanaklarına sahipti. Sanayi alanlarının başlıcaları; savaş sanayisi, kömür ve tersane işletmeleri, halı sanayisi, dokuma sanayisi ve madencilikti. Bu sanayi dallarında yalnızca askeri fabrikalar ve dokuma sanayisi devletin tekelinde, diğerlerinin işletmeciliği ise yabancıların elindeydi (Gürak, 1999). Anadolu topraklarında altı yüz yıl hâkimiyetini sürdürmeyi başaran Osmanlı Devleti, madencilik uygulamalarında yükselme döneminde gösterdiği başarısı ile 15 ve 16. yüzyıllarda Avrupa devletleri ile rekabet edebilecek seviyeye ulaşmıştır. Bu başarı dünyada yaşanan gelişmelerden kaynaklı olarak 17. ve 18. yüzyıllarda gerilemeye uğramıştır (Terzi, 2021). 19. yüzyıldan önce madenin işletilen önemli bir kısmını Rumeli elinde bulundurmaktaydı. Geleneksel yöntem kullanılarak madenlerin işlenmesi ve üretimlerinin bu dönemde devlet tarafından gerçekleştirildiği bilinmektedir (Özbay, 2003). Fakat son yüzyılda yaşanan bunalımlar her alanda yarattığı tahribat gibi madencilik sektöründe de Devlet-i Aliyye'de bir takım sorunlarla karşı karşıya kaldı (Günay, 2022). Osmanlı ekonomisinin can damarı olarak bilinen maden işletmeleri, 19. yüzyılın başlarında yaşanan ayaklanmalar, reform çabaları ve savaşlardan

dolayı olumsuz etkilenmiştir. Dış gelişmelerin yanında içerde yaşanan sıkıntılar devletin; mali, askeri, idari alanda yaşadığı sorunlar beraberinde birde madencilik sektöründe baş göstermiş ve ciddi sorunlara yol açmıştır. Osmanlı döneminde; maden mevzuatındaki boşluklardan faydalanılarak verilen imtiyazların kötüye kullanılması, maden işletmelerinde yararlanılan teknolojiden geri kalınması, dünya piyasalarında yaşanan dalgalanmalar, maden sektöründe uzman kişilerin eksikliği, nakliye edilmesi gereken madenlerin ulaşımı konusundaki sorunlar, maden işletmelerinin sermaye konusundaki yetersizliği gibi konular maden sektöründeki en önemli problemleri oluşturmaktadır (Öcal, 2018). Osmanlı Devleti'nin sanayileşme aşamasına geçememesi, çalışma hayatını da etkileyen etkenlerdendir. Tarım dışındaki çalışma alanları, Tanzimat devrinden önce küçük iş yerlerinden oluşmaktaydı. Bu iş alanlarında; hizmet sektörü, inşaat, ev işletmeleri, maden ocakları, küçük atölyeler gibi yerlerde yapılan üretim sadece gerekli ihtiyaçları karşılayabilecek kapasite de çalışmaktaydı ve hiçbir zaman Osmanlı dönemindeki bu küçük ölçekli iş yerleri Avrupa'daki büyük sanayi kuruluşlarına dönüşemedi. İşletmelerin gelişimlerinin geriden gelmesinin sebebi olarak dış ülkelere alman ucuz malların üretimi etkilediği bilinmektedir. Bu durum sonucu olarak Osmanlı ekonomisi dışa bağımlı ve sorunlu bir şekil almıştır (Deniz, 2007).

19.yüzyıl sonrası Tanzimat Fermanı ile başlayan madencilik faaliyetleri, doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen nizamnamelerin yürürlüğe konulması ile Osmanlı Devleti'nin yıkılmasına kadar azınlık ve yabancıların kontrolü altında kalmıştır (Terzi, 2021). Tanzimat Devri sonrası her alanda olduğu gibi maden sektöründe de mevzuatlar, Batılı tarzda oluşturulmuş ve işletilmesi konusunda da etkisi altına girmiştir (Yüksel ve Üner, 2019). Madencilik sektörünün; yüksek sermaye istemesi, riskin en üst seviyede olması, uzun geri ödeme zamanına sahip ve uluslararası fiyatlardan etkilenen bir sektör olması Osmanlı Devleti'nin imkânları dâhilinde sektörün yürütülmesinde işini zorlaştırmaktadır. Devlet bu durumda madenleri fazla fiyatlar ile imtiyaz vererek vergi almada kullanmıştır. Kendisinin gerçekleştirmekte zorlandığı madencilik ameliye işlerini, yabancıların teknoloji ve sermayesini kullanarak gerçekleştirmek istemiştir. Bu nedenle Osmanlı Devletine ait madenler yabancıların işletmesi amaçlı imtiyaz olarak verilmiştir. Uzun süreli imtiyazlar ile yabancılara bırakılan madenler memleketin gelişimine pek katkısı olmamış, tam aksine ziyan ve israfa uğrayan millî servet ve beklentilerin karşılanamaması ile baş başa kalmıştır (Türkiye Madencilik Sektörü Gelişim Raporu, 2020). Tarih boyunca ön planda

tutulan madencilik faaliyetleri için ilk genel yasal düzenleme 1858-1906 tarih aralığında yürürlükte yer alan Arazi Nizamnamesi'dir. Düzenleme kapsam olarak arazi sahiplerine ait bir yasal düzenleme olarak bilinmektedir. En geniş yasal düzenleme ise Maadin Düzenlemesi olarak görülebilir. En önemli, 1901 tarihinde yürürlüğe konulan ve uzun süre yürürlükte kalan Taş Ocakları Nizamnamesidir. 1901- 2004 yılları arasında yürürlükte kalan Taş Ocakları Nizamnamesinin ilk aşamasında, maden cinsine göre ruhsatlandırma esaslarını barındıran 6309 Maden Kanunu yürürlüğe girmiştir (Özdoğan vd., 2022). 18. yy'dan başlayarak Osmanlı sanayisi, Avrupa'da sanayi devriminin gerçekleşmesi nedeniyle Avrupa sanayisi karşısında çok gerilerde kaldı. Merkezi yönetimin pasif kalışı ve özel girişimlerin destek görmesi, devletin değişimlere açık olmayıp, savaşlar nedeniyle dışa kapanması ve kendi sanayi devrimini yapacak itici güçten yoksun olması, aradaki farkı giderek açtı. Türkiye Cumhuriyeti, bölgede egemen olan tarihsel koşulların ve Osmanlı İmparatorluğu'nun toplumsal, ekonomik ve siyasal yapısının ürünü olan güçsüz ve dışa bağımlı bir ekonomi devraldı (Gürak, 1999). Osmanlı Devleti döneminde; maden işlerine düzen vermek amacıyla, 19. yüzyılın ikinci yarısında Maden Nizamnameleri hazır hale getirilerek yürürlüğe konmasına rağmen, bu düzenlemeler ülkenin madencilik sektörü açısından bir gelişme göstermesine katkı sağlayamamıştır. Eksik ve yanlışları ile durum Cumhuriyet dönemine devredilmiştir. Cumhuriyet'in ilanı sonrası madencilik alanındaki bu eksiklikler giderilmek istenmiş ve yeni çıkarılan kanunlar ile madencilik sektöründeki bu açık kapatılmaya çalışılmıştır (İleri, 2011). Kurtuluş savaşı yıllarında insani ve coğrafyanın getirdiği tüm koşullar ve imkânlar kullanılmıştır. 1923 ve takip eden yıllarda tüm çalışmaların kamu eliyle yapılmasını ön gören bir anlayış ortaya çıkmıştır. Kamu, bir taraftan mektep, şifahane ve ulaşım konusunda ülkeyi geliştirirken; diğer yönden de halk için önem arz eden maddelerin sanayileşmesi için çabalamaktaydı. Tüm bu sebepler itibariyle TBMM ve sonrası dönemde devlet birçok sektörün gelişmesini özel yatırımlarla çözmeyi düşünmekteydi (Özçelik ve Tuncer, 2007). 1921 yılından itibaren yönetim, maddi ve yönetsel olarak önemli olaylara yönelmiş ve yasalar yapmıştır. TBMM'nin açılmasını takip eden yılda maden sektörü ile alakalı "millî ekonomi" yönelimi yaşanmıştır. Misal olarak Zonguldak'taki kömür ocakların kamu tarafından yönetilmeye başlanmıştır. Bunun yanında Etibank ile Sanayi ve Maadin Bankası'nın ortaya çıkması, madencilik sektörünün devam ve pekişmesi için yapılan önemli yatırımlardır. Yalnız kamu yatırımları bakır, demir, kömür, altın, petrol, gümüş gibi önemli kaynaklarını sahiplenirken, antimuan sektörünü devlet ve kamu dışı yatırımcılara bırakmıştır (Allahverdi ve Yıldırım, 2013).

1923 yılında kurulan Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı'dan kalan büyük dış borçlanma ve bozuk bir ekonomi ile uğraşmak durumunda kalmıştır. Yeni kurulmuş olan Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı Devleti'nden farklı yapılanma içerisinde olmasına rağmen sosyal ve ekonomik yapısı bakımından değişiklik göstermemektedir. I.Dünya Savaşı öncesi hasta adam olarak adlandırılan bu devletin yeni ülkeye mirası; sosyal ve ekonomik yapısı olmuştur. Bu yıllarda müessese başına ortalama 3-4 işçi bulunması, ülkenin makineleşmesinde en önemli etki olarak görülebilir. Yurt genelinde çalışanların neredeyse hepsi tarımda, küçük bir bölümü ise kayda değer olmayan işletmelerde iş yaşamını sürdürmekteydi (Deniz, 2007). 1923'te meşrutî yönetimin kabul edilmesi ile madencilik kolu, Osmanlı döneminden ayrı yollar izlemeyi uygun gördü. Osmanlı döneminde daha çok dış yatırımcı ve işletmecinin elinde bulundurduğu madencilik sektörü yenilik konusunda biraz iyileşme çabaları yaşamıştır. Cumhuriyet'in kurulmasıyla gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi sonucunda devlet elinin dışında da yatırımları teşvik etmek amacıyla Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur. Fakat Türkiye coğrafyasının ve insanların topyekûn savaştan anca kurtulmuş olması devlet eli dışındaki paranın yeterli olmamasına sebep olmuş ayrıca 1929 yılında küresel çapta meydana gelen ekonomik buhran maden sektörünü de devlet desteği yönünden olumsuz etkilemiştir (Türkiye Madencilik Sektörü Gelişim Raporu, 2020). 1923 ile başlayan yıllarda, yurt yönetiminde ileri gelenler ile devleti yönetenler, birçok problem ve sorun içerisinde bulunmalarına rağmen, yurt genelindeki parasal durumlar sebebiyle maden konusunu da göz ardı etmemişlerdir. Meşrutî yönetimin ilanının ilk yıllarında devrimler ve yeni düzen oturtulmaya çalışılmış olsa da bununla beraber maden ve madencilikte unutulmamıştır (Bilgin, 1972). 1923 ve sonrasında Devlet-i Aliye Osmanî dönemindeki eksik uygulamalar ve problemler çözülmeye çalışılmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında madencilik ile ilgili konular kurum, kuruluş ve yeni yatırımlarla bir işleyişe sokulmaya çalışılmıştır. 1923 ve sonrasında yapılan bu işlemler sayesinde yeni maden sahaları keşfedilmiş, olan sahalarda da maden çeşitliliği arttırılmıştır. Bunun yanında maden kaynağının yurt içi, yurt dışı satışı arttırılmış ve maddî yönden madenler değer kazanmıştır. Cumhuriyet öncesi dönemki eksikliklerin giderilmesiyle ve maden çeşitliliğinin arttırılmasıyla sektör canlandırılmıştır.

Dünya ekonomik buhranını takip eden yıllarda ülkemizde maden sektörü üzerinde kamu

eli güçlenmiştir. Bununla beraber raylı sistemlere ve yer altı işletmelerine kamu desteği daha fazla olmuştur. Yapılan ekstra raylı sistemler ile faaliyetine yeni başlayacak yer altı ocaklarının açılması düşünülmüştür. Bu yatırımlar ve girişimler sonucunda maden alanında fikir sahibi olan çok uzun zaman önce işletilen yer altı ocaklarının da tekrar işletmeye açılabileceğini ileri sürmüşlerdir. Ülkemizde 1929 sonrasında yıllar önce işletilmiş ocaklara bir dönüşün olduğu gözle görülmektedir. Bunun yanında yani ocakların açılması konusunda sektör istahlanmıştır. Bu yıllarda Devlet Arşivlerinden önceki dönemlere ait yer altı ocaklarıyla ilgili brifing alınmıştır. Ülke ekonomisi için önem arz eden madencilik sektörü eski işletilen maden ocaklarını bulma isteğini arttırmıştır (Zengin, 2020).

2.2.2. Kömürün Kısa Tarihi

Kömür, uzun seneler boyunca fosillerin katmanları halinde oluşan sert bileşik yapıdaki organiklerdir (Junior vd., 2021). Taş kömürü, linyit, kok kömürü, grafit, antrasit, odun kömürü ve turba gibi çeşitleri bulunan kömür ortalama yıllık yağış miktarı fazla olan ve tropikal iklimin hâkim olduğu bölgelerde görülür. Farklı bir ifade ile nemli ve ılıman kuşakta yer alan bölgelerde kimyasal ve fiziksel tepkiler ile ortaya çıkan bir çeşit madendir (Kavaz, 2019). Uzun yıllardır yaşadığımız gezegenin en değerli yakıt kaynaklarından birisi kömürdür. Birçok alanda önemli bir rol üstlenmektedir. Buhar gücü ve makineleşmeyle beraber önemi her geçen gün artmıştır. Sanayi gelişimini tamamlayan ülkeler makine gücü ile denizleri aşarak diğer coğrafyaların da kömür yataklarına sahip olmayı amaçlamışlardır (Yüksel, 2017). 1700 yılının son evresine doğru James Watt tarafından ortaya konan kömür ile çalışan buhar motor buluşunu, talep artışındaki arka dinamiklerden bir tanesi olarak göstermektedir. Daha sonraki aşamada kömürün gelişim süreci, demir çelik ve ulaştırma alanı başta yer almak üzere birden fazla endüstrinin girdisi olarak vazgeçilmez bir hâl almakta ve kömür madeninin ısınma olarak kullanımında yoğun bir artış gözlenmektedir. Tarihçi kesim Sanayi Devrimi'nin merkezine kömürü koymakta ve 19. yüzyılda ekonomik olarak dünyada belirleyici rol oynayan kömür kaynağını, gelişmiş ülkelerin seviyelerinde gerçekleşen yükselişlerin, petrol devreye girene kadar kömüre olan bağlılığın sürdüğü bilinmektedir (Tamzok, 2012). Dünya'nın başını çeken fosil yakıtların başında kömür gelmektedir. Kömür ilk ortaya çıktığı dönemde ısınma maksadıyla kullanılsa da ilerleyen dönemlerde sanayi devrimi ile beraber buhar elde etmede kullanılmaktadır. Makine ve buhar gücüyle çalışan aletlerin pekiştirilmesinden sonra Avrupa devletleri arasında savaşlar yaşanmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra güçlü

devletler, güçsüz devletlere hükmetmeye çalışmıştır. Ayrıca ülkelere kömür konusunda yatırım yapmışlardır. Bu durum sonucunda yer altı kaynaklarına sahip olan ülkeler varlıklı ülke konumuna erişmiştir. Varlıklı ülkelere de maden yönünden yabancı para girişi genellikle borçlandırma olarak gelmiştir (Kaştan, 2016).

Kömürün kaynağından elde edilen diğer bir form olan elektrik enerjisi, 19. yüzyılın son evrelerinde sahnede yerini almaktadır. Kömür tüketimi ile elde edilen bu form, daha çevreci, daha düşük maliyetli ve kolay taşınabilme gibi özelliklere sahiptir. İnsan hayatı için en ucuz ve kolay enerji elde etmeyi sağlayan elektrik enerjisi, kaynağı olan kömürün geleceğinde de söz sahibi olmuştur. (Tamzok, 2012). Avrupa'da, kömür madenlerinin toprağa yakın yüzeylede olan kısmı Saint- Etienne, Liege, Saar, Ruhr gibi yerlerde çıkarılarak seramik, dökme demir ve cam üretiminde kullanılmaktadır. Buhar makinelerinin Avrupa'da icadı ile kömür madenlerine de duyulan ilgi hızla artmıştır ve en az üretimi kömür kaynağından elde edilmiş şehirler aydınlatılmıştır. 19. yüzyılda Londra'da şehirde aydınlatma olarak kömür yağı üretimi önem kazanmaktadır. Bu durum modern elektrik çağı ile birlikte kömür gazı kullanımını tarihte bırakmıştır. İlk kez evleri ışıklandırılması için elektrik üretimi 1882 senesinde Thomas Edison tarafından kömür yakıtı jeneratörleri geliştirmesi ile başlamıştır. İçten yanan motorların icadı, kömüre olan yoğun ilgiyi azaltarak, petrolün önemini arttırmıştır. Fakat dünya, eski hayati etkisini kaybeden kömürü hiçbir zaman tamamen azaltamamıştır. Küresel çapta sanayi, elektrik gibi çeşitli alanlarda kömür kullanılmaktadır (Kaştan, 2016). Her ulusun önemli yer altı kaynakları olmalıdır. Çünkü ülkenin maddi anlamda zengin sayılabilmesi ve parasal yönetimi önemli doğal kaynaklara sahip olmasına bağlıdır (Ayaz vd., 2022). Kömür madenciliği, yurdumuzda iş rahatsızlıklarının ve kaza durumlarının en çok gerçekleştiği sektördür. Bununla beraber bazı riskli ve doğabilecek sorunlar yönünden önem arz eden bir sektördür (Koçali, 2019).

2.2.3. Dünya'da Taş Kömürünün Önem Kazanması

3.2 milyar yıl önceye kadar giden ilk hayat belirtileri, üzerinde yaşadığımız dünyanın bir parçası olduğu güneş sistemi üzerinde yapılan bilimsel araştırmalara dayanır. Günümüzde fosil yakıtların oluşum başlangıçları, 600 milyon yıl kadar önceye uzanır. Mevcut organizmaların çok az bir kısmı dünyada uygun ortamlarda depolanmış ve daha sonra sedimanter tabakalarla örtülerek ilk çağlardaki uygarlıklar için petrol ve kömür yataklarını

meydana getirmiştir. İlk çağlardaki uygarlıklar için ateş, su ve rüzgârdan elde edilen enerjiler yeterli olmuştur. Daha ileri uygarlıklar için daha gelişmiş ve kullanılabilir kaynaklardan yararlanmak mümkün olmuştur. Kömürün dünya genelinde bilinmesi ve fazlaca bulunması küresel piyasalar açısından bu enerji kaynağının önemini artırmaktadır. Söz konusu kaynağın ekonomik olması ve ülkenin enerji arz güvenliklerini temin etmek amacıyla kömüre yönelmesi dünya genelindeki üretim ve tüketim miktarlarını yükseltmektedir (Kavaz, 2019).

Madencilik insanlık tarihinin başlangıcı olarak kabul edilir. Eski maden sahalarında maddenin keşfinden sonra işletilmesi ve onanmasına yönelik ilk bilgiler bulunur. Madencilğin temelini ilkel dönemde insanın kullandığı aletler kadar o aletin yapılışı da oluşturur. Eski çağlarda bile rastlanan demiri akıtan enerji, ateşin sürekliliğini sağlayan güç de kömürdür. Kömürün keşfi milattan önceki yıllara dayanmaktadır. İlk kömür keşif izlerine Asya'da Mongolya'daki terk edilmiş ocaklarda ve Orta Asya'da Altay'da kalıntılara rastlanmaktadır. Değişik enerji kaynaklarını kullanma süreci insanoğlu için 12. yüzyıla dek yavaş adımlarla gelişir. Kömürün Newcastle'de 1066 yılında varlığı tespit edilir. Ancak tümünün düzenli üretimi yapabilecek seviyeye ulaşması ve demir sanayisinde kullanımı 1272'de görülür. 1300'lü yıllarda Fransa ve Almanya'da kömür kullanılmaya başlanmış ama 13. yüzyılda kokusu kiri ve isi yüzünden sakıncalı madde olduğu düşünülmektedir. 15. yüzyılda enerji açığı Avrupa'nın gözünü korkutunca, ün kazanan kömürü İngiltere yasakları çiğnemiş hak ettiği yere getirmiştir. 1620 yılında kömürü geniş odalar içinde kendi yanması ile koklaştırılan ilk kok fırınlarına 'Beehive' adı verilir ve İngiltere'de bulunur. Sanayi Devrimi'nin temel enerji kaynağı olan kömürün kullanım oranında sanayilerini geliştirmek isteyen İngiltere dışında Belçika, Fransa, Rusya ve Almanya gibi ülkeler de yer almaktadır. Kuzey Fransa, Ren-Ruhr, Belçika ve Silezya vadisinin zengin kömür damarları, ulaşım alanındaki gelişmeler sayesinde 1840'larda işletilmeye başlanmıştır. Batıdaki bu gelişmelerin yanında Doğu'da madencilik bilimsel olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Doğunun en büyük düşünürü ve hekimi olan İbn-i Sina, madenler, fosiller kömürler, tuzlar hakkında 'El-Kanun fi't-Tıb' kitabında geniş bilgilere yer vermiştir. 'El Necat' adlı yapıtında kayalar içinde gördüğü fosillerin tamamlanamamış canlı döküntüleri olduğunu ileri sürdüğünde tarih 1026'dır. Mukaddime'nin yazarı İbn-i Haldun, maden, hayvan, bitkilerin ana maddelerinin ortak olduğunu ve canlılar arasındaki benzerlikleri incelediğini kitabına yazmıştır. İbn Battuta, 1356'da yazdığı 'İbn Battuta

Seyahatnamesinde' Hatay Türk toplumunun, bir kara taşı yaptıklarını ve bununla ısı elde ettiklerini anlatmaktadır. Batıda kömür, kiliseler tarafından yasaklanırken doğuda bilim insanları fosil yakıtlardan bahsetmişlerdir (Zaman, 2021). Tüketilen kaynakların günümüz dünyasında yaklaşık %80'i fosil yakıtlar, %15'i yenilenebilir kaynaklar ve geriye kalan %5'i nükleer enerjiden elde edilmektedir (Kavaz, 2019).

2.2.4. Yurdumuzda Taş Kömürünün Önem Kazanması

Enerji kaynaklarının en önemlilerinden biri olan kömür tortul bir kayadır. Taş kömürü sıvı, gaz ve katı olarak genel bir ayrıştırılmaya tabi tutulan katı yakacakların içerisinde yanma ısı yüksek bir maden kömürüdür. Yaklaşık bin yıldan bu yana bilinmektedir. Dünya'da çok miktarda kullanılmaya başlanması buhar makinelerinin keşfine ve demir çelik sanayisindeki gelişmelere dayanmaktadır. Dünya'da kömürün yaygınlaşmasıyla yurdumuzda da ön plana çıkmaya başlamıştır. Osmanlı Devleti'nin endüstrisinde enerji kullanımı, daha çok buhar yolu ile kullanımın sağlanması açısından, deniz ve demir yolları ile bağlantılıdır. Dünyada yeraltı enerji kaynakları ile ilgili farklı gelişmeler olurken, Osmanlı'nın en büyük sanayi kuruluşu Haliç Tersanesi, Darphane ve Tophanelerinde odun yakılmakta, izabe fırınlarında odun kömürü kullanılmaktadır. Yeniköy, Yuvacık ve Bahçecik mevkiilerinde çıkan kömürler Darphane'de kullanılmaktadır. Halkın geçim kaynağını oluşturan orman ve madenler askeri kurumlarında gereksinimlerini karşılamaktadır. 1872 senesinde Orman ve Maden Nezareti kurulduktan sonra da bu beraberlik devam etmektedir (Zaman, 2021). Madeni kim tarafından ve hangi tarihte bulunduğu dair kesin bir doküman şu anlık bulunamamıştır. Fakat arşiv dokümanında, maddenin kim tarafından ve hangi tarihte bulunduğu dair bir bilginin olmadığı belirtilerek Ereğli kömür madenlerinin üretimine Abdülmecit Han-ı Gazi hazretlerinin, evan-ı hilafetlerinde başladığından bahsedilmektedir (Genç, 2007). Osmanlı Devleti'nde buhar gücüyle 1825'te tanışılmış, kullanımı 1835'ten sonra başlamıştır. Avrupa'da ise Sanayi Devrimi hızla devam etmektedir. Bunun sonucu olarak Osmanlı imparatorluğu sanayileşme hareketlerine ortalama yüzyıl sonradan başladığı için sanayileşme çok fazla adım atamamıştır. Bu geç kalınış sonrası açılan birkaç fabrika ve çalışacak birkaç makine ile çözüm üretilenmemiştir. Sanayi Devrimi'nin başrolü makinelerin itici gücü ısı kaynağı, taş kömürü ihtiyacı kendini hatırlatmaktadır (Zaman, 2021).

Türkiye'de enerji kaynakları olarak fosil yakıtlar oldukça azdır. Bu yüzden petrol, kömür

ve doğal gaz gibi kaynakların birçoğu ithaldir. Türkiye'nin dışa bağımlı enerji yapısı istatistikî olarak incelendiğinde 1980'lerden bu yana doğalgazın payı giderek artarken, petrolün azaldığı görülür. Diğer yandan kömür kullanım oranının ise pek fazla değişmediği, genelde 25-30 bandında seğirdiği görülmektedir. Bu veriler şunu gösteriyor ki enerji üretimi olarak Türkiye'de önemini yitirmeyen bir kaynakta kömürdür. Yani kömür, Türkiye'nin en önemli enerji üretim alt yapısını oluşturan kaynakları arasındadır (Kavaz, 2019). Türkiye, sadece tarım memleketi değil, güçlü madenler ülkesidir. Ülkemizin yer üstü kaynakları kadar yeraltı kaynakları da önem arz etmektedir (İzbrak, 1945). Özellikle son yıllarda kömür politikalarının büyük bir değişim ve dönüşüm geçirdiği görülmekteydi. Kömür arama çalışmaları, enerji üretiminde yerli kömürün payının artırılması ve ithal kömürün düzenlenmesi gibi alanlarda bütüncül bir yaklaşım sergilenmektedir. Bunun yanı sıra yerli kaynakların kullanımına ilişkin politikalar izlenmektedir. 'Yerli kömür' söyleminin geliştirilmesinde, ülkemizin enerji alt yapısında fosil yakıtlara olan yüksek oranlı bağımlılık ve enerji harcamalarının ülke ekonomisine baskı yapması önemli rol oynamaktadır. Bu yüzden Türkiye'nin yerli ve millî enerji kaynaklarından biri olan kömürün ön plana çıkarılması için Millî Enerji ve Maden Politikası kapsamında konu olan yerleştirme stratejisinin en önemli politika önerileri arasında çalışmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda kömüre dayanan termik santrallerin arttırılması ve bu doğrultuda ithal kömürün, yerli kömür yapan santrallere dönüştürülmesi için insanlar teşvik edilmektedir. Sonuç olarak kömür ithalatın azaltılarak ülke ekonomisine katkıda bulunması hedeflenmektedir (Kavaz, 2019).

2.2.5. Zonguldak Kömür Havzasının Tarihi

Zonguldak havzası, yer altı ve yer üstü ile ele alındığında çeşitli mekân değişimleri ile özelleşen üretim şehridir. Kömür kaynağı, şehir içindeki yolculuğuna göre şekil almak zorunda olduğu günlük hayatın, mekân çözümlenmesi için yol göstericidir (Arslan ve Kerestecioğlu, 2022). Odman (2015), Zonguldak Havzası'nı; profesyonel ve yerel tarihçiler tarafından emek tarihinin en uzun şekilde belgelenmiş alanı, Osmanlı Devletini Türkiye'ye bağlayan en eski sanayi işçiliği havzası, işçi direnişlerinin uzun şekilde ve en canlı aktarılan şehri olarak tanımlamaktadır. Zaman (2021) ise, Zonguldak Havza tarihini, "Havza-i Fahmiye" şeklinde isimlendirildiğini, havzanın sınırlarının Bolu (Claudiopolis) ve Kastamonu (Pompeipolis) illeri ile Batı Karadeniz şeklinde bütünleştiğini ifade

etmektedir. Zonguldak havzası, ülkemiz için önemli bir konumda yer alan bölgemizdir. Havza Ereğli'den başlayarak İnebolu'ya kadar uzanmaktadır. Havza içerisindeki kömür kaynağı yatakları, yüzlerce metre derinliklerden oluşan ve ülkemizde bulunan tek taş kömür havzası özelliğine sahip olan yerdir. Gerek derinliğindeki zenginlik, kalın kömür damarlarına sahip, kapladığı geniş bir alan ve iyi cins kömür kaynağına hâkim bir bölge olması, havzanın önemli bir konuma yerleşmesini sağlamaktadır. Zonguldak Havzası'nın oluşmaya başladığı dönemlerden itibaren; tektonik hareketler sonucunda yükselme ve alçalmalar görülmüş, deniz istilaları ile karşılaşmış ve yükselmeler sonucunda aşınma gerçekleşerek, karbon tabakaları yüzeye yakın bir konuma yerleşmiştir (İzbrak, 1945). Zonguldak havzasında üretimi yapılan taş kömürü madeninin yönetimdeki üretim aşamaları birkaç dönemden oluşmaktadır;

- İşletmeciliğin Başlangıç Dönemi (1843-1848)
- Hazine-i Hassa Evresi (1848-1865)
- Bahriye İdaresi Evresi (1865-1908)
- Meşrutiyet Hükümetleri Evresi (1908-1920)
- Cumhuriyetin İlk Evresi (1920-1940)
- Büyük Yatırım ve Üretim Evresi (1940-1980)
- 1989 Sonrası Dönem olarak ifade edilmektedir (İzbrak, 1945).

Dünyada uzun süre hüküm sürmüş, devletleri arasında kabul gören Osmanlı Devleti, maden faaliyetlerine kuruluş ve yükselme döneminde önem vermekte, Rumeli ile Anadolu'da yer alan maden ocaklarının işletmesini sağlayarak önem arz eden gelişmeler kaydetmiştir (Yurtoğlu, 2019). Kömür ve buharın üretim ilişkisi, iş gücünün temellerini meydana getirmiş, Batı Avrupa, güç ve zenginlik için kömür enerjisini erken fark ederek, politikalar ortaya koymuştur (Öz Aktepe ve Işık, 2021). Buhar enerjisinin Endüstri Devrimi sonrası, üretim ve nakliyedeki kullanımı artışa geçmiş ve buhar enerjisinin kaynağı olan kömürde önemli ihtiyaçlar listesine eklenmiştir. Zaman (2012), kömürün önemini şu şekilde ifade etmektedir:

“Maden işletme döneminin emekleme çağı olarak tabir edilen 1800'lü yılların başında gerçekleşen gelişmeler, taş kömürünün enerji kaynağı olarak vazgeçilmez bir konuma yerleşeceğini haber vermektedir. Ülkemizde kömürün değerlendirilmesi, şüphesiz dünyada

gelişimi, kullanımı, demir ve deniz yollarındaki buhar enerjisinin kullanımı ile alakalıdır”.

Osmanlı Devleti'nin Avrupa ile ilişkisinde aracı olan taş kömürü madencilik sektörünün, yabancı sermayenin elinde uzun süre kaldığı bilinmektedir. 1838 yılında gerçekleşen Balta limanı Ticaret Anlaşması ile birlikte Osmanlı Devleti yabancı sermayecilere imtiyazlar vermekte ve düşük maliyetlerle satışlar yapmaktaydı. Avrupa için hammadde pazarı haline dönüşen Osmanlı Devletinin, sanayileşme, kömür ihtiyacı, buhar çağına geçiş gibi nedenlerden dolayı kömür arayışını toprakları içerisinde ötelemek durumunda kaldığı bilinmektedir (Kömürlü, 2022). Kömür ocakları yüz yıl boyunca (1840-1940) devlet kontrolüne geçiş sürecine kadar yabancı şirketler aracılığıyla çalıştırılmaktadır (Apaydın, 2020). Tarım toplumu şeklinde hüküm süren Osmanlı Devleti'nin kömür kaynağına olan ilk isteği 19. yüzyılın yarısında donanmanın yelkenden buhar makinesine geçmesi ile oluşan ihtiyaçlar sonucu ortaya çıktığı bilinmektedir. Devletin kömüre olan ihtiyacını ithal şekilde dışarıdan sağlaması, üzerindeki en büyük yükü. Bu nedenle kömür madenini, devletin eline alması gerekiyordu. Osmanlı imparatorluğu I.Mahmut döneminde Fransız asıllı olan Humbaracı Ahmet Paşa ilk kömür kaynağını 1731 senesinde Saraybosna'da bulmuştur. Daha sonraki zamanlarda III. Mustafa döneminde Baron François de Tott tarafından, 1774 senesinde Yedi kumlar bölgesinde kömür bulunduğu bilinmektedir. Bu dönemde bulunan iki kaynaktan kalorisiz düşük linyit kömürüydü. Devletin ihtiyacı ise yüksek kalorisiz olan kömür kaynağına ulaşmaktı (Kömürlü, 2020). 8 Kasım 1829'da Karadeniz Ereğlisi'ndeki, Köse ağzı Değirmeni bölgesinde taş kömürünü bulan Bahriye eri olarak görev yapmakta olan Uzun Mehmet, dönemin padişahı II. Mahmut tarafından mükâfatlandırılmıştır. Keşif, kömür işletmeciliğinin tarihte temelini oluşturan olay olarak ifade edilmektedir (TTK, 2022). Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk taş kömüre ulaşımı Uzun Mehmet tarafından olduğu bilinirken, diğer bir makale bilgisine göre ilk taş kömürü kaynağının 1822 senesinde Ereğli Livasının Kestaneci köyüne terhis edilip, dönen bir asker olan Hacı İsmail tarafından bulunduğu bilgisi yer almaktadır. Hacı İsmail bulduğu taş kömürünü İstanbul'a götürerek, uzmanlar tarafından incelendiği tespit edilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk taş kömürünü bulan kişinin Hacı İsmail olduğu 1916 senesinin Zonguldak kaymakamı Ahmet Cevdet'in raporunda da belirttiği bilinmektedir (Kömürlü, 2020). 1848 yılında kömürün değerinin anlaşılması ile birlikte sahanın sınırları çizilmiş ve Ereğli Havzası Kömür İşletmeleri adı altında birleşimi sağlanmıştır. Bu tarih aynı şekilde Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun ambleminde kuruluş yılı şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Yani 1850’li seneleri itibari ile kömürü arama ve çıkarma işlemleri, bölge insanının yaşamına bir daha çıkmamak üzere girdiği söylenebilir (Yıldırım ve Öğreten, 2009).

19. yüzyılda fabrikaların kurulmaya başlaması, donanmanın yapılandırılması aşamasında yoğun buhar enerjisi ihtiyacı da doğurmuş ve II. Mahmut dönemi ile birlikte donanmanın ihtiyacı fark edilmeye başlanmıştır (Songur, 2017). Zonguldak Bölgesi’nde kömür üretimi Sultan Abdülmecit devri ile başlamış ve Ereğli Havzası olarak isimlendirilen bu yönetim Hazine-i Hassa’ya devredilmiştir. 1848-1865 seneleri arasında Hazine-i Hassa dönemi devam etmekte, fakat mali işlerin Hazine-i Hassa’ya ait olmasına rağmen, işletme ve ticaret kararlarından İngiliz sermayesi yerli işbirlikçilerle birlikte yararlanmaktadır. 1850’li senelere doğru “banker” ismi verilen Galata Sarrafları borç ilişkileri sebebiyetiyle Zonguldak’ta işletilen kömürden ayrıcalık sahibi olarak görünmekte, Osmanlı topraklarında özel mülkiyetin 1859 çıkarılan kanunla yapılabilmesi izni ile bankerler ülke arazilerinde sadece gelirlere ortak değil, mülkiyetlere de sahip olmuşlardır. Bu zamanlarda Hazine-i Hassa “Kömür Kumpanyası”nı kuran bankerlere kömürün işletme hakkı verilmiştir. Fakat hem teknolojisinin iyi olmaması, hem de gereken yatırımların yapılamaması üzerine, üretim düşük seviyelerde seyretmiştir. Bu durum üzerine bir de Osmanlı’nın kendi ocakları üzerindeki denetimlerin eksik olması ile ekonomik çöküş yaşanmıştır. 1853 senesinde Kırım Savaşı’nda, Rusya’ya karşı Fransız ve İngiliz ittifakları savaş bölgesinde müttefik donanmasının kömür ihtiyacını karşılamak için sözlü şekilde bir anlaşma yapmış ve işletme hakkı savaş boyunca İngilizlere verilmiştir. Bu süreçte hayvan ile taşıma yerine İngilizler havzaya ray hatları döşemiş ve maden ocaklarında standartlar dâhilinde, maden direklerini kullanmışlardır. 1854 yıllarında Rusya’nın yenilgiye uğraması üzerine işletme tekrardan Kömür Kumpanyası’na bırakılmıştır. Osmanlı Devleti’nde maden kaynağı için mühendis yetiştiren kurumların olmaması, verimliliğin sağlanamayarak, yabancı işletmenin eline bırakılmasındaki ana unsur olmuştur. İmparatorluğun teknik maden personelleri genel olarak yabancı asıllı kişilerden oluşmaktaydı. İmparatorluk, batının çok ötesinde ekonomi ve teknolojiye sahip olmasına rağmen mühendis yetiştirememekteydi (Kömürlü, 2020).

1810 senesinde ortaya konan Fransız Maden Kanunu örnek alınarak 1861 senesinde Maadin Nizamnamesi kabul edilmiş ve her vilayette bulundurulması gereken bir maden mühendisi ibaresi burada yer almıştır. O yıllarda Osmanlı İmparatorluğunda sadece Fransız Madencilik Okulu’ndan mezun Sadrazam İbrahim Ethem Paşa vardı. Bu nedenle diğer

vilayetlerde ise yabancı asıllı mühendislere yer verilmek zorunda kalınmıştır. 1865 yılında ise Sultan Abdülaziz tarafından işletme, buharlı gemilerin kömür ihtiyacını karşılamak için Bahriye Nezareti'ne verilmekte ve faaliyetlerin gerçekleştirdiği yer olarak Kozlu gösterilmektedir (Tuncer, 1998). 1867 yılında Ereğli Sancağı Kaymakamı olan Dilaver Paşa tarafından, madencilik için önemli olan Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bu nizamname, Ereğli Kömür Havzası'ndaki çalışacak olan iş gücünün devamlılığını sağlama amacıyla genel düzenlemeleri kapsamaktadır (İleri, 2009). Osmanlı Devleti'nin en fazla zorlandığı kısım havzadaki işgücünde yaşanan eksiklik ve sermaye yokluğudur. Havza'da yaşayan köy halkı madende çalışmaya istekli değillerdi (Çatma, 2006). Kendi yaşamlarını bırakıp zor ve kötü koşullardan oluşan bir çalışma onlar için cazip fırsat olmamaktaydı. Gönüllü olmadıkları bu çalışmadan dolayı 1867 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi ile birlikte devlet eliyle köylülerin, zorla tarlalarından madenlere götürüldüğü bilinmektedir. O yıllarda kömüre olan ihtiyaç bunun en temel sebebiydi. Bu havzadaki çalışma ve üretim şemasının değişimine neden oldu. Özellikle köylülerin, bu sistem içerisindeki döngüde, zorunlu şekilde yer almak durumunda kaldıkları görüldü (Öz Aktepe ve Işık, 2021). Yapılan bu düzenlemenin gerçek ismi "Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi" şeklinde adlandırılan nizamnamenin ortaya çıkma sebebi olarak, kömürde yaşanan üretim düşüklüğü, ücretlerin azlığı, ağır çalışma şartlarının olması nedeniyle zorunlu çalışmayı getirmek ve kömürün ekonomik bir değer hâline gelmesini sağlamaktır. Çalışma ilişkileri tarihinde önemli bir konuma sahip olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, zorunlu çalışma şeklindeki olumsuz kuralların yanında, dinleme sürelerinin belirli olması, ücret alacaklara diğer alacaklara göre öncelik tanınması, çalışanların çalışma sürelerinin on saat ile sınırlandırılması, iş yeri kapanması şeklinde bir durum karşısında önceden bilgilendirme yapılması, çalışanların önemsiz gördüğü hastalıklara dahi önem verilmesi, ağır hastalık durumunda eve gönderilmesi gibi konularda çalışma yaşamının düzenlemesini kapsamaktaydı (Yüksel, 2017).

Kömür kaynağının resmi olarak üretim tarihi olan 1848 yılından 1920'ye kadar bölgenin denetiminin birden fazla el değiştirdiği bilinmektedir. Zaman içerisinde 23 Ekim 1943 yılında Ereğli Kömür İşletmeleri (EKİ) daha sonra 11 Nisan 1983 yılında Türkiye Taşkömürü Kurumu'na (TTK) dönüşmüş ve günümüze kadar bu ad ile devamlılığını sürdürmektedir (Deniz ve Özdemir, 2014). Bölgede, 1924 senesinde Yüksek Maden Mühendis Mektebi açılarak öğretime başlanmıştır. Okulun açılması ile bölge ve ülkeye

teknik eleman ve mühendisler yetiştirilmiş, nitelikli iş gücünün oluşumuna katkı sağlanmıştır. Zamanla okul kapatılarak Maden Meslek ve Başçavuşları Okulu açılmıştır. 1949 yıllarında ise bu okul Maden Teknik Okulu şekline dönüşmüştür. Ülkemizde emeğin başkenti tabirine en uygun havza olan bu bölge, 1960'lı yıllardan itibaren demir yolunun gelişmesinde, donanmanın güçlenmesinde Osmanlı devleti döneminde rol oynamış ve ülkenin sanayi devrimi lokomotifini üstlenmiştir. Ayrıca Cumhuriyet'in kurulduğu yıllarda Karabük ve Ereğli'de olmak üzere iki tane demir çelik fabrikasının kullanımına öncülük etmiş ve ülkenin önemli bir parçası olmasına katkı sağlamıştır. Kuruluş süreci, 1800'lü senelerin sonunda kömür kaynağına bağlı şekilde başlayan kentin kömürle yaşamı hep birlikteliğini sürdürmüştür. 1980'li yıllara kadar Kilimli, Gelik, Zonguldak, Karadon ve Kozlu ayrı ayrı "olarak Ereğli Kömürleri İşletmesine (EKİ) bağlı şekilde olan okullar, lojmanlar, işçi sinemaları, barınma evleri, satış kantinleri gibi mekânları ile bölge insanı kendine has bir yaşama sahiptir. Yaşamları son 20 senedir gerileme gösterse de, kömüre bağlı sanayisi hâlâ gençlere iş kolu olarak devamlılığını sürdürmektedir. Bunun yanında bölge insanı, maden ocaklarında yaşanan facialar ve hava kirliliği gibi durumlar ile beraber yaşamak durumunda bırakılmaktadır. Yani bölge insanının günlük yaşantısı kömür ile iç içe geçmiştir (Apaydın, 2020). Zonguldak Bölgesi'nde özelleştirmelerin başlangıcı olan 1980 yılları sonrası, kamuda gerçekleşen yatırımların azalmasıyla da cazibesini kaybetmesi kaçınılmaz olan 130 yılı aşan kent tarihi; kömürün üretimi, yönetimi, nakliyesi, yaşam ve gelir amaçlı kullanımı gibi süreçler kentle iç içe şeklinde devamlılığını sürdürmektedir (Apaydın ve Durmaz, 2022). Kömür madenin, ocaktan başlayarak çıkarım aşaması teferruatlı bir süreçtir. Dolayısıyla bu zorlu süreçte teknolojinin gelişiminin etkisi yadsınamayacak boyuttadır. Teknoloji girişiminin olmadığı kısımlarda üretim miktarı ve kalitesi iş gücüne bağlı şekilde değişmektedir. Havzada kimi zaman devlet, kimi zamanda maden işletmelerinin, istikrar sağlanan iş gücünü kaybetmemek ve disipline edebilmek amacıyla sosyal politika ve tedbirlere başvurduğu görülmektedir (Gürboğa, 2007). Devletin madencilik sektörünün yürütülmesi için uygulamış olduğu farklı düzen ve politikalar, ulaşım, eğitim, üretim, sağlık gibi gündelik yaşama ait alanlarda kullanımı etkilediği görülmektedir. Kömür kaynağını çıkarma, gündelik hayatı etkileyen en güçlü etkiye sahip değişken olması kentin şekillendirilmesinde etkilidir (Arslan ve Kerestecioğlu, 2022). Zonguldak, bugün kendisine bağlı bir ilçe olan Ereğli kadar kökleri eskiye inen bir kent değil. Doğal limanlar teşkil eden Ereğli (Herakleia) veya Amasra (Amastris)'nin aksine, yüksek kalorili taş kömürünün topraktan çıkartılmaya başlanmasına kadar, kuzey

rüzgârlarına açık kıyıları ile yerleşimin hep mütevazı kaldığı bir yer olmuş. Zonguldak'ın kaderi kömürle var olmamış, hikâyesi yüz elli yıl kadar önce başlamıştır (Odman, 2015). Cumhuriyet dönemi ile birlikte maden havzasında değişimin hızlandığı bilinmektedir. İç bölgelerde kültürel yapı özellikleri korunurken, üst yapıdaki değişimler 'Zonguldak Kömür Havzası'nın kültürel dönüşüm sürecine hız kazandırmıştır. Böylece havzada hayatın kömür üretimi ile bütünleştiği görülmektedir. 1964 yılında işletmeye geçen Ereğli Demir-Çelik Fabrikası aracılığıyla kömüre olan ilgi ve talepte artış görülmektedir. Havzaya olan Doğu Karadeniz Bölgesinden işçi göçünün artışı dikkat çekecek seviyededir. Göçün üretim alanı çevresinde yoğun şekilde konumlanması, kendine özgü bir kültür ve sosyal hayat ilişkisinin ortaya çıkarmasına olanak tanımıştır (Apaydın, 2020). 'Zonguldak Kömür Havzası'nın tarihi Zonguldak maden işçisinin tarihidir. Bu tarih boyunca havzada çeşitli işletmeler gelip geçmiş, farklı yasal düzenlemelerle bazen çalışma zorunlu hale getirilmiş bazen de çeşitli haklar elde edilmiştir. İşletmeciler değişmiş ancak madenlerde çalışan işçiler değişmemiştir (Bakioğlu, 2015). Taş kömürü kullanımının zorunlu bir hâl alması buharlı makinelerin kullanıma girmesiyle ortaya çıkmakta ve ihtiyaçta giderek artış yaşanmaktadır. Üretimin etkisi ile kısa sürede kent şeklini alan Zonguldak tarihi, mekânın tarihinden çok yeni kalmaktadır. Zonguldak şehrinin gelişimi, kömürün işletilmeye başlaması ile 1850 yılları sonrası hızlanınca, havza gittikçe büyüme ve gelişme gösterir. Böylece yerli ve yabancı sermayenin gelişimini sağlayan "Yerli Ocakların" faaliyete geçmesi ile başlamaktadır. Ocaklarda yaşanan ilkel şartlar, bölge insanını birçok iş kazasına maruz bırakmıştır. Grizu patlamaları, uzuv kopmaları ve göçük gibi durumların yaşanması sonucu canlarından olan bölge insanı, sağlıklı hayat sürdürme hakkını kaybederek, kömür işçisi olmak zorunda kalmıştır. Havzanın gelişim göstermesi bölgedeki kömür işletmelerinin hangi sahada açıldığına bağlı olmaktadır. Yeni yerleşim alanlarının, kömür üretim merkezlerinin etrafında oluştuğu görülmektedir. Osmanlı Devleti'nin zorlu süreçlerden geçtiği yıllarda, işçiler karın tokluğuna çalışmış ve emeklerinin karşılığını bulamamıştır (Zaman, 2021). Deniz seviyesinden binlerce kilometre yerin dibinde, emek ve çaba ile evinin geçiminden sorumlu Zonguldak kömür ocağı çalışanları, emek harcadıkları maden işini babadan oğula bir usta çırak ilişkisi içerisinde sürdürmüşlerdir. Farklılaşan gezegenimizi oluşturan küçük hükümetlerin fazla enerji birimi olan madenleri ortaya çıkarmaları ile birlikte yeni bir devre ayak basıldığı gözlemlenir. Hissedilen ağır, yüklü acılar ve zorluklar ile Zonguldak geçmişinin madencilikçi oluşturması ve geçmiş ile geleceğin bütünleşmesinin sağlandığı söylenebilmektedir. Kömürün keşfedilip işlenmesi

ile beraber kentte de çağdaşlaşma, fabrikalaşma, ekonomik olarak hayat ve tarihi açıdan bir orta nokta olma sürecine girdiği görülmektedir. Zonguldak'ta kömürün var olmasından sonra ilde birden fazla resmî daire ve işletme oluşturulmaya başlanmıştır. Kömür imalatına yeni bir adım atılması ili, hem iktisadi hem de tarihsel bakımdan ilgilendirmiştir. Kömür imalatı ile birlikte kullanılmaya başlayan ifadeler ilin mahalleleri, sokakları, caddeleri gibi alanlara verilerek şehrin kömür ile birlikte tarihe geçtiği izlenmektedir. Kömürün işlenmesinin ilin gelişimine önemli bir katkı sağladığı gözlemlenmiştir. Kısa bir vakit içerisinde, il merkezi konumuna gelen havzada, Zonguldak'a yakın şehirlerden ve birçok değişik ülkelerden kömür işletmesi kurmak ve kömür arama eğitimi için gelen kişilerin yerleşimlerinde hızla bir artış görülmüştür. "Yeraltı Ocaklarının" işletmeye başlanmasıyla birlikte alana değişik bilgiler ve kaynaklarda girmeye başlamaktadır. Yakın ya da uzak illerden kişilerin gelmesiyle birlikte Zonguldak'ta zengin bir kültür oluşmuştur. Kişiler geldikleri çevrenin kültürünü havzaya tanıtmışlardır. Hükümet kömürü ithal olarak almamak için Ereğli madenlerini düzenleme şeklinde baş vurmuş ve İngiltere'den madende çalışması için mühendisleri buraya getirmiştir. Mühendisler ile birlikte gelen yabancı kültürel değerler yavaş yavaş bölge içerisinde kendini göstermektedir. Yabancı mühendisler, bölgeye sadece maden konusunda katkı sağlamamış, aynı zamanda kültürel anlamda da bir değişikliğe, yenilenmeye öncü olmuşlardır (Özer ve Günaydın, 2017). Kömürün ortaya çıkışından itibaren yabancı ve yerli kişiler tarafından, işletmelerin kömür araması yaptığı bölgede çalışanların, ailelerinin ve yönetimdeki bireylerin; beslenme, eğlence, barınma, eğitim, hastane, ev, eğlenmeye yönelik pansiyon gibi alanların birçoğu yine bu kurum tarafından yapılmaktaydı. Dolayısıyla 'Zonguldak Havzası'nın sosyokültürel, ekonomik, mimari, balıkçı köyünden sanayi ve maden şehrine dönüşümünde kömürün baskın bir etkisinin olduğu görülmektedir (Terzi, 2016). Devletin, sermayenin, iş gücünün ve toplumun aktörleri mücadele ve çekişme içerisine girdikleri rol ve konuları, mekân ile birlikte dönüşüme uğramaktadır. Osmanlı devleti ile başlayarak, Cumhuriyet dönemini de kapsayan madencilik günümüze ulaştığında yaşanan mücadele ve çekişmeler sonucunda bir şekil almış; bölgedeki toplumsal yapıyı, ekonomik işleyişi, kentleşme ve endüstriyel dokuyu etkilemiş, 'Zonguldak Havzası'nı tahta iskelesi olan bir yerden alarak, Anadolu'nun lokomotifleşmiş bir sanayi kenti şekline dönüşmesinde rol oynamıştır. Bölge iki tane iş mükellefiyetine tanık olmuş, anılara yerini bırakmıştır. Birey ve toplum düzeninde, köylülerin maden de işçi olarak çalıştırılmasının zorunluluk içermesi, derin izleri de beraberinde sürükledi ve silinmeyen izler, günümüze kadar taşındı. İnsana miras

bırakılan bu izler, çalışma olgusunun oluşumunda etkili olmuştur. Kömür ile var olan bölge insanı, bölgedeki maden ocaklarında hâlâ çalışmaktadır. Bölge halkı ile bütünleşen iş kolunda, işin etkin şekilde planlanabilmesi çalışma-üretim ilişkilerinin bütün şekilde sorgulanabilmesi, mutluluğun desteklenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi durumlar toplum dokusunun oluşumuna, korunmasına ve sağlıklı iş ortamının oluşumu için önem taşımaktadır (Öz Aktepe ve Işık, 2021).

2.2.6. Türkiye Taş Kömürü Kurumu (TTK)

Ülkemizde ekonomik hayatın devamlılığını sağlayan sektörlerden birisi de madencilik sektörüdür. Başta sanayi olmak üzere, çeşitli sektörlere girdi sağlamaktadır. Sektör, risk ve yoğun çalışma barındırması sebebiyle işçilerin güvenliği ve sağlığı bakımından önem arz etmektedir. Sanayi devriminden günümüze kadar kömür kaynağının insanoğlunun gelişimine katkısı göz ardı edilmemektedir. Dünya’da nüfus artışının yaşanması, yaşam standartlarının yükselme göstermesi enerji ihtiyacını daha da arttırmaktadır. Dünya’da kömürün yaygın ve bol miktarda yer alması bu enerji kaynağının talebi karşılamadaki emniyetli fosil yakıt olması, önemini korumadaki temel etkenlerdir. Öneminden dolayı ülkemizde kömür madeninin çıkartılmasının büyük bir kısmı TTK tarafından Zonguldak Bölgesi’nde gerçekleştirilmektedir (Korkmaz, 2011). 1983 senesinde 60 sayılı KHK aracılığıyla, Kamu İktisadi Kuruluşu olan yerlerde yeni düzene gidilmiş, TKİ bünyesinde varlığını sürdüren Ereğli Kömür İşletmeleri Müessesesi’nin yerine, TTK Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu kapsamda, TTK’ya bağlanan; Amasra, Armutçuk, Karadon, Üzülmüş ve Kozlu müesseseleri günümüzde de varlığını sürdürmektedir (Öz Aktepe ve Işık, 2021). TTK, Türkiye Kömür İşletmelerinin bünyesinde yer alan Ereğli Kömür İşletmeleri Müessesesinin, ayrıştırılarak genel müdürlüğe dönüşümü, 19 Ekim 1983 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Fakat 1848 yılında taş kömür madenciliğinin başlangıcı kabul görülen tarih geçerli sayılmaktadır. Kuruluş sebebi ise, devletin oluşturduğu enerji ve genel sanayi politikalarına bağlı kalarak taş kömürü kaynağını ihtiyaca uygun şekilde değerlendirme ölçütü ile ülke ekonomisine katkı sağlamasına aracı olmaktır. Son zamanlarda 2,5 ton seviyesinde seyreden taş kömürünün 5 müessese tarafından üretimi sürdürülmektedir. Müesseselerin dördü (Üzülmüş, Armutçuk, Karadon, Kozlu) Zonguldak ili, diğeri olan Amasya müessesesi Bartın ili içerisinde yer almaktadır (Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

Resmi olarak TTK, Karadeniz Bölgesi’nde ekonomik açıdan önemli katkı sağlayan tek

kurumdur. Kurum, Zonguldak'ın gelişiminde belirleyici etkiye sahiptir. Müesseselerde gerçekleştirilen kömür çıkarımı zorlu bir süreçtir. Kurumun lavuarları, fabrikaları, işletmeleri yer aldığı bölgeler şehrin gelişimini, aynı zamanda bütün yönünü etkilemektedir. Türkiye Taşkömürü Kurumu'na ait alanlarda sanayi kuruluşları yer almış ve daha çok demir çelik sektöründe bölgede hâkimiyet görülmektedir. Ticari, tarım, sanayi, ormancılık, hayvancılık gibi ekonomik faaliyetlerde kurumun etkisi altında kalmakta ve faaliyetlerini üretime göre şekillendirmek zorunda bırakılmaktadır. Kamu yatırımları arasındaki en büyük paya sahip sektör madencilik sektörüdür. Enerji ihtiyacının da giderek artış yaşandığı günümüz dünyasında, ihtiyaçlar en fazla fosil yakıtlardan karşılanmaktadır. Çevre sorunları, küresel ısınma gibi pek çok tehlikeye kapı aralayan fosil yakıtlar, üretim ve kullanım oranı olarak hâlâ artış yaşamaktadır. Teknolojide alternatif yöntemlerin istenilen durumda olmaması, maliyet ve küresel ekonomideki durumlar fosil yakıtların tüketiminin en üst seviyede varlığını sürdürmesine etken olmaktadır. En fazla ömrü olacağını inanılan kaynak kömürdür ve ülkemizde yer alan tüm rezervleri sınırlıdır. Yalnız ülkenin çelik üretiminde ilk onda konumlanması, kömür gereksiniminin devamlılığını sağlamaktadır. İhtiyacın fazlaca kısmının ithal edilmesi, TTK'nın ekonomik olarak üretime katkısının artmasını gerektirmektedir. Türkiye'nin taş kömürü kaynağını rödovans yöntemi kullanılarak, üretim yaptığı tek kurum Türkiye Taşkömürü Kurumu'dur. TTK enerji üretimimize katkı sağlayan, ekonomiyi ileri seviyelere ulaştırma amacı güden değerli ve önemli bir kurumdur (Elibüyük ve Güler, 2015). 1980 senesinin ilk yarısında taş kömürü, ülkemizin birincil en önemli enerji kaynağıdır. 1980 senesinden sonra, özel ocaklarda kömürün ucuz maliyetle üretimi, uluslararası ticarete yaşanan serbestlik, alternatif kaynaklardaki artış, petrol fiyatlarındaki dalgalanma, kamudaki harcama ve yatırımın azlığı koşulları karşısında Türkiye Taş Kömürü Kurumu piyasa şartlarına terk edilmek durumunda kalmıştır. Özelleştirmelerin hız kazanması ile birlikte, TTK işçi alımı azalmış ve böylece daha kötü çalışma şartları olan kaçak ocakların yaygınlaşmasının önüne geçilememiştir (Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

2.2.7. Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları

Dünya'da yaşanan gelişmeler ile birlikte 1980'li senelerde neoliberal politikalar nedeniyle ülkemizde kamuda yaşanan verimsizliğin ardından, işletmelerin değiştirilmesi şeklinde bir çözüm yoluna gidilmesi gerekliliği benimsenmiştir. Bu çözüm yolu sonucunda bazı alanlarda özelleştirmeler görülmeye başlanmıştır. İngiltere'de ilk kamuya ait bir kömür

işletmesinin kapatılması veya özelleştirilmesi neoliberal düşüncenin, sonraki zamanlarda da etkisini sürdürdüğü sektörlerden birisinin de madencilik olduğu bilinmektedir. O günlerden bu zamana kadar teknolojinin ilerleyişinin bu denli hızlı olmasına rağmen, kârı ön planda tutan özel işletmelerin; daha az işçiye yoğun bir çalışma baskısı oluşturması, masraf oluşturmaması amacıyla güvenlik önlemlerini almaması, 1800’lü yıllarda görülen insanlık dışı çalışma şartlarını kullandıkları ve ocaklarda ölümün hiç eksik olmadığı acı şekilde karşımıza çıkmaktadır (Aysan ve Kablay, 2017). Madencilik faaliyetleri gerçekleştirilirken her daim maden çalışanlarının beden gücü, ihtiyaç duyulan bir konumda yer almış ve maden kaynaklarının çıkarılması, hazır konuma erişmesini sağlayan maden çalışanları, birçok tehlike ile burun buruna gelmişlerdir. Öncelikle yerin metrelerce derinliğinde yer alan kaynakların çıkartılmasında rol oynayan işçiler olumsuz koşullar ile çalışmak zorunda kalmışlardır. Önemli gelişmeler birçok alandaki gibi, Sanayi Devrimi ile birlikte düzenlenmeye başlanmıştır. Sanayileşme döneminde, kömüre olan ihtiyaçta artış yaşanması, kârın ön planda tutulması, koşulların kötü bir hâl almasına da sebebiyet vermektedir (Karaahmetoğlu, 2019). Devlet, kömür üretimi sonrası işçi talep ve eylemleri sayesinde çalışanlarına bazı haklar tanımıştır (Çatma, 2006). İlk olarak 19. yüzyılın sonlarına doğru çalışanlara devlet tarafından sağlık iyileştirmeleri yapılmıştır. 1863 yılında küçük adımlarla olsa da işçi eylemleriyle Osmanlı’da işçi sınıfına devletin sosyal yaklaşımı başlamıştır. İşçi lojmanları yaptırılmak amaçlı, şirketlere baskı kurulmuştur (Apaydın, 2020). Sektördeki işçi sorunları yalnızca sosyal güvenlik hakları ile alakalı değildi. İşçiler tarafından çalışma ortamında fiziksel şartların olumsuzluklarına yönelik talep ve şikâyetler bulunmaktaydı. Aslında, emeğin oluşturduğu bu iş kolunda, ilk senelerden itibaren işçiler tarafından havzadaki çalışma şartlarında ciddi sıkıntılar olduğu bilinmektedir. Bu sorunların en temel kısmına bakıldığında, kömür üretiminin yapıldığı havzadaki organizasyona dair işletmelerde yapısal sorunlar ile karşılaşılacaktır (Yıldırım, 2018).

Ülke ekonomisinde önemli bir paya sahip olan kömür üretimi için önlemlerin ve stratejik yatırımların yapılması gerekmektedir. Kömürün çıkarım aşamasının bir emek sektörü olması iş günü, işçi ve motivasyon kayıplarını en alt seviyelere indirmek için sektörde verimlilik sağlanabilmelidir (Korkmaz, 2011). Madencilik, çevre ve madencilerin sağlığı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir ve dünya çapında en tehlikeli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir. Madenciler, kanser gibi olumsuz sağlık etkilerine neden olabilecek genotoksik maddeler de dâhil olmak üzere çeşitli mesleki sağlık risklerine

maruz kalmaktadır (Junior vd., 2021). Madencilik sektöründe çalışan tozlu, karanlık, nemli havada nefes alan bireylerin; yaşamlarına adapte olabilmeleri için belirli bir süre gerekmektedir (Müftüoğlu ve Taniş, 2010). Maden ocaklarının kötü koşullara sahip olması, çalışma koşullarının da ağır bir hâl almasına sebep olmaktadır. Ülkemizde de en ölümcül kazaların yaşanması kaçınılmaz bir durum olmakta ve maden ocaklarında çalışan işçi sayısındaki fazlalık, yaralanma ve ölüm oranını da arttırmaktadır (Şahin ve Kablay, 2015). Maden ocaklarında çalışmaların devamlılığının en temel şartı, havalandırmanın yeterli düzeyde olmasıdır. Diğer bir noktaysa sık şekilde iş kazalarına sebebiyet oluşturan unsurların varlığıdır. Maden işçileri tarafından, kazasız iş günü olmadığı ve en fazla kazanın sebep olduğu alanın “ayak“ ismi verilen kömür kaynağının çıkarıldığı kısım olan ana faaliyet bölümünün olduğu ifade edilmektedir. Ayak ismi verilen bu kısmın riskli olma sebebi, gaz sıkışma tehdidinin olması ve sıkışma sonucunda işçilerin kömür altında kalabilecek bir durumla yüz yüze kalmalarıdır. Bu kısımda önemli olan çalışılan iş yerinin farkındalığıdır. Özellikle sadece TTK farklı faaliyet alanlarına ve vardiya sistemine bölümlendirilmiştir. İşçiler vardiya sistemi ile üç bölümde çalışmaktadır. Bunlar; vardiya 1 (00.00-08.00 saatleri), vardiya 2 (08.00-16.00 saatleri) ve vardiya 3 (16.00-00.00 saatleri) şeklindedir. Özel ve kaçak ocaklarda ise madenin çıkarılması, diğer işlemler ve nakliyesi aynı bölümde gerçekleşir. Kaçak ocaklarda sadece -150 metreye kadar yer altına inmelerine izin verilirken, TTK da bu durum -760 metreyi bulmaktadır. Fakat kaçak ocakların -150 metre mesafesinin az görülmesi yanlıtıcı olmamalıdır. Her sektörde iş kazası sonuçları ağır bir bilançodur. Bu sebeple madendeki en dikkat edilmesi gereken husus işçi güvenliği ve çalışma ortamının sağlıklı olmasıdır. İş güvenliği için önlemlerin gerçekleşmesi demek, işletmeler açısından maliyeti ifade etmektedir. İnsan yaşamı içerisinde sayısız risk barındıran, tehlikeli bir sektör olan madencilik için tek tehlike içeren unsur iş kazaları değildir. Sektörde kullanılan makinelerden ortaya çıkan toz, dumanlar, patlayıcıların arkada bıraktığı buhar, kömür tozu, kaynak sonrası kullanılan kimyasal madde kokusu, asit gazları gibi durumlar ortaya çıkabilecek solunum hastalıkları için tehlike arz etmektedir. Bu sebeple madencilik mesleği sonrası ya da çalışma yaşamı sürerken verem, silikosiz, bronşit, akciğer kanseri ve verem gibi hastalıklarla karşı karşıya kalınması anormal olmamaktadır (Müftüoğlu ve Taniş, 2010).

Madencilik, dünyada varlık gösteren en ağır iş ve tehlikeli bir sektör olarak kabul görmektedir. Maden sektörünün üretim aşamaları; kazı ile başlayıp, tahkimat ve nakliye

süreçlerini içermektedir. Bu süreçte makine onarım ve bakım işlemleri de faaliyetler içerisinde yapılmaktadır. Faaliyet aşamasında gürültü, toz, gaz birikimi ve titreşim gibi sağlığı negatif olarak etkisi altına alan koşullar oluşmaktadır. İşçilerin en zorlandığı kısım yerin metrelerce altındaki zehirli ve tozlu ortamlarda uzun süreli yoğun çalışma koşullarıdır. Her ne kadar çalışanların toz maskeleri olsa da bu yetersiz kalmaktadır. Riskli bir çalışma ortamı olan maden, dikkat vurgusunun yapılması gereken önemli bir alandır (Yelboğa, 2018). Madencilik, aşırı çaba gerektiren çevreyi ve madencilerin sağlığını doğrudan etkileyen eski bir faaliyettir (Junior vd., 2021). Kömür madencilerinin özel bir meslek grubu olması çalışma durumları ve iş verimlilikleri doğrudan kömür üretimi ve taşıma kapasiteleri ile ilgilidir. Daha önemlisi kötü çalışma durumlarına sahip olmaları muhtemelen doğrudan kömür madenlerinde kazalarına sebebiyet verecektir (Hui vd., 2011). Madenciler, işleriyle ilgili risklerle başa çıkmak için çeşitli stratejiler benimser. Tüm madencilerin takdir ettiği en temel mekanizma, aralıklı molalar ve dinlenme sürelerine sahip olmaktır (Gyebi, 2022). İnsan vücudu, çalışma sırasında oluşan yorgunluk birikimini azaltmak ve ortadan kaldırmak için uykuya güvenir. Kömür madencilerinin sağlıklarını ve iş kalitelerini garanti altına almaları için uygun ve etkili uyku almaları gerekmektedir (Hui vd., 2011). Toplu iş sahalarında ve öncelikle madenler de çalışma koşullarının sağlığı olumsuz etkilemesi ve ağır koşullara sahip olması nedeniyle sağlık alanına yönelme gerekliliği doğmaktadır. Maden işçilerinin çalışma ortamlarının tozlu yerler olması pek sağlıklı ortam oluşturmaması, salgın ve bulaşıcı rahatsızlıkları tetiklemekte ve sağlığı tehdit etmektedir. Ocak işçilerinin ağır iş yükü ile çalışmalarının kas ve kol gücüne dayalı olması sağlıklarının ön planda tutulmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu yüzden maden işletmelerinde kaynak çıkarma işlemlerini gerçekleştiren işçilerin sağlığı konusundaki problemlerde tespit ve tedavi için gerekli hassasiyet yetkililer tarafından gösterilmelidir (İleri, 2013). Maden sektörü, özel önem verilmesi gereken iş yerleri olmasından dolayı düzenlemelere yer verilerek, başta ILO sözleşmeleri şeklinde, uluslararası sözleşmelere uyum hayati önem gerektirir (Oflaz, 2016).

2.3. Rekreasyon

De Grazia (1962), "Rekreasyon, genellikle bir değişiklik (dikkat dağıtma, oyalama) yaratarak insanları işten uzaklaştıran ve onları iş için eski haline getiren (yeniden yaratan) bir faaliyettir". Molyneux (1970), rekreasyonu "...amaçlı aktivite anlamında" tanımlamaktadır. Amaçsız aktiviteyi dışlamaktadır. Molyneux'nun yaklaşımı; verimsiz,

amaçsız arayışlara kaçmalarını çatma eğiliminde olan boş zaman ve eğlenceye yönelik püriten tavrın bir yansıması gibi görünmektedir. Öte yandan Burton (1971), boş zaman ve rekreasyonu özdeş kabul eder ve şunu belirtir: "Rekreasyon, daha geniş anlamda, boş zaman ile özdeştir. Bu nedenle, insanların boş zamanlarında üstlendikleri uğraşlara atıfta bulunarak iki terimi özdeş olarak kabul etmek en basiti gibi görünmektedir". Douglass (1975), "Bireyin zihinsel tutumunu tazeleyen herhangi bir eylem rekreasyondur. Rekreasyon, zevk için yapılan sağlıklı bir faaliyettir, dolayısıyla oyundur". Douglass, boş zamanın eğlence için uygun olan zaman olduğunu ekler. Douglass'ın rekreasyonu sağlıklı bir aktivite olarak gördüğünü belirtmek önemlidir. Rekreasyonun birey ve toplum için bir değere sahip olması, sosyal olarak kabul edilebilir olması ve herhangi bir aktivite olmaması anlamına gelir. Parker, (1976), "Rekreasyon, eskiden boş zamana benzer bir şeyi ifade eden bir terimdir. Rekreasyon her zaman bir tür aktiviteyi gösterir. Boş zaman ve oyun gibi tek bir biçim almaz. Kelimenin tam anlamıyla yeniden yaratma anlamında, biri olarak görülebilir". Butler (1976), "Rekreasyon, insana fiziksel, zihinsel ve yaratıcı güçleri için bir çıkış yolu sunar ve bu dış zorlama nedeniyle değil, içsel arzu nedeniyle bağlanır" şeklinde rekreasyon kavramını ifade etmekteledir (Aydin-Wheater, 2002).

Kişinin özgün iradesi ile seçtiği boş vakit değerlendirme etkinlikleri rekreasyon olarak ifade edilmektedir (Akcan, 2010). Rekreasyon, Latince sözcüklerden türetilerek yeniden kazanma veya yeniden yaratılma anlamını ifade eden kavramdır (Akten, 2003). Latince *recreatio* kelimesinden dilimize aktarılan rekreasyon kavramı; yenilenme anlamını ifade ederken, Türkçemizde karşılığı ise boş vakitlerin değerlendirilmesi şeklinde kullanılmaktadır. Boş vakitlerde yapılan eğlendirirken aynı zamanda dinlendiren etkinliklerdir (Kocaekşi, 2012). Kişilerin süreç içerisindeki boş vakitlerinde meydana gelen artma ya da azalma sonucunda oluşturulan etkinlikler rekreasyon aktivitelerine kapı aralamaktadır. Genel bir şekilde ifade edilecek olursa, zaman kavramı boş vakit kavramını içerisine alan çatı konumunda yer almaktadır. Boş vakit kavramı zaman içerisindeki dilim olarak ifade edilmektedir. Rekreasyon kavramını doğuran aktiviteler, boş zamanın oluşması ile ortaya çıkmakta ve bu zaman dilimi içerisindeki aktiviteleri kapsamaktadır. Bütün boş zamanda yapılan faaliyetleri kapsayan rekreasyon kavramı, arda kalan zamanı yeniden yaratma ya da değerlendirme anlamlarını ifade etmektedir (Alanoğlu, 2020). Rekreasyon, insanların yaşamları neticesinde meydana gelen toplumsal ve kişisel olan sorunlardan dolayı onarımın gerçekleşmesine katkı sağlayan bir kavram olarak

tanımlanmaktadır (Karaküçük, 2014). Rekreasyon kavramı tarif edilecek olursa; kişilerin gönüllü şekilde katılım gösterdikleri faaliyetlerde kişisel olarak tatmin yaşamaları olarak ifade edilmektedir (Ramazanoğlu vd., 2004). Stresin ve olumsuz çevre faktörünün etkilediği beden ve ruh sağlığını korumak amaçlı, haz veren temel ihtiyaçlarımızdan arta kalan sürede, gönüllü katılım sağladığımız etkinlikler, rekreasyon adı altında toplanmaktadır. Bu kavram farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkelerde farkındalık yaratarak uygulanmaktadır (Koçyiğit ve Yıldız, 2014).

Klasik yaklaşım tarafından rekreasyon, boş vakitlerinde insanların gönüllü olarak katılım sağladıkları çeşitli etkinlikler olarak tanımlanır. Hâlbuki klasik yaklaşım; insan yaşamını ele aldığı anda, çalışma zamanını ve boş zaman kavramını bir arada değerlendirmektedir. İnsanlar yaşamlarında sadece hayatlarını idame ettirme niyetinde değil aynı zamanda hayatından doyum sağlayarak, mutlu şekilde sürdürmektedir. Buradaki mutluluk sadece zevk anlamında ele alınmamalı, kişilerin başarma isteği ile kendilerini mutlu hissedebilecekleri faaliyetler de arasında yer almaktadır. Bu cümlelerden hareketle rekreasyon kavramı, multidisipliner bir çalışma alanı olması sebebiyle insanların kaliteli şekilde hayatlarını sürdürmeleri için boş vakitlerinde kendi istekleri ile yaptıkları etkinliklerin kapsamı olarak adlandırılmaktadır (Tütüncü, 2012). Birey boş vakitlerinde hava değişimi, sağlık veya dinlenme gibi birçok amaç içerisinde yaptığı aktif-pasif etkinlikleri kapalı ya da açık alanlarda, kent veya kırsalda gerçekleştirmektedir. Bu faaliyetler bütünü rekreasyon kavramını ifade etmektedir (Orel ve Yavuz, 2003). Genel olarak rekreasyon kavramı; boş vakitlerde yapılan, ferdi-grup, kent içi-kent dışı, araçlı-araçsız, açık-kapalı alanlarda seçilen ve zorunlu olmayan her şekli ile neşe veren aktivitelerden oluşmaktadır. İçten gelen istekler doğrultusunda zorlama olmadan yapılan etkinlikler şeklinde gerçekleşmektedir (Karaküçük, 2014). Rekreasyonun kesin tanımı üzerine 1900'lü yıllardan bu zamana kadar birçok tartışma gerçekleştirilmiştir. Net olarak kabul edilen bir tanım literatürde bulunmamaktadır. Birden fazla tanımla anılan rekreasyon için bilinen tek gerçek uygulama alanıdır. Bu alan rekreasyon kavramının uygulama aşamasına getirilmesinde farklılık gösteren alanları kullanan aktiviteleri kapsamaktadır (Alanoğlu, 2020).

2.3.1. Rekreasyonun Temel Nitelikleri

Rekreasyon kavramını diğer faaliyetlerden ayrı tutan temel nitelikleri Kaba (2009) şu şekilde ifade etmektedir;

- Serbest zamanlarda rekreasyon aktivitelerine yer verilmektedir. Faaliyetler için harcanılan zaman, temel olan zorunlu ihtiyaç dışında yer alan zorunluluk hissedilmeyen zaman dilimidir.
- Birey rekreasyon faaliyetlerine katılımında gönüllü ve özgür iradesi ile katılım sağlar. Katılımda temel nitelik gönüllülüktür. Birey etkinliklere kendisini zorunlu hissetmeden sevdiği ve ilgilendiği için katılır.
- Rekreasyon katılımcıda pozitif etki yaratır. Katılımcıya; neşe, zevk, rahatlık hissi, mutluluk gibi duygular yaratarak, zorunluluk hissettiği işlerden uzaklaştırır ve iç-dış dünyasında denge sağlamada yardımcı olur.
- Toplumsal ve bireysel fayda kaynağı olan rekreasyon faaliyetleri; kişilerin, psikolojik ve sosyolojik yönden paylaşım sağlaması, birbirini anlaması gibi konulara yöneltir.
- Toplumsal değerler ile ters düşmeyen rekreasyon faaliyetleri, yeniliklere de açıktır. Bazı konularda tehlikeli ve yararlı etkinlikleri bir arada barındırabilirken, verdiği mesaj ile akli, ahlaki ve fiziki değerleri katılımcıya aktarmayı hedefler.
- Birey için rekreasyon, uzun sürede birçok özelliği bünyesinde barındıran bir kavramdır. Fakat hayati önem taşımamaktadır (Kaba, 2009).

Birçok alanı içerisinde barındıran rekreasyon aktiviteleri, kişilerin aktivitelere katılma amaçları doğrultusunda ortak amaç olarak yerini almaktadır. Amaç rekreasyonun özelliklerini ortaya koymak ve araştırmalar ile ortaya konan temel görüşleri şu şekilde ifade etmektir:

- Her cins ve yaşta olan bireyler için, boş zaman çalışmalarına imkân tanır.
- Her türlü iklim şartlarına karşı açık ya da kapalı alanlarda uygulanabilmektedir.
- Katılımcıya tatmin olma ve haz duygularını yaşatan faaliyetlerdir.
- Faaliyetler; zihinsel, duygusal, toplumsal, fiziksel alanları kapsayan çalışma gerektirir.
- Başka çalışmalara karşı ilgi duyulmasını sağlar.
- Faaliyetler toplum yapısına, manevi değerlere, ahlâka ve kültüre uygun olmalıdır.

- Bireylerin; sağlığını, fiziksel bünyesini, psikolojik yapısını ve vatandaşlık duyguları gibi kişilik özelliklerini üst seviyeye çıkartmayı amaçlayan özellikleri kapsamaktadır.
- Faaliyetin belirli bir maliyeti gerektirmekte ve etkinliklere katılım sağlayan bireylerin maddi bir ödeme yapması söz konusu olmaktadır (Bozatay, 1998).

2.3.2. Rekreasyonun Sınıflandırılması

Günümüzün modern dünyası olan rekreasyon hakkında yeni sınıflandırmalar ve tanımlar yapılmaktadır. Kavram gereği ekonomik, kültürel, toplumsal, bireysel ve çevresel şartlarından dolayı rekreasyon çeşitli sınıflara ayrılmaktadır (Dalkılıç ve Mil, 2017). Rekreasyon kavramı en temelden ele alınacak olursa; kişilerin sorumlu oldukları durumlardan kaçışı için baskılardan uzaklaşmak istedikleri bir yol olan, tamamıyla gönüllü şekilde katılım sağladıkları farklı alan ve içeriklere sahip faaliyetlerde bulunmaları şeklinde ifade edilmektedir (Alanoğlu, 2020). Rekreasyon alanları; toplum kültürü, iklim, boş zamanın şekli ve süresine göre farklılıklar içerebilmektedir. Bu alanlara ülke politikası, sanayi yapısı ve gelişimi de eklenebilir. Yalnız ülkelerin gelişmişlik seviyeleri boş vakit konusundaki uygulamalarda farklılıklar yaratmaktadır. Ülkelerin boş zamanlardaki imkânları, gelişim ve zenginlikleri ile doğrudan orantılıdır (Koçyiğit ve Yıldız, 2014). Rekreasyon uygulama alanlarına göre çeşitlilik göstermekte ve spor da bu çeşitlilik alanları arasında önemli bir konumda yer almaktadır (Ramazanoğlu vd., 2004).

2.3.2.1. Amacına Göre Rekreasyon

Bireyin kendi isteği doğrultusunda seçtiği aktiviteleri, boş zamanlarını değerlendirme amacıyla kullanması rekreasyon etkinlikleri kapsamındadır. Bu kapsamda; spor aktiviteleri, sanatsal faaliyetler, müzikal faaliyetler, doğa etkinlikleri, kültürel faaliyetler, sosyal aktiviteler olarak temel başlıklar şeklinde ele almak mümkündür (Orel ve Yavuz, 2003). Rekreasyon faaliyet alanları, boş zaman şekli, süresi, iklim, toplum kültürü, katılım tarzı gibi özelliklere göre çeşitlilik içerebilmektedir:

- Müzikal etkinlikler
- Sportif fiziksel faaliyetler

- Oyun ve aktiviteler
- Dans etkinlikleri
- Sanat etkinlikleri
- Mekân dışı aktiviteler
- Bilimsel ve kültürel etkinlikler (Zorba ve Yermakhanov, 2022).

2.3.2.2. Zaman Bakımından Rekreasyon

Zaman bakımından rekreasyon üç başlık olarak ele alınmaktadır. Bu başlıklar; günlük rekreasyon, uzun süreli rekreasyon ve hafta sonu rekreasyonudur (Yağcı, 2015).

- *Günlük rekreasyon*; kişilerin gün içerisinde temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra arta kalan sürelerinde gönüllü şekilde katılım sağladığı faaliyetleri kapsamaktadır. Kişilerin ders aralarında gerçekleştirdiği sportif faaliyetler, ev hanımlarının işleri sonrası arkadaşları ile zaman geçirdiği aktiviteler, iş yerinde bireysel veya grup şeklinde aktivitelere katılım sağlamaları günlük rekreasyon örnekleridir (Yağcı, 2015).

- *Uzun süreli rekreasyon*; çalışma süresi sonrası kazanılan yıllık izin planlamalarında ülke içerisinde ya da başka ülkelere gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır. Bu kapsam içerisinde emeklilik sonrası yapılan faaliyetlerde yer almaktadır (Yağcı, 2015).

- *Hafta sonu rekreasyonu*; günlük hayat telaşından uzaklaşmak isteyen bireylerin, kent içi ya da kent çevresinde genelde bir geceden oluşan konaklamalarıdır (Yağcı, 2015).

2.3.2.3. Katılım Sayısına Göre Rekreasyon

Bireyler, bireysel ya da grup halinde hangi rekreasyon etkinliğine katılım sağlayacağını kendi zevklerine bağlı şekilde tercih edebilmektedir (Yağcı, 2015).

- *Bireysel rekreasyon*; bireylerin yalnız şekilde yaptıkları boş zaman faaliyetleridir. Yalnız müzik dinlemek ve yürüyüş gibi faaliyetler örnek olarak gösterilebilir (Yağcı, 2015).

- *Grup rekreasyonu*; aynı düşünceyi içerisinde barındıran, ortak duygu, amaç ve benzerlik gösteren özelliklere sahip bireylerin birlikte katılım sağladığı faaliyetlerdir. Takım sporları, kongre, kutlama yemeği festival gibi etkinlikler grup rekreasyonu içerisinde değerlendirilmektedir (Yağcı, 2015).

2.3.2.4. Katılım Biçimine Göre Rekreasyon

Katılım şekli açısından rekreasyon, pasif ya da aktif olarak iki gruba ayrılmaktadır. Aktif rekreasyon, bireyin rekreasyon faaliyetlerine aktif katılımı ile oluşan faaliyetlerdir. Örnek olarak; seyahat etmek, spor yapmak, tiyatroya gitmek, dans etmek gösterilebilir. Tam tersi konumda olan pasif rekreasyon ise, bireylerin rol alamadıkları ve izleyici konumunda yer aldıkları, boş vakitlerde yapılan etkinliklerdir. Pasif rekreasyon alanlarına; kültür sanat etkinlikleri, sinemaya gitmek, spor müsabakası seyretmek, radyo dinlemek, televizyon izlemek gibi faaliyetler örnek olarak gösterilmektedir (Dalkılıç ve Mil, 2017). Bireylerin, rekreasyon aktivitelerine katılımındaki temel amaçları, zevkleri ve istekleri rekreasyonun sınıflandırılmasındaki esas prensipler olarak bilinmektedir. Bunun yanında rekreasyonun sınıflandırılmasında sınıflar, çeşitli kriterlere ve fonksiyonlara bağlı şekillenmektedir. Bireyin katılmak istediği rekreasyon aktivitesi hangi amaca ve isteğe uygun ise ona göre bir faaliyet çeşidi ortaya konulmaktadır. Bireylerin her birinin amaç ve isteklerini yapmanın zorluğu da ortaya çıkmaktadır (Karaküçük, 2014). Rekreasyon aktivitelerinin bireyin, ilgi ve ihtiyacını kapsayacak özellikte, rahat uygulayabildiği alanları içerisinde barındırması gerekmektedir (Yavuz ve Küçük, 2017).

2.3.2.5. Yerel Sınıflandırmada Rekreasyon

- Kent merkezlerinde gerçekleştirilen kapalı ya da açık alanlardaki rekreasyon faaliyetleri kentsel rekreasyon kapsamındadır. Bireylerin kolay ulaşabildikleri faaliyetler bütünü kentsel rekreasyon olarak adlandırılmaktadır. Açık ya da kapalı spor kompleksleri, sinema, müze, eğlence alanları, tiyatro ve birçok faaliyet bireylerin kent içerisindeki rekreasyon ihtiyaçlarını gidermede imkanlar sunmaktadır (Dalkılıç ve Mil, 2017).

- *Kırsal rekreasyon*; Doğadaki ortamların enerji verici ve kişileri rahatlatmadaki etkisini ön plana çıkaran alanın, zaman geçtikçe önemini arttırmaktadır (Dalkılıç ve Mil, 2017).

2.3.2.6. Mekân Tercihi Bakımından Rekreasyon

- *Açık alan rekreasyonu*; bireyler açısından doğal olanakları elinde bulunduran açık alanlarda gerçekleştirilen faaliyetleri içerisinde barındırmaktadır. Bireyin açık alan

rekreasyonuna yönelmesinde dürtüleri ön plandadır. Dürtülerin tetiklenmesini sağlayan; doğanın tadını çıkarma, merak, fiziksel aktivite katılımı, korku, macera arama gibi unsurları içermektedir. Hava koşulları ve doğa ile yakından ilgilenen rekreasyon alanı gerçekleştirilmek istenilen deneyimlerde uygun ortamı hazırlar. Doğal ortam içerisinde gerçekleştirilen faaliyetleri tercih eden kişiler tarafından seçilen alandır. Geniş yelpazesi olan faaliyetleri kapsamaktadır. Bu faaliyetler olarak; tenis, tırmanma, golf, kayak, izcilik, avcılık gibi birçok açık alan etkinliklerini içerisinde barındırmaktadır (Yağcı, 2015).

- *Kapalı alan rekreasyonu*; üzeri çatı ya da binalar içerisinde gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır. Bu alan için hava koşullarının bir önemi yoktur. Etkinlikler istenilen zaman içerisinde gerçekleştirilebilir. Yaz kış demeden sportif faaliyetlere devamlılık sağlanmaktadır. Fitness salonları, sinema salonları, kongre gibi etkinlikleri kapsamaktadır (Yağcı, 2015).

2.3.2.7. Fonksiyonel Açıdan Rekreasyon

Fonksiyonel açıdan rekreasyon sınıflandırması ise:

- Kültürel rekreasyon
- Turistik rekreasyon
- Fiziksel rekreasyon
- Sağlık rekreasyonu
- Sanatsal rekreasyon
- Sosyal rekreasyon
- İş yeri rekreasyonu
- Kampüs rekreasyonu
- Ticari rekreasyon
- Estetik rekreasyon, şeklinde literatürde yerini almaktadır (Dal, 2018).

2.3.3. Rekreasyon İhtiyacı

Rekreasyon kavramı, sanayileşme ile ortaya çıkan ve üretim düzeyinde yaşanan artışın çalışma yaşamının düzenlenmesinde etkili hâl alması ile imkân ve şiddetini arttıran bir ihtiyaç olmuştur (Karaküçük, 2014). Rekreasyon; dinlenme, eğlenme, fiziksel ve ruhsal

gelişimi sağlama şeklinde önem arz eden dört fonksiyona sahiptir (Zorba ve Yermakhanov, 2022). Rekreasyon ihtiyacını bir gruba dâhil etmek ancak sosyal ve kültürel şartlar gibi faktörlere göre mümkün olabilmektedir. Yaşanan dönemler içerisinde, önceki dönemlerin ekonomik ve sosyal faktörleri ile günümüz toplumlarının şartları ne kadar farklı ise, aynı şekilde günümüzde değişik gelişme düzeyinde bulunan toplumların şartlarında da büyük ayrılıklar görülmektedir. Buna göre az gelişmiş ülkelerdeki insanlar için lüks sayılabilen herhangi bir ihtiyaç, gelişmiş ülke insanları için zorunlu ihtiyaç grubunda olabilmektedir (Karaküçük, 2014). Rekreasyon etkinlikleri gerçekleştirilirken bireylerin yetenek ve zihniyetlerinin geliştirilmesi yalnız kişiler için değerli bir yapıda olmayıp, toplum içerisinde de önemli bir konumda yer almaktadır. Bundan dolayı toplumlar boş zamanlarda gerçekleştirilen rekreasyon aktiviteleri ile yakın şekilde ilgilidir. İsteğin ön planda olduğu aktivitelerde spor, rekreasyon özelliğini üstlenmektedir (Zorba ve Yermakhanov, 2022).

Rekreasyon etkinliklerinin ortaya çıkış nedenleri olarak; motivasyon ihtiyacı, fiziksel aktivite, kendini yenileme, eğlenme, sosyalleşme, rahatlama, kendini kanıtlama, özgürlük gibi ihtiyaçların baş rolde olduğu bilinmektedir. Rekreasyon etkinliklerinde, ortak hedeflerin belirlenerek bir araya getirilebilmesi ve sistemli bir şekilde hareket edilebilmesi için yönetim unsuru ön plana çıkmaktadır. Bu süreçte hedefler doğrultusunda; kullanılan araç-gereç, insan, zaman ve maddi kaynakların birbiri arasında uyumlu şekilde kullanılması, etkin olmada önem arz etmektedir. Yönetim unsurunun varlığı süreçte ön plana çıkan noktalardandır. Özellikle hedefler doğrultusunda planlama, iş paylaşımı ve işin konularına göre uzman bireyle görev verilmesi gerekmektedir. Kişiler arası gerekli olan karar alma ve kontrol işlemleri ile birlikte ast-üst ilişkisinin oluşturulması önem taşımaktadır. Yönetim unsuru olmadan organizasyondan bahsedilemez, etkinlik ve faaliyetler için en merkezi konum yönetime aittir (Tavazar ve Güzel, 2018). Rekreasyon faaliyetlerinin, toplumsal değer farkındalığı yaratan eğitim işlevine sahip olması, yaşam kalitesinin artışına sağlayacağı yarar ve toplumsal kalkınmadaki katkısı rekreasyonun önemini açıkça ortaya koymaktadır. Başka açıdan bakıldığında rekreasyon; bireyler için sağlık riski yaratan sedanter yaşamın spor ile önlenmesi, hangi yaşta olursa olsun bireyin fiziksel, sosyal ve zihinsel gelişimine, ülke ekonomisine katkısı, ülkelerin spor faaliyetleri ile tanıtımı ve gelir olarak ulusal ekonomiye katkı sağlaması bakımından önemli bir kavramdır (Kocaekşi, 2012).

2.3.4. Rekreasyonun Faydaları

Kaba (2009), rekreasyonun yararlarını şu şekilde açıklamaktadır;

- İtaat etme
- Etik değerler
- Kendine güven
- Değişikliklere uyum sağlamak
- İşbirliği
- Hareketli olmak
- Risk yönetimi
- Karar verebilme
- Güvenlik
- Yeteneklerin değerlendirilmesi
- Emir alabilme-verebilme
- Zararlı olandan kaçınma ve zarar vermeme
- Sorumluluk duygusu
- Kendini kontrol etme (Kaba, 2009).

Tüm maddeler sınıflandırılacak olursa; fiziksel faydaları, sosyal faydaları ve psikolojik faydaları olmak üzere üç başlık ortaya çıkmaktadır (Kaba, 2009). Rekreasyon etkinliklerinin; fiziki sağlık gelişimi, yaratıcılık, kişisel beceri, ruh sağlığı kazandırma, iş verimliliği artışı, mutluluk ve yetenekleri ortaya çıkarma gibi etkileri vardır. Rekreasyon; fiziksel, psikolojik, toplumsal faydaları şeklinde sunulmaktadır (Yağcı, 2015).

2.3.4.1. Fiziksel Faydaları

Rekreasyon aktiviteleri; insanların toplumsal ve kişisel özellikleri kazanmasına katkı sağlarken, aynı şekilde sağlığını korumada, fiziksel olarak gelişimini sağlama ve boş vakitleri en iyi şekli ile değerlendirme imkânı da vermektedir (Koçyiğit ve Yıldız, 2014). Kendisini fiziksel olarak zinde ve etkin hisseden bireylerin, fiziksel olarak sportif rekreatif faaliyetlere katılan kişiler olduğu ve bu kişilerin iyi bir fiziksel yapıya sahip olduğu gibi özgüvenlerinde de bir artış görülmektedir (Özkan, 2018). Teknolojinin gelişim göstermesi ile birlikte insanlar sedanter bireylere dönüşerek, hareketleri azalmakta ve masada

geçirdikleri işlerinde ise artış gözükmektedir. Bu makineleşmedeki görülen artış bireylerin az enerji tüketerek daha az hareket etmelerine sebebiyet vermektedir. Günlük yaşamda enerji tüketimi azalan ve hareketleri kısıtlanan bireylerde birçok hastalık görülme olasılığı artmaktadır. Kişiler bu rahatsızlıklardan kurtulma yolu olarak rekreasyon etkinliklerini tercih etmektedir. Özellikle rekreasyon içerisinde yer alan aktif rekreasyon alanı bu faaliyetleri içermekte ve bireylerin fiziksel olarak sağlıklı ve aktivite artışına katkı sağlamaktadır (Yağcı, 2015).

2.3.4.2. Sosyal Faydaları

Evrensel ihtiyaç kavramları arasında rekreasyon olması gereken bir ihtiyaçtır. Tarihin her yerinde bireylerin kendi gelişimlerini sağlamaları amacıyla yapılan boş zaman değerlendirmeleri rekreasyon ile mümkün olmaktadır. Rekreasyon aktivitelerine katılım gösteren bireyler ile katılım sağlamayan bireyler arasında yasalara uyum, çevre bilinci ve sağlık açısından anlamlı farklılıklar görülmektedir. Yaşam kalitesini olumlu yönden etkileyen ve yaşama anlam kazandıran aktivitelerdir. Bu nedenle bireylerin dünyanın neresinde yaşarsa yaşasın toplumsal, fiziksel ve ruhsal faydaları dolayısıyla rekreasyon aktivitelerine katılımları ön plandadır (Kocaekşi, 2012). Rekreasyon etkinliklerine katılan bireylerin başka olgu, canlı varlık ile temasta bulması, iletişime geçmesi sosyalleşme aşamasının başlangıcını ve gelişimini ifade etmektedir. Bu şekilde sürdürülen rekreatif faaliyetler; yeni tanışma, iletişim kurma ve süreç içerisinde hedef odaklı grupların işbirliği süreçlerinin güçlenmesini sosyalleşme olarak tanımlamaktadır (Özkan, 2018). Aktif rekreasyon faaliyetinin; bireylerin boş zamanlarını değerlendirmesinde ruh ve beden gelişimine sağladığı katkının yanında, toplum ve çevrede gerçekleşen gelişime de katkısı ortadadır. Kişi kendi gelişimini sağlarken; yarattığı iş, gördüğü ilgi, başkaları tarafından kendisine gösterilen beğenin, kişi üzerinde kendine olan güven duygusunun artmasına ve mutluluğuna katkı sağladığı açıkça ortadadır (Yıldız, 2019). Bireylerin yaşamları içerisinde olağan tempodan kendisine vakit ayırmak için uzaklaşması, kendini yenilemesi, ruh ve beden sağlığına önem vermesi sonucunda ortaya çıkan yenilenmiş kişiliğin iş verimi ve motivasyonuna da katkı sağlamaktadır (Can, 2015). Zaman kavramının yanlış kullanımı, verimsizliği ortaya koymakta, birey ve toplum üzerinde olumsuz bir iz bırakmaktadır. Oluşabilecek hasar düşünüldüğünde, toplum ve birey açısından zaman, iyi değerlendirilmesi gereken bir ögedir. Zamanın verimli şekilde kullanımını sağlayan en

önemli faktör rekreasyon olarak karşımıza çıkmaktadır (Ekinci, 2017). Rekreasyon kavramı kişinin kendini ifade edebileceği ve geliştirebileceği farklı bir alan oluşturmaktadır. Kişiler temel ihtiyaçlarının bir kısmını rekreasyon programlarının aracılığı ile karşılama fırsatı bulmaktadır. Rekreasyon, kişiler arası sosyal ilişkiler için ortam hazırlayan ve yakınlığın artışına katkı sağlayan faaliyetler olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kendi potansiyelinin farkına varması, yaratıcılığının gelişimini sağlaması rekreasyon programları dahilinde gerçekleşmektedir. Bunun sonucunda İhtiyaçlar Hiyerarşisinde en üst basamağa sahip olarak varlığını gösteren kendini gerçekleştirme kavramının ihtiyacı karşılanmış olacaktır (Kocaekşi, 2012). Rekreasyon, bu bağlamda, ihtiyaçlar, motivasyonlar ve dürtüler referanslarıyla bağlantılı olarak görülür. Ama ihtiyaç kavramı aslında diğer ikisinden önce gelir. İhtiyaçlar dürtülere, motivasyonlara neden olur veya bunlara yol açar (Aydin-Wheater, 2002).

Toplumlar arasında dayanışmayı arttıran ve bütünleşmeyi sağlayan ortamların yaratılması sonucunda, insanlar arası yardımlaşmanın sağlanması, demokratik bir toplum ortamı oluşturulmasına fayda sağlamakta ve özgür düşünce imkanı yaratmaktadır (Yağcı, 2015). Çocuk, yetişkin, hasta, yaşlı, endüstri ve ticari yaşama mensup kişi, ordu, kadın, erkek, engelli gibi gruplara uygulanan rekreasyon, her birey için farklı önem ve özellik teşkil etmektedir. Özellikle yeni nesil olarak düşünüldüğünde; bireylerin kendini tanıması, yeteneklerinin gelişimi, günlük yorgunluklarını giderme, etkin dinlenme ve kendini yenileme imkânı yaratması önemlidir. Aynı şekilde yaşlı grubun kendi içerisinde sosyal ortamlarda huzurlu vakit geçirmelerini sağlamaktadır. Günümüzde bireylerin ve ulusların yaşama biçimlerini etkileyen temel unsur rekreasyon olarak ifade edilmektedir. Diğer taraftan rekreasyon, kültürel, ekonomik, sosyal ve fiziksel yönleri ile kendini gösteren bir kavramdır. Bu faktörlerin geneli rekreasyon faaliyetlerine katılım sağlamak açısından önemlidir. Birey tarafından beğenilen bir etkinlik, bireyin ekonomik, sosyal, fiziksel ve kültürel olanaklarına elverişli ise rekreasyon hâline dönüşmektedir (Orel ve Yavuz, 2003).

2.3.4.3. Psikolojik Faydaları

Gelişmiş toplumlar rekreasyonu araç olmaktan çıkararak, amaç şeklinde ele almaktadır. Özellikleri ve sağladığı yararlar amaç haline gelmesindeki temel etkenler olarak gösterilmektedir. Yeniden yaratma anlamına gelen klasik tanım “Bireyin pek çok

ihtiyacına yanıt bulduğu, gönüllü olarak sürdürülen boş zaman aktiviteleri, kişinin kendi içerisinde değerli olduğunu hissettiren” olarak ifade edilen modern tanımı ön plana çıkarmaktadır (Aslan ve Karaküçük, 1997). Bireylere rutin yaşamlarının dışına çıkarak eğlence sağlayan, iş verimliliklerinde artışına sebebiyet veren, kişilere mutlu olma imkanı yaratan kavram rekreasyon olarak adlandırılmaktadır (Karaküçük, 2014). Kişiler için sürekli yaşamlarını sürdürdükleri ortamlardan uzaklaşmak, boş vakitlerini değerlendirmek, günlük hayatlarına motive olmuş şekilde dönebilmeleri amacıyla yapılan etkinliklerin gün geçtikçe önemi artmaktadır (Can, 2015). Şehir yaşamı insanlar üzerinde bir takım yıpranmalara sebebiyet vermektedir. Yaşamın tekdüze bir hâl alması, kişinin zorunlulukları, yükümlülükleri, hava, toprak, su kirliliği, toplumsal sıkıntılar ve nüfus artışı gibi olumsuzluklar başordedir. Bireylerin yaşadıkları olumsuz durumların dışına çıkmak amaçlı yenilenmek, ruh ve bedenen sağlık, mutluluk gibi koşullara ulaşım olumsuz ortamlardan uzaklaşma ile mümkün olmaktadır. Bu şartlara sahip olabilen gelişmiş ülkelerin birçoğunda var olan rekreasyon kavramı ön plandadır (Orel ve Yavuz, 2003).

Bireyin kendini ifade ederken kullandığı, potansiyelini ortaya koyabildiği, zihin olarak rahatladığı, statü olarak yükselmesini gerçekleştirdiği, yeteneklerini sergileyerek duygusal paylaşımlara yer verdiği aktiviteler rekreasyon faaliyetleri olarak adlandırılmaktadır (Çetinkaya, 2015). Özgür kılma kavramı rekreasyon fonksiyonu açısından önem taşımaktadır. Zamanın kölesi olan birey, zorunlu ve yükümlülük hissettiği durumlardan kurtulduğu dönemlerde zamana hâkimiyet sağlayan ve kendi potansiyelinin farkında olarak yaratıcılığını kullanan, benliğini gerçekleştirme olanağına kavuşmaktadır (Orel ve Yavuz, 2003). Şehir ve iş hayatında ortaya çıkan rutin ve stresli ortamlar bireyi yıpratmakta ve sağlığını olumsuz etki altına almaktadır. Özellikle teknolojide yaşanan ilerlemeler sayesinde çalışma zamanının giderek azalması, kişi başına olan millî gelirden yaşanan artış, haberleşme ve ulaşımda yaşanan gelişim bireylerin yaşamlarındaki boş vakitlerini değerlendirmelerini sağlayan aktiviteler hayatlarının parçası hâline dönüşmektedir (Can, 2015). Bireyin gereksinim veya zorunlu vakitlerinde olumsuz çöküş gözlenmemesi için yenileme, dinlenme ve eğlence gibi anlamları ifade eden rekreasyon etkinlikleri; psikolojik olarak destek sağlayarak, bireyin hiçsiz ve değersiz hislerinden kurtulmasına katkı sağlamaktadır. Düzenli şekilde rekreasyon faaliyetlerine katılım sağlayan bireylerde, mental sağlığın ve psikolojinin ihtiyacı olan açıklığı doyurmaktadır (Özkan, 2018).

2.4. İş Yeri Rekreasyonu

Endüstriyel firmaların veya iş dünyasında çalışan bireylerin istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapılan aktiviteler iş yeri rekreasyonu olarak tanımlanmaktadır (Anderson, 1955). Hayatın büyük bir kısmını, çalışma yaşamı kapsamaktadır. Yoğun şekilde çalışma ve stres kişilerin çalışma ve özel hayatını etkilemektedir. Kişiler mutlu olabilmek için iş hayatında yenilenme sağlama açısından boş vakitlerde yapılacak olan faaliyetlere ihtiyaç duymaktadır. Özellikle etkinliklere yer veren kurumlar içerisinde iş yeri rekreasyon faaliyetleri yer almaktadır. Aktiviteler; bireyin mutlu olması, kuruma bağlılığın artışı ve stresten kaçınma gibi amaçlar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir (Eren, 2009).

Ward (1990) ise iş yeri rekreasyon kavramını daha kapsamlı ele alarak, şu şekilde tanımlamaktadır: Seçilmiş bir grup çalışan veya bütün çalışanlar için, şirket tarafından düzenlenerek finanse edilen; fiziksel, zihinsel ya da sosyal boş zaman deneyimini iş yeri rekreasyonu olarak tanımlamaktadır. Aktiviteler iş yerinde veya dışarıda gerçekleştirilebilir. Gönüllü katılım olmalıdır. Çalışma saatlerinde veya sonrasında gerçekleştirilen aktiviteler çalışanların sağlığına zarar verecek düzeyde yapılmamalıdır. İş yeri rekreasyon kavramının iş yerlerinde değişimlere sebep olması ile birlikte, işveren; sağlık, refah ve güvenlik konularında daha bilinçli hâle gelmektedir. Yöneticilerin finansal ödül verme durumu yavaş yavaş değişim göstermektedir. Sağlıklı rekreasyon çalışmaları için öncelikle kötü ve uzun çalışma koşullarına odaklanılmaktadır. Yöneticiler, çalışanların rekreasyon çalışmaları ile memnun çalışan sayısının arttığını, daha verimli ve etkili bir hâl aldığını gözlemlemektedir. Rekreasyonun, kişilerin serbest oldukları, iş ya da diğer meşguliyetlerini yerine getirdikten sonra geriye kalan zamanlarında katıldıkları aktiviteleri içermesi, iş kavramının rekreasyonla ilişkili olmasına olanak tanımaktadır (Bakır, 1990). Kişilerin yaşamlarındaki boş zamanlarını belirleme, sürecin devamlılığını sağlama, yaşamlarını kaliteli bir hâle dönüştürme amacıyla gerçekleştirdikleri rekreasyon faaliyetleri literatürde önemli bir konumda yer almaktadır. Rekreasyon türlerinden birisi olan İş yeri rekreasyonu, iş yerlerine ve çalışanlarına sağladığı katkılardan dolayı son günlerde adından sıkça söz ettirmektedir (Özkan, 2018).

2.4.1. İş Yeri Rekreasyonunun Tarihçesi

Toplayıcı toplumlar hayatta kalmak için çalışsalar da, yine de gün içinde özgürlük ve boş zamanları deneyimlemek için birçok saat buldular. Tarihte Yunanlılar ve Romalılar dönemine doğru ilerlerken, iş ve iş dışı rollerde muazzam bir değişim gerçekleşti. Artık hayatta kalmak için çalışmak gerekli değildi, hatta hor görülüyordu. Çalışmanın vatandaş olmayanlar ve köleler için değersiz olduğu düşünülürken, filozoflar öğrenme ve boş zamanın tadını çıkardılar (Goodale ve Godbey, 1988). Roberts (2006) boş zamanı, iş veya diğer yükümlülüklerle meşgul olunmayan zaman olarak ifade etmektedir. İş ve iş dışı ayrı ayrı tanımlansa da, ikisi arasında binlerce yılı aşan uzun süreli bir ilişki olduğu bilinmektedir. İş ve iş dışı arasındaki ilişki binlerce yıldır değişmekte ve gelişmektedir ancak Stanner (1979), insan kültürünün işle değil, kendini ifade etme ve oyun şeklinde iş dışı faaliyetler ile başladığını belirtmektedir (Lacanieta, 2016). İş yeri rekreasyon kavramının kökeni 1800 yıllarına kadar dayanmaktadır. Rekreasyon kavramı kişiler için bir olgu olmasına rağmen, bireyin motivasyonunda olan artış yalnızca yaşamlarını değil aynı şekilde iş yeri performansını da etkilemektedir. Bu durum iş yeri rekreasyonunun ortaya çıkmasında önemli bir etkidir (Küçük, 2017).

Amerika Birleşik Devletleri'nin Peacedale köyünde 700 çalışana sahip üretim şirketini, ilk örnek olarak Tolman (1909) ve Anderson (1955) işaret etmektedir. 1854 senesinde şirketin sahibi kişi ve eşi tarafından düzenlenen çocuklara şarkı eğitim etkinliğinin burada sağlandığı bilinmektedir. 1856 senesine gelindiğinde kapsam genişletilerek, kütüphane adına konaklama imkânı da sunulmuştur. Toplumun bütün bireylerine açık bir kütüphane şeklinde kullanılmıştır. Bu dönemde görüldüğü üzere işyeri rekreasyon kavramı toplum odaklı bilinçsiz bir şekilde yürütülmektedir. Sebep olarak şirketteki paydaş kişilerin, bölge insanı çerçevesinde oluşturulduğu için kazanılan toplumsal sonuçta şirketin kazanımı ile örtüşmektedir. Çaba ve çıktılar değerlendirmeye alındığında iş yeri rekreasyon niteliğini tam olarak taşıdığı söylenebilmektedir. 19. yüzyıl ile birlikte özellikle büyük şirket olarak bilinen yerlerde; çeşitli kulüp çalışmaları, programlar ve topluluklar iş yeri rekreasyonu olarak değerlendirilmektedir. Eğitim, kültür, egzersiz ve sosyal gibi çeşitli programların yanında, spor branşlarında da takımlar oluşturularak maçlarda şirketler arası organizasyon sağlanmıştır (Ward, 1990).

19. yüzyılın başında, fabrikalar hızlandırılmış bir şekilde yaygınlaşmaktaydı. Nitelikli zanaatkârlar, ürünlerin üretim sürecini tasarlamak için kullanılmakta ve çok geçmeden büyük bir ihtiyaç oluşum göstermekteydi. Bu dönem de belirli ürünlerin üretimi için daha fazla uzmanlaşma ve insan gücü ön plana çıkmaktadır. Bu durum, kişinin kendisi için veya feodal bir bağımlılık durumunda çalışma geleneğinin kökten değişmesi ile çözülebilecektir. Erkekler, kadınlar ve çocukları içeren işçiler, ucuz belirli bir ham maddeyi, tasarlanmış bir ham maddeye dönüştürmek için çok uzun saatler emek harcamaktadır. Çalışmaları, işveren tarafından yakından planlanmakta ve tüm iş etkinliği fabrikada maksimum üretkenlik ve kâra yönelmektedir. Kırsal-tarımsal, sanayi öncesi dünyada, çalışma ve boş zamanın neredeyse iç içe geçtiği ifade edilmektedir (Aydın-Wheater, 2002). 20. yüzyıl sonrası; Norveç, Almanya, Japonya ve İsveç gibi bazı önde gelen ülkelerde iş yeri rekreasyon programları ön plana alınmaktadır. Bu önde gelen ülkelerde; ABD'deki gibi egzersiz programları, yapılandırılarak çizilen zaman çizelgesi ve tesisler konusunda teşvik edilmektedir (Ward, 1990). 1950 yıllarında ikinci dünya savaşının etkileri arasında yer alan ekip olma duygusundaki artışın, çalışan bireylerin iş hayatında ya da iş dışında kalan vakitlerinde olumlu boş zaman etkilerinin ve etkinliklerinin oluşumuna katkısı olmuştur. Çerçeve olarak bakıldığında çalışan bireylerin ve ailelerinin yaptığı sportif faaliyetler, dönemin iş yeri rekreasyon aktiviteleri arasında önemli bir yer tuttuğu bilinmektedir (Küçük, 2017). 1950'li ve 1960'lı senelerini kapsayan evrede, sistemin oluşması ile birlikte yeni bir çalışan nesil profili değişim göstermiştir. Bu durumda uzman kişiler, yöneticiler eğitime daha dikkat edilen çalışanlar olarak seçilmekte ve grupta artışa neden olarak kurum içerisinde yerini almaktadır. Bireysellik kavramının 1970'lerde gelişimi ile koşan, yüzen, fiziksel aktiviteye katılım sağlayan, tenis oynayan yeni nesil çalışan kişilerden oluşmuştur. Böylelikle iş yeri rekreasyon etkinliklerinde çeşitlilik yaşanmış ve katılımda artışa sebebiyet vermiştir (Başoğlu, 2011).

Sanayileşme döneminin Türk tarihinde bir dönüm noktası olmasının basit nedeni, bu dönemde boş zaman ve dinlenmenin ortaya çıkmasıdır (Aydın-Wheater, 2002). Ülkemizde varlığı yeni olan iş yeri rekreasyon kavramı, özel şirket veya kamu kuruluşlarında boş zaman faaliyetleri adı altında etkinliklerde varlığını göstermektedir. Özellikle kurum ya da kuruluşlarda çalışanlara yönelik, sinema, doğum günü, geziler, spor müsabakaları gibi kültürel faaliyetlere yer verilmektedir. Profesyonel bireyler tarafından hazırlanması gereken iş yeri rekreasyon programları, çalışan bireylerin emek harcayarak

düzenleyebilecekleri bir şey değildir. Katılım kişinin isteğine bağlı ve çalışan motivasyonunun artmasına yöneliktir (Küçük, 2017). Kesim (2016), Türkiye'nin geleneksel ve öncülüğünü yaptığı uygulama olarak bilinen, 1976'da İş Bankası tarafından başlatılması sağlanan, iş yeri rekreasyon kavramına; voleybol, satranç, basketbol, masa tenisi, futbol, tenis turnuvalarını örnek olarak göstermektedir. Buna ek olarak, Eczacıbaşı şirket topluluğu, Koç gibi sektörlerde önemli bir yerde olan firmalar tarafından da; şenlikler, sosyal sorumluluk projeleri, sağlık programları, eğitim programları, sportif etkinlikler gibi iş yeri rekreasyon programlarının yürütülmesinde öncü oldukları bilinmektedir (Mercanoğlu, 2021). 1976 yılında İş Bankası'nın düzenlediği ve devam eden faaliyetler; voleybol, futbol, tenis, basketbol, satranç, masa tenisi gibi branşlar geleneksel iş yeri rekreasyon uygulaması adı altında varlığını sürdürmektedir. 2000'li yıllarda ise özel ve kamu olan iş yerlerinde, ruhsal, sosyal, eğitsel, sportif, ergonomik gibi iyi olmaya yönelik aktiviteler iş yeri rekreasyonu adı altında düzenlenmektedir (Özkan, 2018).

2.4.2. İş Yeri Rekreasyonunun Amaç ve Özellikleri

İş yeri rekreasyonu sadece örgütü kapsayan bir kavram değil, beraberinde çocuk, eş, emekli kısma da çeşitli rekreasyon faaliyetleri sunmaktadır. Çalışan bireylerin örgüte bağlılığı ve verimliliğinin artışında, iş yeri rekreasyonu oldukça önemli bir kavramdır. Bu nedenle organizasyonun örgüt tarafından iyi şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Özellikle iyi planlanmış rekreasyon etkinlikleri örgüte ve çalışan bireye önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışan birey ve işveren kişi için iş yeri rekreasyon programı çeşitli amaçlar doğrultusunda düzenlenebilmektedir (Küçük, 2017). Şu şekilde ifade edilebilir;

- Sorumluluk bilincinin çalışanlar arasında gelişimini sağlama,
- Çalışan kişilerin kuruma ve işe olan bağlılığını arttırma,
- Çalışan bireylerde takım ruhunun gelişimine katkıda bulunma,
- Çalışan kişilerin motivasyonunu arttırma,
- Çalışan birey ve işveren kişi arasında iletişimin oluşumunu ve gelişimini sağlama,
- Çalışan bireylerin ruhen ve bedenen sağlığını koruma,
- Çalışan kişilerin veriminin artışına katkı sağlama (Küçük, 2017).

İş yerindeki çalışma ortamının çalışanların sağlığı ve refahı üzerinde pozitif bir etkisi söz konusudur. Çalışan bireylerin iyilik hâllerinin korunması için, sağlıklı iş ortamlarının oluşturulması önemlidir. Sağlıklı bir ortam, çalışan memnuniyetini ve işe olan bağlılığın maksimum düzeye çıkmasını sağlar ve kurum üretkenliği üzerinde önemli bir etki yaratır (Othman vd., 2020). Sanayi devrimi ile birlikte birçok iş geçmişten daha fazla zihinsel faaliyet gerektirmektedir. Yalnız en gelişmiş kurumlarda bile çok az sayıdaki işletme, ruhsal olarak çalışanları için önleyici programlara önem vermekte ve hazırlamaktadır. En yüksek verime ulaşmak isteyen bu işletmeler birçok aktivite gerçekleştirmektedir. Genellikle fiziksel sorunlara odaklanan şirketler, ilgilendikleri konularda hastalık ya da şikâyet üzerine önlemler almaktadır. Bu nedenlerle çalışanlara ücretsiz tahlil, sağlık taraması, özel sağlık sigortası gibi imkânlar tanır. Sorunlar ortaya konmadan alınan önlemler arasında, çalışanlara yönelik ruhsal ve fiziksel olarak desteklenmeleri gösterilmektedir. Gerçekleştirilen faaliyetler sadece kişilere bireysel olarak yarar sağlamaz, aynı şekilde kurum içerisinde de aidiyet, iletişim, destek, kuruma bağlılık gibi kavramların pekişmesine destek olmaktadır (Eren, 2009). Kurumlar tarafından çalışanları için beklentiler, egzersiz, sigarayı bırakma programları, kafeterya, sağlıklı beslenme, fitness, aşılama klinikleri, stres yönetimi gibi sağlık ve hastalık konusunda esnek süre kullanabilmeleri için çalışan motivasyonuna önem verilmesidir (Othman vd., 2020).

2.4.3. İş Yeri Rekreasyonunu Gerekli Kılan Unsurlar

1990 yılları sonrası iş yeri rekreasyonu çalışma alanları arasında fazlaca şekilde yerini almaktadır. Şirketlerin rekreasyon etkinlikleri; yarışma, aktivite, outdoor oyunlar, sosyal kutlama, indoor oyunlar şeklinde farklı biçimlerde gerçekleştirilmektedir. Temelde çalışanların şirket ile arasında aile bağı oluşturmasını sağlama amacıyla iş yerlerini, tatmin eden iş yeri şekline getirilmesi hedeflenmektedir (Dal, 2018). Günümüz insan kaynaklarının önemini ortaya koymaktadır. Şirket performansı yalnızca finansal sermaye, makine veya teknoloji tarafından belirlenmez, aynı zamanda sermaye veya maddi olmayan sermayeden de etkilenir çünkü bir şirketteki en büyük varlık sadece sabit sermaye değil, çalışanlarıdır. Şirketin ilerlemesi ve gelişmesi için, çalışanlarını şirket için rekabet avantajı sağlayabilecek ve katma değer sağlayabilecek bir sermayeye dönüştürebilen ve geliştirebilen bir stratejisi olmalıdır (Pawirosumarto ve Iriani, 2018).

Çalışan kişilerin iş tatmininin, özdeşleşme unsurundan uzaklaşması işletmeler açısından ciddi olarak kayıplara neden olduğu bilinmektedir. Çalışma açısından yakın tarihte büyük çaplı bir araştırmadan bahsedilmektedir. Shujat ve arkadaşları tarafından 2011 senesinde yayınlanan makalede, iş yerinde gerçekleştirilen rekreasyon etkinliklerinin iş tatminine olan etkisini araştırılmıştır. Shujat ve arkadaşları tarafından Mobilink ve Aexact isimli iki büyük teknoloji firmasında gerçekleştirilen çalışmada, bireyler % 84 oranında, iş yerinde rekreasyon etkinlikleri olmasaydı, başka yerde çalışmayı tercih edeceklerini aktarmaktadır. Bireylerin o iş yerinde çalışmayı sürdürebilmeleri için iş yeri rekreasyonunun varlığı göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir sonuç içermektedir (Dal, 2018).

2.4.4. İş Yeri Rekreasyon Aktiviteleri

Kesim (2016), İş yeri rekreasyonu faaliyetlerini şu şekilde sınıflandırmaktadır;

- *Esenlik ve Sağlık Temelli Aktiviteler:*

- Doğum öncesi ve sonrası eğitim seminerleri,
- Periyodik tıbbi kontroller,
- Kan bağıışı kampanyaları gibi toplumsal fayda ve sosyal sorumluluk projeleri,
- Aşı günleri gibi önleyici sağlık hizmeti amaçları aktiviteler,
- Çalışanın yaşam kalitesi artışı için ev ekonomisi ve zaman yönetimi gibi seminerler,
- Sağlıklı beslenme ve kilo verme seminerleri,
- Alkol, sigara, teknoloji ve bahis oyunları bağımlılığı gidermek amaçlı projeler,
- Stres yönetimi seminerleri.

- *Eğitim ve Kültür Temelli Aktiviteler:*

- Doğa gezileri,
- El sanatları ve bilgisayar kullanımı gibi eğitim amaçlı etkinlikler,
- Aile içi şiddetin önlenmesi için düzenlenen sosyal içerikli eğitim seminerleri,
- Çalışanlar ve aileleri için yabancı dil eğitimi,
- Kütüphane ve elektronik kütüphane kullanımı teşvik seminerleri.

- *Spor ve Fiziksel Temelli Aktiviteler:*

- Sportif turnuvalar,
- Çalışanların çocukları için spor okulları,
- Sportif beceri kursları,

- Açık hava ve doğa sporları.

- *Eğlence ve Hizmet Temelli Aktiviteler:*

- Doğum günü partileri,
- Piknik organizasyonları,
- Serbest giyinme günü,
- Kır gezileri,
- Elektronik oyun grupları gibi.

2.4.5. İş Yeri Rekreasyonunun Faydaları

Rekreasyonun faydaları, özellikle boş zaman dilimlerinde önemli bir temadır. Bu bilginin planlama, yönetim ve politikada nasıl uygulanacağı da göz önünde bulundurulmaktadır. Rekreasyonun faydalarının çok olduğunu konusunda kanıtlar gösterilmekte ancak boş zaman kavramı ile ilgilenen bilim insanları tüm rekreasyonistlerin arzulananları gerçekleştirmeleri için fırsatlar sağlamanın ve bu bilgiyi işlevsel hale getirmenin sonucunu ön planda tutmaktadır (Kimberly, 2021). Kişilerin işlerinin dışında kalan sürede özgür şekilde kendi gelişimlerini sağlama ve yenilenme amacıyla gönüllü katılım gösterdikleri aktiviteler rekreasyon olarak değerlendirilmektedir. Günümüz çalışan kişilerin iş ve günlük yaşamlarının daha verimli şekilde sürdürülmesi amacıyla rekreasyon etkinliklerine katılımı gün geçtikçe artış göstermektedir. İşyerlerinde iş verimi, iş doyumunu ve çalışan sağlığı üzerinde pozitif etkilere sahip olması ile aynı zamanda yönetici çalışan iletişimi açısından iyi bir güçlendirici olmaktadır. Farklı konumda çalışan bireyler arasında uzlaşma ve yardımlaşmayı sağlayabilmesi açısından önemi artmaktadır (Kesim, 2003).

Çağdaş toplumların ana öğelerinden birini çalışma hayatı oluşturmaktadır. Sanayi toplumlarında çalışma, insan yaşamının merkezi olarak görülmekte ve iş, toplumda bir statü simgesi olarak değerlendirilmektedir. Bireyler daha fazla serbest zamana, çalışarak ulaşmak isterler. Bunu elde etmeyi başaran bireylerin, süreci kaliteli bir yaşam şekline dönüştürebilmesi önemlidir. Bireyler doğru hobi, uğraş ve aktivite seçmeye özen göstermektedir. Hedef ise ruhen, bedenen ve sosyal olarak gelişim sağlayabilmektir. Bireyler yalnız iş verimlerini artırmak için değil, yaşamak için de kendilerini yenilerler. Böylelikle rekreasyon aktivitelerine katılırlar. Rekreasyon yaşamın ritim ve dengesinin bir parçasıdır. Birey çeşitli aktivitelere katılarak kendini yeniler ve sosyalleşir. Bu aktiviteler

önceden planlanmış ya da kendiliğinden oluşan aktiviteler olabilir (Kesim, 2003). Teknolojik gelişmelerin ardından rekreasyonda bir takım değişimler söz konusudur. Bireyin boş vakitlerinde gerçekleşen fayda ve keyif sağlayan etkinliklerin rekreasyon kavramı olarak adlandırılmasının yanında, diğer bir yanı olarak görülen iş motivasyonu, işe bağlılık ve iş yeri verimliliği gibi özellikleri de ön plana çıkarmıştır. İş yeri rekreasyonundan kaynaklı olarak devlet politikalarında ve iş yerlerinde gündem konusu olmaktadır (Ayar, 2021).

Sanayileşme ve kentleşmenin getirdiği stresli yaşam tarzına uyum sağlamak zorunda olanların, iş yerindeki gerilimleri aşmaları ve psikolojik dengelerini koruyabilmeleri için iş yeri rekreasyonu gereklidir. Sanayileşmiş toplumlarda çalışma ve yaşam koşulları, bireyleri kendi toplumlarına yabancılaştırmaktadır. Bu yabancılaşma çok olumsuz bir etkidir. Bu olumsuz durumlar, boş zaman ve rekreasyon olanakları yaratılarak bireylerin kendilerini yenilemeleri için ortadan kaldırılır (Önsoy, 1984). Çalışan bireylerin örgütsel yaşam içerisinde ayrılmaz parça olmasına ve duygulara odaklanması, iş yeri rekreasyonu ile vurgulanmaktadır. Sonuç olarak niteliğin ön planda tutulduğu örgütlerde, performans olarak beklenen artışın ve kaliteli hizmetin ortaya konulmasında, vatandaşlığın uygulanması yöneticiler için önemli bir hâle bürünmektedir (Ayar, 2021). İşyeri rekreasyonuna önem veren işletmeler, rekabette üstünlüğün nitelikli ve nitelikli insan gücü ile gerçekleşeceğine inanmakta, kalite ve verimliliğin öncelikle çalışanlardan geçtiğinin farkına varmaktadırlar. İş yeri rekreasyonu, çalışanların çalışma ortamlarını iyileştirmek, motivasyonlarını artırmak, bedensel ve ruhsal doyumun yanı sıra iş doyumunu ve verimliliklerini sağlamak, iş tatminlerini ve performanslarını azaltmak amacıyla uygulanan kültürel, sanatsal, atletik, tıbbi ve sosyal amaçlı rekreasyonel faaliyet ve tesislerdir. Değiştirme hızı ve sosyalleşmelerine yardımcı olur. İşyerinde rekreasyonun hem işletmeler hem de çalışanlar ve ülkeler için önemli faydaları vardır (Başarangil, 2017).

Türkiye’de yer alan iş yerleri için bir takım mevzuatlarda bulunmaktadır. Anayasanın 3286 sayılı kanununun 26. maddesi işçi ve memur sayısı 500 üzerinde olan kuruluşlar için, personele spor hizmetleri sağlama mecburiyetine değinmektedir. Spor hizmetlerinde ise uzman kişilerin çalıştırılması gerekliliği de yer almaktadır (Ayar, 2021). İş yeri rekreasyonunun öneminin artışı sağlayan unsurlar arasında; hayat kalitesinin yükseltilmesi, bireyin eğitim seviyesinde artış sağlama, yaşamını sağlıklı sürdürme bilinci gibi etkenler

yer almaktadır. Özellikle yoğun iş temposuna sahip bireylerde bedenen ve ruhen bazı sorunlarla karşı karşıya kalınması, bazen ciddi rahatsızlıklar içeren hastalıklara ve kazalara sebebiyet vererek iş yaşamlarından uzak durmak zorunda bırakılmaktadır. Bu durum ekonomik kayıplara ve iş gücünde oluşacak eksikliklere neden olarak gösterilmektedir (Kesim, 2003).

İş yeri rekreasyonunun çalışan bireyler için kazanımları;

- Ekip çalışması konusunda tecrübe sağlama ve işbirliği,
- Hayattaki rutinleşme ve stresten uzak durma,
- Kültür ve sosyal yaşam içerisinde değişim sağlama,
- Liderlik vasfı ve problem çözme becerisini geliştirme,
- Ruhen ve bedenen yenilenen bireyler orta çıkarmak,
- Çalışma şartlarının iyi olması ile örgüte bağlı ve iş tatmini sağlama (Kesim, 2003).

2.5. Tükenmişlik (Burnout) Kavramı

Tükenmişlik; güç, idealizm kaybı, kaynaklarda talep sonucunda tüketim yapılması, enerji, ileri stres süreci gibi anlamlar ile ifade edilmektedir. İş sağlığını olumsuz şekilde etkileyen ve yaşamın kalitesinin düşmesine sebebiyet veren bir olgudur (Sürgevil vd., 2007). Tükenmişlik, insanların işleriyle olan ilişkilerinde büyük bir bozulmanın göstergesi olarak hizmet eden, oldukça yaygın bir iş deneyimidir (Maslach, 2006). Tükenmişlik kavramının sözlükteki ifadesi, “Bireylerin; yoğun çalışma, doyumsuzluk ve stres gibi sebeplerden dolayı işlerinde meydana getirdiği aksaklıklar” şeklinde tanımlanmaktadır (Önsal, 2017). Maslach ve Schaufeli (1993), psikiyatrist olarak tanımladığı Freudenberger, tükenmişliği; uzun vakit alan deney kullanılarak yapılan bir çalışma sonucunda, çalışanların duygu semptomlarında yaşanan tükenme, işe bağlılığın ve motivasyonun kademeli olarak azalması şeklinde olumsuz etkilenme olarak tanımlamaktadır (Demirel vd., 2017). Fiziksel rahatsızlıklar sonucunda karakterize şekline ulaşan tükenmişlik kavramı, değişim göstermeden varlığını sürdürebilen, çalışmaya karşı kronikleşen stres sonrası ortaya çıkan, fiziksel ve ruhsal enerji kaybının yaşanması durumu için kullanılan en popüler terimler arasındadır (Baysal, 1995).

Tükenmişlik, ilk kez 1970’li senelerinde ABD’de yaşayan ve müşteri hizmetlerinde görev alan bir bireyin iş hayatında yaşadığı bunalımın ifade edilmesi için kullanıldığı bilinmektedir. Ancak, 1961 senesinde Greene’nin romanı olan “Bir Tükenmişlik Olayı” yayınlanmıştır. Orijinal adı “A Burnout Case” adlı bu roman, ruhsal sıkıntılar yaşayan mimarın hayal kırıklıklarını ele almaktadır. Bu durum tükenmişliğin, bireyin, işine olan bağlılığı ve büyük bıkkınlık ile idealizminde oluşan sönme şeklinde tanımlanmasına sebebiyet vermektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Son yıllarda "tükenmişlik", iş stresinin kişisel ıstırabını tanımlamanın popüler bir yolu hâline geldi. Bir alev in küle dönüşmesinin anımsatıcı imgesi, insanların zaman içinde yaşadıkları psikolojik erozyonla rezonansa giriyor gibi görülmektedir. Coşkun’un, kendini adamanın ve başarıya olan bağlılığın ilk "ateşi" "söndü" ve geride bitkinlik, kinizm ve etkisizliğin için için yanan közleri kaldı. Graham Greene’in (1961), “A Burnout Case” adlı eserinde tasvir edildiği şekliyle, bu fenomenin edebi modeli, işini bırakıp, ruhen eziyet çeken ve hayal kırıklığına uğramış mimardır. Ancak son 25 yılda yapılan pek çok araştırma, bu olgunun sadece kurgusal olmadığını ve nadir vakalara mahsus olmadığını ortaya koymaktadır (Maslach, 2006).

Psikososyal literatürde tükenmişlik terimi, Freudenberger ve Maslach tarafından 1970 senelerinin ortasında tanımlandığı bilinmektedir. Maslach ve Freudenberger insanların ayrıcalıktan uzakta yaşamını sürdürenlerle, gönüllü sosyal sorunlarda çalışan bireylerin arasındaki tepkileri incelemiş ve bağımsız olarak icadını gerçekleştirmiştir. Tükenmişlik teorik olmayan bir "taban" kavramı olarak başlarken, kısa sürede "insan işi" yapan kişiler arasındaki bir dizi önemli psikososyal sorun için bir metafor haline gelmektedir (Kristensen vd., 2005). Tükenmişlik kavramını, 1974 senesinde Herbert Freudenberger tanımlayarak, literatüre katkı sağlamıştır (Dolunay ve Piyal, 2003). Cardinell (1981), geniş şekli ile tükenmişliği ele alarak “bireyin yaşamındaki ciddi rahatsızlık belirtisi ve orta yaş krizi” şeklinde ifade etmektedir. Chemiss (1980) tükenmişliği, “Bireyin doyumsuzluk ve aşırı stres nedeni ile işinden soğuması şeklinde gösterdiği tepki” olarak tanımlamaktadır. Bu rahatsızlığın, aşırı bağlılığın oluşturduğu bir sonuç olarak karşımıza çıktığı bilinmektedir. Tükenmişliği ilk kez dile getiren Herbert Freudenberger, 1970 ve 1980 senelerinde tükenmişliği, “kaynakta aşırı talep, talep sonrası tükenme, güç, enerji” şeklinde ifade etmekte ve uzun zamanlı stres ile yaşanan tepki olarak ele almaktadır. Freudenberger “tükenmişliği; yıpranma, potansiyel ve güç olarak fazlaca zorlanma, başarısızlık, enerji

sonrası oluşan tükenme durumudur” şeklinde tanımlamaktadır. Nedeni ne olursa olsun, bireyi etkisiz bıraktığını belirtmektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği ise, çalışma ortamları nedeniyle insanlarla sürekli ilişki içerisinde bulunan bireylerde görülen, farklı belirtiler barındıran, duygusal olarak tükenme duygusunu hisseden insanlara karşı duyarsızlaşma, yeterlilik hissinde ve kişisel başarıda azalma görülmesi şeklinde tanımlarken; iş doyumsuzluğu, salt yorgunluk, çaresizlik, fiziksel bitkinlik, ümitsiz olma, kronik yorgunluk, işe yaramama, insanlara yönelik negatif tutumların; zihinsel, fiziksel ve duygusal bir durumdan ibaret olduğunu söylemektedir.

Kristensen vd. (2005), tükenmişlik kavramının yalnızca bitkinlik ve yorgunluktan ibaret olmadığı, bireyin hayatındaki durum ve alanlara belirli yansımalar ile varlığını gösterdiğini dile getirmektedir. Tükenmişlik, kişisel durumlardan uzaklaşarak, insan-iş arasındaki kişiler tarafından ortaya konan, azalmış bireysel başarı sendromu olan duygusal bir tükenme şekli diye ifade edilmektedir. Öncelikle sorunları ile karşı karşıya kaldıklarında, diğer kişilerle ilginin yoğun şekilde ortaya konmasının yanıtı olarak, kronik duygusal gerginlik halini almaktadır. Bu sebeple iş stresi şeklinde kabul görülebilmektedir. Tükenmiş kavramını diğer stres tepki şekillerinden ayıran niteliği, sahip olduğu stresin alıcı ve yardımcı arasındaki sosyal etkileşimlerden ortaya çıkmasıdır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Araştırmacılar tarafından tükenmişlik kavramı üç boyutta ele alınmaktadır. Boyutları iş ile alakalı tükenmişlik, kişisel tükenmişlik, müşteri ile alakalı tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. İşle alakalı yaşanan tükenmişlik boyutu, kişilerin işi ile alakalı olarak yaşadığı psikolojik ve bedensel bitkin hissetme derecesi olarak dile getirilirken, kişisel tükenmişlik; kişilerin hayat deneyiminden ortaya çıkan bedensel ve psikolojik bitkin hissetme derecesi olarak ifade edilir, müşteri ile alakalı yaşanan tükenmişlik boyutu ise kişilerin müşterilerle yaşadığı deneyimler sonrası kaynaklanan bedensel ve psikolojik olarak bitkin hissetme derecesi olarak boyutlara ayrılmaktadır (Kristensen vd., 2005). Günümüzde yaşayan bireyler hayatın her yerinde kendi varlığını hissettiren zorluklarla dolu dünya ile mücadele etmektedir. Zorlukları yaşayan bireyler yaşadıkları durum sonrası dengeleri bozuk, enerjisi yok olan, çaresiz, güçsüz ve savunmasız kalmaktadırlar. İnsanlarla mesleğinde sürekli zorunlu iletişim hâlinde olan bireylerin stres ile baş edememesi sonucunda, duygusal ve fizyolojik açıdan bu alanlarda tükenmiş hissi var olan durum olarak ortaya çıkmaktadır (Erkul ve Dalkılıç, 2014).

2.5.1. Tükenmişliğin Tarihsel Gelişimi

Tükenmişliğin köklerinin, 1960'lı senelerinde yaşanan ABD'de kültürel, sosyal ve ekonomik gelişimlere gömülü şekilde olduğu bilinmektedir. 1960'ların başlarında, Başkan John F. Kennedy, Amerikalılara "Ülkenin sizin için ne yapabileceğini değil, ülkeniz için ne yapabileceğinizi sorun" diye meydan okuyarak bir kamu hizmeti vizyonunu ateşledi. Daha sonrası Başkan Lyndon B. Johnson, idealist olarak motive olmuş gençlerin hizmetleri mesleklerinde büyük bir akına neden olan "Yoksulluğa Karşı Savaş"ı başlattı. Bununla birlikte, yoksulluğu ortadan kaldırmak için on yıl kadar mücadele ettikten sonra, kendilerini giderek daha fazla hayal kırıklığına uğramış hâlde buldular. Yoksulluğu devam ettiren sistemik faktörlerin, yoksulluğun insanlar üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletme çabalarını geçersiz kıldığını ve yoksul ailelerin çocukları için fırsatlar yaratma çabalarının boşa çıktığını öğrendiler. Hüsrana uğramış idealizm, yanmanın yoğunluğunu yansıtan, tükenmişlik deneyiminin belirleyici bir niteliği idi (Schaufeli vd., 2009).

Aşırı talep olması sebebiyle güç, enerji, kaynakların tükenmesi, idealizmi de yaşanan kayıp, stres sürecinin ilerleyici bir hâl alması şeklinde ifade edilen tükenmişlik kavramı, örgüt ve birey üzerinde yarattığı olumsuzlukların fark edilmesi ile çalışma alanı olarak özel bir konumda yer almıştır. 1970 senelerinde tanımlanan "burnout" olgusu sosyal bir sorun olarak öneminin anlaşılması ile araştırmacıların ilgilendiği çalışma konuları arasında yerini almaktadır. Yalın şekliyle fiziksel ve ruhsal enerji tükenişi şeklinde ifade edilen tükenmişlik, bireyin çalışma ortamı ile etkileşiminin sonucu varsayılarak gerçekleştirilen çalışmalar, örgüt ve birey açısından negatif sonuçların göz önüne çıkarılması ve olumsuzluklara dönüşebilecek şartların belirlenmesi açısından oldukça önem taşımaktadır (Budak ve Sürgevil, 2016). Tükenmişliğin yükselişi "Tükenmişlik" teriminin kullanımı, özellikle çalışan kişiler arasında 1970'lerde popülerlik kazanmaya başladı. Alternatif bir akıl sağlığı kurumunda psikolog olan Herbert Freudenberger ve Maslach, sağlık ve sosyal hizmet alanlarında kendilerini aşırı genişleten idealist genç profesyonelleri tanımlayan ilk makaleleri yazdılar. İşlerini iyi yapmak için yeterli kaynaklara sahip olmadıkları için cesaretleri kırılmış hissettiler. Daha iyi bir dünya inşa etmek yerine, işlevsiz bir sistemde zaman harcadıklarını farkında oldular (Leiter ve Maslach, 2015).

Tükenmişlik 1970'lerde tanımlanmaya ve tartışılmaya başlandığında, öncelikle psikoterapi, sağlık hizmetleri, hukuk hizmetleri, sosyal hizmetler ve polis işleri şeklinde hizmetin insani durumu ile ilgiliydi. Vaka incelemeleri ve niteliksel yaşanan görüşmeler, kişilerin hem işleri hakkında deneyimlenen duygularını hem de enerjilerini kaybettikleri noktasında ortaya canlı bir resim çizmekteydi. Etkileyici bir şekilde, insan hizmetleri içinde tükenmişlik tartışmaları başladı, çünkü bunlar "duygular, değerler ve insanlarla ilişkiler konularına iş yeri araştırma literatüründe geniş çapta tanınmayan kavramlara" daha iyi ses verebildiler. (Schaufeli vd., 2009). 1970 sonu ve 1980'li senelerin başına kadar tükenmişlik terimi hakkında, deneye dayalı olarak sistemli çalışma yayını yapılmamıştır. Yaşanılan bu seneler sonrası tükenmişlik terimi açık şekilde tanımlanmakta ve kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Aynı şekilde bu yıllarda psikometrik olarak standartlaştırılmış "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ölçüm aracı geliştirilmiştir (Baysal, 1995). Tükenme kavramındaki metafor başarısı anlamın genel söylemdeki kökenlerini yansıtmaktadır. İnsanlar bu terimi, bilimsel psikolojiyi çalışmaya değer bir fenomen olarak tanımlamadan önce başka bir deneyimi tanımlamak için kullandılar. Freudenberger (1974) terimi, -bazı... bulunulan şekliyle- yasadışı uyuşturucu tanımından ödünç aldı. Bu terimi, bir danışman psikiyatrist olarak gözlemlediği, New York'un Doğu Köyü'ndeki St Mark's Free Clinic'in gönüllüleri arasında kademeli duygusal tükenme, motivasyon kaybı ve azalan bağlılığı tanımlamak için kullandı. Uyuşturucu bağımlıları ve evsizler için bu tür ücretsiz klinikler, düzene karşı olan karşı hareketten doğmuştu. Freudenberger'in iki kez tükenmişlik kurbanı olması önemsiz değildi, bu da onun tükenmişlik mesajını yayma konusundaki güvenilirliğini arttırmaktaydı. Konuyla ilgili yazıları son derece otobiyografikti ve etkisi, 1989'da Yaşam Boyu Başarı dalında Altın Madalya Ödülü alması gerçeğiyle ortaya kondu (Schaufeli vd., 2009). İş tükenmişliği önemli kavramlar arasına 1970'li yıllarda girmekte ve bireylerin işe ilişkin kritik deneyimleri hakkında bazı bilgiler edinilmektedir. Bugün, psikolojik literatüre ve kültürel söyleme girdisinden yaklaşık 35 yıl sonrası bunu devam ettirmeye çalışmaktadır. Tükenmişlik hem o zaman hem de şimdi, insanları ortak bir deneyime götüren kavram olarak kendini göstermektedir (Maslach ve Leiter, 1999).

Tükenmişliğin en bilinen nedeni yetersiz dinlenme ile çok çalışmaktan kaynaklanan bitkinliktir. Ancak bu durum tek başına tükenmişliğe neden olmadığı gibi tek yol da değildir. İş gücüne yeni katılanlar, kendilerine öğretilen değerlerle bağdaşmayan işlere

girerken, umutlarının boşa çıktığını görebilirler. Orta kariyer çalışanları, umdukları gibi ilerlemedikleri için hayal kırıklığına uğrayabilirler. Hizmet işlerindeki insanlar, iş günlerinin yüksek sıkıcılığı ve katılığı nedeniyle hassastır. Çatışmanın veya nezaketsizliğin kol gezdiği her ortam tükenmişliğe yol açabilir. Düzinelerce çalışma, tükenmişliğin üç ana bileşeni olduğu fikrini desteklemektedir: Bitkinlik, sinizm ve yetersizlik. Bu boyutlardan birini tek başına deneyimlemek bir risk faktörüdür, ancak iş yerinin nitelikleri, kişiyi gerçek tükenmişliğe iten diğer iki yönü üretmek için işbirliği yapma ve akraba olma eğilimindedir. Örneğin, uzun vadede tamamen alaycı bir durumda kalmazsınız ve kişi ya kendisini bitkin, etkisiz hissetmeye başlar ya da işinizle yeniden bağlantı kurmanın bir yolunu bulursunuz (Leiter ve Maslach, 2015). İnsanların işleriyle olan ilişkilerini bozan etkenler büyük ölçüde çalışma ortamında yer almaktadır. Örneğin, tükenmişlik deneyiminin hemen hemen tüm tanımlarının altında birkaç bağlamsal tema yatmaktadır. Genellikle yüksek talepler ile düşük veya yetersiz kaynaklar arasındaki dengesizlikle ilgili bir durum vardır. Bir diğeri, bu iş taleplerinin veya stres faktörlerinin kronik doğasıyla ilgilidir; akut krizlerin aksine, sürekli olarak mevcuttur. Başka bir tema, işteki insanlar (müşteriler, meslektaşlar veya yöneticiler) arasında veya rol talepleri arasında ya da önemli değerler arasında çatışma ile ilgilidir. Ayrıca, son yıllarda insanların tükenmişlik konusunda ne yapacaklarına dair endişelerinde, bir artış olduğu zamanla daha da belirgin hâle gelen tükenmişlik için önemli bir kültürel bağlam vardır. Geçmişte tükenmişlik, insan hizmetleri, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi çeşitli insan odaklı meslekler için büyük ölçüde mesleki bir tehlike olarak tanımlanıyordu. Şimdi ise diğer meslekler "yüksek temaslı" müşteri hizmetlerine daha fazla odaklı hâle geldikçe ve küresel ekonomik gerçekler organizasyonları değiştirdikçe, tükenmişlik olgusu bu alanlarda da geçerli duruma gelmiştir (Maslach ve Leiter, 1999).

Enerjinin boşalması için bir metafor olarak tükenmişlik, bir ateşin söndürülmesi veya bir mumun söndürülmesi anlamına gelir. Bu durum ateşin yandığını yalnız ateşte yeterli kaynağın olmaması sebebiyle parlak şekilde yanmaya devam etmediğinin göstergesidir. Tükenmiş bireyler, çalışanlarına etkisi olan yoğun katkı sağlayan kapasitelerin kaybedilmesi sebep olurlar. Çalışma hayatına devam edilmesi sonucunda yanmadan çok içine yanan önemsiz ve olaysız tepkilere yer verir. Kendi ve başkalarının bakış açılarını daha az ifade eder. Özellikle metafor, çalışan bireylerin anlamlı etki yaratan katılımı, yoğun şekilde sürdürme kapasitesinde tükenme yaşanması şeklinde tanımlar. Tükenmişlik

teriminin bileşeni, emosyonel kaynak tüketimi ve emek kaybı ile karakterize şekil alan tükenmedir. Bu şekilde ifade edilen olgu geçmişte yaşanıldığı gibi çalışan bireylerin, işlerini kendilerini vermemeleri veya yardım isteyen bireylerin sorumluluk almamaları, gerginlik ve engellenme hissetmeleri anlamını çıkarmaktadır. Rastlanan en sık semptom ise ertesi gün işe gitme korkusu olarak ifade edilmektedir (Baysal, 1995).

2.5.2. Tükenmişlik İle İlgili Temel Kavramlar

Günümüz insanını zorluklarla dolu bir hayat, her alanda karşılamaktadır. Zorluklar bireyin enerjisinin açığa çıkarılmasını sağlarken, bir taraftan psikolojisini bozma diğer yandan enerjisini yok etme gerçekleştirerek; çaresiz, zayıf ve savunmasız kişi şeklinde bırakabilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005). İnsanlar bir işe olumlu beklentiler, coşku ve işlerinde başarılı olma hedefiyle girerler. Zamanla işler değişir ve artık insanlar çok büyük bir bitkinlik yaşayarak; hayal kırıklığı, öfke ve sinizm duyguları; etkisizlik ve başarısızlık duygusu yaşayabilirler. Deneyim, işteki hem kişisel hem de sosyal işleyişi bozar ve bu nedenle bireysel çalışan, ondan etkilenen insanlar ve bir bütün olarak organizasyon için bazı gerçek maliyetler taşır. Bazı insanlar tükenmişliğin bir sonucu olarak işi bırakabilirken, diğerleri devam ederek, ellerinden gelenin en iyisini gerçekleştirmek yerine yalnızca asgari düzeyde yapacaktır (Maslach ve Leiter, 1999). Çalışma yaşamında, günlük hayatımızdaki gibi pozitif ilişkilerin var olması, kişilerin örgütteki mesleklerine bakışını pozitif kıldığı gibi, kişilerin bireysel emekleriyle işten daha fazla tatmin olmalarını sağlamaktadır. Özellikle örgüt ve birey için pozitif konularda yaşanan sapmaların sebebini ve neler olduğunu ortaya koymak gerekliliğinin istenmeyen kavramlarından biri olan tükenmişlik ifade edilmektedir. Tükenmişlik terimi, kronik stres durumu şeklinde ifade edilen bir terim olduğu gibi, çalışma yaşamında iş doyumsuzluğu ile denk tutulmaktadır. Tükenmişlik terimi ile alakalı kavramlar: Stres, genel uyum belirtisi, iş doyumu ve doyumsuzluğu şeklinde üç boyutta ele alınmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.5.2.1. Stres

İşte yaşanan tükenmişlik, uzun süreli tepkileri barındıran kişiler arası kronik stres faktörlerini içeren ve psikolojik bir etki yaratan sendromdur. Tükenmişlik terimi, temel kişisel stres bileşiğinin etki boyutunu temsil eder. Olaylar sonucunda tepki şeklinde ortaya

çıkan akut stres reaksiyonu farklılık içerir ve tükenmişliği etkisi altına alan mesleki olayların kümülatif bir şeklidir (Maslach, 2006). Diğer ifade şekli ile tükenmişlik terimi, çalışma hayatıyla özel hayat esnasında karşılaşılan stres ile karşı karşıya kalındığında, baş edebilmenin yetersiz kalması şeklinde ifade edilmektedir. Fakat kuramcılar tarafından sunulan asıl tehlike, kişilerin mücadele etmeyi seçmek yerine tükenmişliği sebep olan durumla uyumlu psikoloji içine girmeleridir (Dolgun, 2010).

Teknolojide yaşanan gelişmeler ve modern hayat; kültürel ve sosyal değerler de yaşanan önlenemez değişim, karmaşık yaşam ve iş ortamlarında yaşanan rekabetler sonucunda ön plana çıkan durumlar, bireylerin sınırlarını zorlayan çeşitli bunalım ve fizyolojik rahatsızlıklara sebebiyet vermektedir. Bireylerin yaşam temposu içerisinde verdikleri mücadele de her kesim için kendine yer bulan stres kavramı bulunmaktadır (Karaküçük ve Başaran, 1996). Günlük hayatımızda geçen konularda bile sık yer almaya başlayan sorunların temeli olarak bilinen stres kavramı, sürekli gelişim ve değişimin olduğu dünyamızda, kaçınılması zor ve başa çıkılması zorunluluk yaratmaktadır. Yüzyılın hastalığı ifadesi ile anılan stres kavramının, bireyin yaşamı ile hayat bulduğu bir olgu hâlini aldığını söylemek hatalı olmayacaktır. Fakat teknolojik gelişmeler para, rekabet, eğitim ve benzeri konuların etkisi ile hayat şartlarında gerçekleşen ağırlaşma, olumsuz etkiler ve stres boyutlarında artış yaşandığı bilinmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Stresin var olduğu bir çalışma ortamında tam verim alınamayacağı gibi, işte yaşanılacak aksamalara da sebebiyet vermesi beklenilmektedir. Kurum içerisindeki kişilerin üzerinde stres olgusunu hissetmemesi gerekmekte ve birey üzerine yapılan psikolojik baskılar stresin artışına neden olmaktadır. Sonuç olarak baskıyı üzerinde hisseden bireyler, geçen zamanda kendini kötü hissederek fiziksel ve duygusal tükenme ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Yaşlı, 2015). Özellikle işe ilişkin bireyin stres oluşturan iş yükü içerisinde zamanlı olan, baskı şeklindeki unsurlarına işin nicel talepleri de denilmektedir. Bu talepler bireyin iş yükünün yaşamındaki artışı sonrası özel hayatından kalan boş vaktini azaltıp, aileye olan etkilerinin artmasına neden olan yüklerdir (Güran ve Güler, 2019).

Tükenmişlik yaşayan kişi, performans olarak kendini tanıtamamakta, işe odaklanma da zorluk çekmekte ve davranışlarında bozulmalar meydana gelmektedir. Tükenmişlik terimi günümüz çalışma ortamlarında, stresli iş yaşamının ve yoğun işler sonucunda sık rastlanan olgudur (Naktiyok ve Kaygın, 2012). Tükenmişlik ve bağlılık psikolojik olgulardır.

Ancak bu olgular ancak iş yeri bağlamında anlaşılabilir. Bu nedenle, bu kavramların tanımı, başından beri sadece bireysel bir stres tepkisi olarak değil, karmaşık sosyal ilişkiler bağlamına gömülü bireysel bir stres deneyimi olarak çerçevelenmiştir (Maslach ve Leiter, 1999). Kişilerin çalışmalarının emosyonel stresi ile alakalı baş etmediği hazırlıklarında yaşanan eksiklikler sebebiyle, birçok profesyonel çalışmacı çalışma görevine başlarken takındığı kesin kararlı tavrı ve ilgisini bir zaman sonra gösterememektedir. Daha sonraki süreçte “burnout” sürecinin başlangıcı görülmektedir (Baysal, 1995). Tehlikeli iş ortamları adına farkındalık oluşturmak amaçlı, iş güvenliği ve sağlık idaresi tarafından araştırmaların yeterli kılınan bir konusu da iş stresi olmuştur. Stres, fizyolojik reaksiyonlar, durumsal talep algılanışı, psikolojik durum ve harici uyaranlar gibi birçok alanda konuyu belirleme amacıyla kullanılmıştır (Jackson ve Maslach, 1982). Son zamanlarda en fazla psikolojik rahatsızlıklar olarak karşımıza gelen stres ya da stres ile alakalı hastalıklardır. Değişen dünyada cinsiyet, sosyal, ekonomik statü, meslek veya yaş fark etmeksizin stres herkesi etkilemektedir. Bireylerin hayatları hızlı değişimler sebebiyle stresle içi içedir. Bu nedenle yaşamın her alanında yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Yirik vd., 2014).

2.5.2.2. Genel Uyum Belirtisi

Tehdit edilen organizma sonrası dengede bozukluklar görülür. Alarm tepkisinin kendini göstermesi ile tekrardan duruma uyum sağlama ve denge kurulması aşamalarına geçilmesi gerekmektedir. Hans Selye, genel uyum belirtisini üç boyutta ele almaktadır: İlk evre alarm reaksiyon evresidir. Bu evrede dış uyaran stres şeklinde algılanır. Organizmanın evrede kontrşoka ve şoka girdiği görülür. Başa çıkmak amacıyla organizma fizyolojik girişimlerde bulunmaya başlar. Böylece organizma kendisini korumayı hedefler. Diğer ikinci evre direnç dönemi olarak adlandırılır. Organizmanın direnci normalin üstüne çıktığı evrede, stres oluşturan durumlara karşı yüksek direnç göstermekte, fakat stres vericilere karşı ise zayıflamaktadır. Direnç evresinin atlatılması başarılırsa normale dönüş sağlanır. Fakat atlatılamaz ise organizma da çöküşe kadar gider. En son evre ise tükenme dönemi olarak ifade edilmektedir. Bu evrede stres verici olay uzun vadede devamlılığını sürdürüyorsa organizma tükenme aşamasından kaçamaz. Dinlenme ve uyku ile organizma toparlanmaya çalışsa da sürekli devam eden stresler karşısında, denge ve uyum enerjisi kaybı yaşanır. Bunları bitkinlik ve tükenme evrelerinde nöbetler izler (Baltaş ve Baltaş, 2002).

2.5.2.3. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu

Çalışan kişiler, hayatın her yerinde hissettiği bir takım güçlük ve zorluklar ile burun burunadır. Kişiler güçlükler ile gerek sosyal hayat gerekse iş yaşamında savunmasız ve zayıf bırakılabilmektedir. Sonuç olarak kişi sosyal hayatında başarısızlığını, iş yaşamında da doyumsuz ve uyumsuz duygular ile yaşamaktadır. Kişilerin yaşadığı doyumsuzluk ve uyumsuzluk tükenmişlik duygusunu beraberinde taşımaktadır. Kişisel bir durum olmasına rağmen tükenmişlik, iş hayatında performansın düşmesine etki ederek örgütte verimlilik ve etkililiği negatif yönde etkilemektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Bireylerin günümüzde olan çalışma ilişkileri arasında, zihinsel ve fiziksel açıdan zorlanmalar yaşanması sonucunda tükenmişlik sendromu kaçınılmaz bir hâl almakta ya da zorlukların üstesinden gelmeyi başararak iş yaşamlarında memnuniyet duymaktadır (Naktiyok ve Kaygın, 2012). Çalışan bireylerin iş yaşamına karşı geliştirdiği tutumlardan iş doyumu doğmaktadır. İş hayatında yaşananlara karşı duygusal tepki şeklinde varlığını gösterir. Doyum kavramından farklılıklar içerdiği kısım ihtiyaçların giderilmesine ilişkindir. Birey iş hayatında yaşam kalitesi ve iş doyumuna başka şekilde etki göstermektedir (Avşaroğlu vd., 2005).

İş doyumu, bireyin kendisi ile olan ilişkisini kapsamayan, işin ihtiyacı karşılaması, çalışanları tatminsizlikten ve güçlüklerden kurtarmanın yoludur. İşe bağlılık, etkinlik ve enerji boyutunu kapsamaz. Bu sebeple kişilerin iş ile ilişkisinin karmaşık bakış açısına ulaşması sağlanmaktadır (Maslach ve Leiter, 1999). Kişinin üretkenliği ve yaşam doyumunda önemli bir konuma sahip olan iş doyumu, bireyin yaşam doyumuna olumsuz veya olumlu katkı sağlayan durumları ortaya çıkararak, daha çok doyum ve az tükenme yaşanması amacıyla gerekli düzenlemeleri içermektedir (Ünal vd., 2001). Yaşamın önemli bir kısmı iş hayatı içerisindeki süreçlerden geçmektedir. Kişinin iş yaşamında harcadığı zaman kavramı göz önünde bulundurulduğunda, iş yaşamı hayatın büyük bir parçasıdır. Bu noktada tüm örgüt ile meslek gruplarında hayati unsur özelliği iş doyumuna ait olmaktadır. Çalışan bireyler sahip olduğu değerlerin iş ortamı içerisinde ihtiyacı karşılaması ve uyumlu olması bireyi mutlu etmektedir. Nitekim bireyin istek ve beklentileri ile beraberlik gösteren çalışma hayatındaki iş doyumu, olumlu şekilde desteklenmeyi hak eden bir kavram hâline gelmektedir. Çağımız şartları gereği hızla yaşanan değişim ve gelişime hâkim olan dünyanın, iş hayatında da etkisini göstermemesi mümkün değildir. Değişimin yaşandığı iş hayatında, çalışan bireylerin başarı kıstası ve üretkenliği, çalışma hayatlarındaki iş doyumunu

ile şekillenmektedir. Öncelikle hizmet sektörü ve günümüzdeki iş yaşamında, sık şekilde etkilerinin görüldüğü diğer kavram tükenmişlik şeklinde karşımıza çıkmakta ve kavram ile başa çıkabilmeyi başarma yeteneği ise, işten memnun bireyler yaratma ve bireylerin işlerine aitlik hissi oluşturabilmekten geçmektedir (Korkutan ve Tekin, 2017).

2.5.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Son yıllarda hızlı değişimlerin yaşanması, hem toplum hem de ailedeki yapı ve değer kavramlarında çözümlere sebebiyet vermektedir. Bu noktada bireylere kişisel problem çözümü için bakım hizmeti sunan örgütlerde artış yaşanmaktadır. Modernleşen sanayi toplumlarında yer alan meslek örgütlerinin amaçları toplum veya aile işlevlerini gerçekleştirirken bugün profesyonel olarak görevini yerine getirmektedir. Bireylerin yardım hizmeti verebilecek meslek elemanlarının yetiştirilme sürecinde stresle baş etme konusunda herhangi bir eğitime tabi olmayışları, başlangıçta bağlılık ve hizmet verme yeterliliğini sahip olmamaları eksiklikler sonucu ortaya çıkan tükenme sürecinin başlangıcı kabul edilmektedir (Kayabaşı, 2008). Genel şekilde, beklenti ve gerçek arasındaki ilişkinin uyumlu olmaması ile gelişen ve gerçek dışı fazlaca beklentileri nitelendiren, tükenmişlik sebepleri arasında insan beklentileri ile bağlantı kurulmalıdır (Sandıkçı, 2010). Tükenmişlik, çalışma yaşamında stresin yoğun olduğu iş yükünün ağır şekilde seyrettiği sektörlerde yaygın görülen sendromdur. Yalnız tükenmişliğin varlığını iş hayatındaki etkenlerle ilişkilendirmek doğru olmamaktadır. Çalışan bireylerin özellikleri iş yeri koşulları kadar tükenmişliğin ortaya çıkışını etkilemektedir. Ayrıca toplumsal yaşam, çalışma yaşamı ve ailevi yaşam gibi birden fazla alanda çeşitli sebeplere bağlı şekilde stresin kaynaklık ettiği olaylarla karşılaşılması ve strese yatkın kişilik özelliklerine sahip olunması, tükenmişliğin ortaya çıkışını kolay bir hâle getirmektedir. Özetle tükenmişlik çeşitli sebeplerden kaynaklı, psikolojik ve biyolojik çöküş ile sonuçlanan bir durumdur. Kişi isterse teslim olsun, isterse mücadele etsin, kritik unsur olan tükenmişlik kurtuluşu zor ve fazlaca yıpratıcı olmaktadır (Dolgun, 2010).

İş yaşamını olumsuz şekilde etkileyen unsur olan tükenmişlik hem örgütsel hem de bireysel olarak olumsuz etkilere sahiptir. Yaygın şekilde ortaya çıkan sendrom, enerji, başarısız olma, gücün azalması, yıpranma, tatmin edilmeyen istekler ile birlikte kaynaklarda oluşan tükenme durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Kişinin tükenme sendromu yaşayıp yaşamaması veya düzeyinin ne olacağı gerek bireysel özellikleri olarak; cinsiyet, deneyim, yaş, eğitim düzeyi gibi değişkenlerden etkilenebilir gerekse örgütsel olarak; iş doyumunu, çalışma saatleri, sosyal destek, yöneticiler, hizmet grubunun özellikleri, çalışma ortamının şartları gibi özelliklere bağlı değişim gösterebilmektedir (Kayabaşı, 2008). İş hayatında sıkça gözlemlenen bir olgu olan tükenmişliğe etki eden bireyin kendisinden kaynaklanan faktörler “bireysel faktörler” ve bireyin çevresinden kaynaklı “örgütsel faktörler” olarak iki grupta ele alınmaktadır. Eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, cinsiyet olan demografik özellikler; empati yeteneği, kişilik yapısı, duygusal kontrol, iç-dış kontrol odaklı olma, işkolik, bireysel ihtiyaçlar gibi kişisel faktörler; iş ortam iletişimi, iş yükü, müşteri yoğunluğu, çalışma saatleri, ilişki, aidiyet duygusu, kurumun politikaları, çalışma arkadaşları, yetersiz ücret, kararlara katılamama, adalet, ödüllendirme eksikliği, rol çatışması, çalışma süresi gibi örgütsel faktörler tükenmişliğe etki eden faktörler kategorisinde yer almaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.5.3.1. Kişisel Faktörler

Çalışma yaşamı ile direk olarak bağlantılı gözükse de tükenmişlik sendromu kişinin kişilik özellikleri açısından karakteristik bir belirleyicilik sergiler (Dolgun, 2010). Bir iş yerinde yapılan kısa süreli bir gözlem bile işe ilişkin tutum ve davranışları açısından iş görenler arasında önemli farklılıkların olduğunu ortaya koyar. Bazı iş görenler görevlerini yaparken oldukça istekli, gayretli ve yaptıklarından hoşlanan bir görünüm içindeyken, diğerleri mümkün olan durumlarda görev ve sorumluluklarını bile yerine getirmekten kaçınırlar. Bazı iş görenler ise, kendilerinden beklenenleri yerine getirmekle birlikte, isteksiz ve bıkkın bir görünüm sergilerler. İş görenlerin, işe ilişkin tutum ve davranışlarının hem örgüt hem de kendileri açısından önemli noktaları vardır. Bir örgütün etkili bir biçimde çalışabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi her şeyden önce iş görenlerin görevdeki sorumluluklarını eksiksiz bir biçimde yerine getirmelerine bağlıdır. Bir iş görenin görev sorumluluklarını ne ölçüde yerine getireceğini belirleyen etkenlerden birisi de işe ilişkin tutumlardır. Bu nedenle iş görenlerin işe ilişkin tutumlarının olumlu olduğu koşullarda, bir örgütün saptanan ideal hedeflerine ulaşma olasılığı daha yüksektir. Diğer taraftan iş hayatı kişilerin hayatının önemli bir yanını oluşturmaktadır. Bu sebeple kişilerin hayatı için tutumunun, çalıştığı örgütler kadar kendisi için de gözlemlenmesi beklenir. Normal şartlarda çalışma hayatındaki tutumu pozitif olan kişi kendinden memnun, daha mutlu,

sosyal ve kişisel seviyede az sıkıntıyla karşı karşıya kalmaktadır (Yıldırım, 1996).

Çalışan bireyleri tükenmişliğe sürükleyecek örgüt ortamının varlığı, farklı kişilik özelliklere sahip bireyleri değişik şekillerde etkilediği görülmektedir. Kimi çalışanı kişisel özellikleri sayesinde az etkileyebilir, kimi çalışanı ise ciddi şekilde etkisi altına almaktadır. Fakat bireysel hiçbir kişilik özelliğini tek olarak ele almamak ve içerisinde bulunan koşulların da göz önünde tutulması gerekmektedir. Özellikler; A tipi kişilik yapısında olma, kendine yeterlilikten, duygusal kontrolden uzak, empati yeteneğinden yoksun olma, gerçekçi olmayan beklenti seviyesine sahip olma şeklinde sayılabilmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Beklentilerin gerçekleştirilememesi, birçok farklı nedenlere dayanabilmektedir. Çalışma yaşamına yeni giren gençlerin sahip oldukları mevcut altyapıları, deneyimleri ve potansiyelleri doğrultusunda gerçekçi hedefler belirlenemeyerek, beklenti düzeylerini olağandan çok daha yüksek tutmaları ya da çalışanların performanslarının yöneticileri tarafından liyakat esasına göre objektif olarak değerlendirilmeyip takdir görmemeleri ve diğer bazı çalışanlar arasında kayırma gibi faktörler en belirgin örneklerdir. Bu noktada, kariyer evreleri içinde “*gerçek şoku*” ve “*kariyer platosu*” olarak adlandırılan dönemler de, beklenti düzeyleri açısından çalışma yaşamındaki kırılma noktalarına karşılık gelmektedir (Dolgun, 2010).

2.5.3.2. Örgütsel Faktörler

Birey ve örgüt için tükenme kavramı ile tehdit unsuru olarak karşılaşılmaktadır. Tükenmişlik uzun dönemde ortaya çıkan, iş görenler de strese neden olan ve sonuçları örgütü direk etkileyen önemli bir kavramdır. Performans açısından bakıldığında örgütsel bağlılık düzeyi örgüt içerisinde kalmakta niyet etme, ayrılmama ve devamsızlık yaşamama şeklindeki davranışlar, motivasyon teorilerinden yararlanılarak tükenmişlik sorununun ortadan kaldırılması, iş görenlerde daha yüksek performans seviyelerine ulaşıldığını göstermektedir (Kesim ve Uysal, 2014). Tükenmişlik kavram analizinde, kişisel etkenler konudan uzak tutulmakta, problem kaynağının iyi anlaşılması, iş hayatına olan streslerin, duygusal ve sosyal kaynak tespitini sağlamaktadır. Bu sebeple kötü insan kısır döngüsünden uzak durarak, birçok insanın işlem de bulunduğu kötü ortamların yapısal ve işlevsel özellikleri ortaya koyması en mantıklı olandır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Kişisel etkenler içerisinde belirleyici özelliklere sahip olursa da tükenmişlik sendromu, iş hayatı içerisinde varlığını kurduğu ve geliştiği kabul gören bir olgudur (Dolgun, 2010). Performansı en üst seviyelere çıkarmayı hedefleyen yöneticiler, çalışan bireyleri tükenmişlik sendromundan uzaklaştırmak, işten memnun bireyler boyutuna taşımak için çalışmaktadırlar. Başarı adına tükenmişliğin alt seviyelere çekilmesi, iş tatminin ise en üst seviyeye yükseltilmesi önem arz eder (Naktiyok ve Kaygın, 2012). Sürgevil Dalkılıç (2014), örgütsel faktörleri; adalet, iş yükü, ödüller, değerler ve kontrol şeklinde başlıklar hâlinde ele almaktadır. Tükenmişlik kavramı üzerinde etkili şekilde olan örgütsel alanlarda iyileştirmelerin gerçekleştirilerek hedeflenen; bütün bireylerin sonsuz beklentilerini karşılayabilecek bir örgüt yaratma değil, kişi ve örgüt arasında uyumlu, dengeli işler yaratabilmek ön planda tutulmalıdır (Maslach ve Leiter, 1999).

2.5.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Çalışan bireyleri etkisi altına alan, birinci ilişkileri kapsayan mesleklerde tükenmişlik; genel olarak duygusal ve psikolojik tramvaya sebep olabilecek çalışma şartlarında ortaya çıkmakta ve ideal hedeflerin, fizyolojik enerjinin yanında devamlı yükseliş gösteren bir tükenişi işaret etmektedir. Tükenmişliğin ortaya koyduğu sonuçlar çok yönlü olmakta ve etkileri zincirleme reaksiyonlara sebep vermektedir. Bu bağlamda sendrom, bireysel sorunlar şeklinde kendini gösterse de sonuçları ile toplumsal bir özelliktedir. Söz konusu olan sonuçlar, aile kavgaları, işsizlik veya çalışma başarısında yaşanacak bozulmalardan ortaya çıkan yapısal bir olgudan, adli vakalara kadar gerçekleşebilmektedir. Tükenmişlik sendromu, iş hayatına yönelik; iş doyumunu, motivasyonu, monotonluk, örgütsel çatışma, stres, yabancılaşma, makineleşme ve teknoloji gibi unsurlarla da şartlara göre doğrudan ya da dolaylı ilişkilendirilebilir (Dolgun, 2010). Aniden ortaya çıkmayan, yavaş gelişen belirtilere sahip sendrom, duyguları göstermekte ve belirtilerin belirgin olarak ortaya çıkmaması durumunun göz ardı edilmesine sebebiyet vermektedir (Yaşlı, 2015). Tükenmişlik sendromu, yalnızca negatif duyguların var oluşu değil aynı zamanda içerisinde pozitif duygularında yok olması ile alakalıdır. İşinde kendini angaje etmiş durumdaki bir bireyin yaptığı işi, hissettiği heyecanı, iyi bir şeyler ortaya koyduğunda aldığı doyumunu, çalışma hayatındaki arkadaşlarıyla mutlu ilişkisi, elinde bulundurduğu değerlerin övgü kaynağı olmasıyla zengin bir hâle bürünmektedir. Bu tip durumda çalışan üzerinde pozitif duygular yaratarak, bağlılık ve motivasyonda artışa neden olmaktadır.

Yapılan iş birey tarafından mutlu şekilde sürdürülebiliyorsa, işi daha iyi şekilde gerçekleştirmeye özen gösterecektir. Ayrıca kişinin kendisini iyi hissetmesi, yeni çözüm üretmesi ve yaratıcılığa açık olmasını etkileyecek, işine ayrı çaba göstermekten çekinmeden özel bir tutum sergileyecektir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Tükenmişlik sendromunun yaşanması aniden oluşacak bir durum değil tersine sinsi ve yavaş yavaş kendini gösteren belirtiler ile oluşmaktadır. Belirtilerin umursanmaması ilerlemesini kolaylaştırır ve baş edilemez bir hâle dönüşür. Özellikle bu nedenle belirtilerin erken fark edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması önem taşımaktadır. Sendrom, kişiden kişiye belirtilerinde farklılık içermekle birlikte genel olarak; davranışsal, fiziksel ve psikolojik belirtiler şeklinde üç başlık altında ele alınmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

2.5.4.1. Fiziksel Belirtileri

Uzun zaman içerisinde genel stres sonucunda oluşan, fiziksel tükenme belirtileri; güçsüzlük, yıpranma, bel ağrısı, kronik yorgunluk, enerji kaybı, kas krampları, bulantı, hassaslaşma ve uyku bozukluğu sorunları şeklinde ifade edilebilir (Yaşlı, 2015). Tükenme sendromunun fiziksel sıkıntılara eşlik eden belirtilerin ortaya çıkışında etkin kısım emosyonel tükenme kısmıdır. Bu belirtiler; ciddi şekilde ele alınması gereken hastalıklara, ruhsal sıkıntılara, intihar düşüncesine uzanabilen bastırılmış duygu ve depresyonun oluşmasına neden olarak gösterilmektedir (Baysal, 1995). Çam (1991), tükenmişlik belirtilerinin çeşitli şekillerde ifade edildiğini ve belirtilerin çeşitli süreçler şeklinde oluştuğunu ve yansımalarının kişilerde farklılıklar içermesi kadar varyasyonlar da oluşturabileceği görüşünü öne sürmektedir. Fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Solunum güçlüğü
- Yüksek kolesterol
- Yorgunluk ve bitkinlik
- Sık baş ağrısı
- Kilo kaybı
- Gastrointestina bozukluk sonrası sıkıntılar
- Kolay geçmeyen grip ve soğuk algınlığı
- Deri şikayetleri

- Uykusuzluk
- Kroner kalp rahatsızlıklarını artışı
- Uyuşukluk
- Genel sızı ve ağrılar (Çam, 1991).

2.5.4.2. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromu içerisinde başkalarının daha kolay izleyebileceği bu belirtiler, artık tükenmişliğin ciddi bir konuma ulaşımının da göstergesidir. Sendromu yaşayan bireyler psikolojik olarak içe kapanma, yüzeysel şekilde ilişki içerisine girme şeklinde gelişir. Sendromun eve taşınmaya başlamasıyla aile ve arkadaş ilişkileri de etkilenmeye başlamaktadır (Sürgevil, 2014). Benzer hâlde Freudenberger (1974), tükenme aşamasındaki belirtileri şu şekilde ifade etmektedir (Çam, 1991):

“İritasyon, çabuk öfke duyma, engellenme ile duyguları elde tutmak güç hâle gelir”. O bireyde kolayca ağlama görülür, önemi olmayan baskıların bile kendisine ağır geldiğini düşünür. Şüpheli bir tutum içerisine girerek başkalarına çabuk öfke duyar ve hep aldatılmışlık hissine kapılmaktadır. Kişi başkalarının yapamadığı konuların kendisinin yapabileceği hissine kapılarak bencilleşebilir ve bireyleri küçümser. Birey kapalı bir kutu şeklini alır ve esnekliği yok olmuş, aşırı katı, inatçı şeklindeki birey her şeyin kendisi tarafından en iyi şekilde yapıldığına inanır. Bu sebeple bir yapıcı ve ilerleyici tutum gösteremez. Olaylara sözel olumsuz tutum gösteren birey, kişilerin kendi çıkarına çalıştığını savunur ve bireyler kötü davranış sergilemeye başlar. Yalnızca kişi de ortaya çıkan bu değişim dikkat çeker. Bu tip çalışma ortamlarında zamanda artış olmasına rağmen başarı artışı düşmektedir. Kişi gidebilecek bir yer bulamayıp, işte başıboş dolaşır ve arkadaşlarını da kaybetmiş bir durumda yaşamını sürdürmeye çalışmaktadır (Çam, 1991).

2.5.4.3. Psikolojik Belirtiler

Sinirlilik ve engellenme hissi sendromun belirgin niteliklerindedir. Kişi hedeflerine ulaşmakta alıkonma ve engellenmiş duygularına kapılır. Kişi işinde kontrolü yitirmiş veya işin yürütülmesi için gerekli olan kaynaklardan yoksun bir hâldeyse, hedeflerine ulaştıracak kariyer yolu engellerini de aşması mümkün değildir. Buna bağlı olarak kişi

gerekli ödülleri ile pekiştirmiyorsa kendini yetersiz görmesi kaçınılmazdır. Bireyin harcadığı çaba ve zaman onu tükenmişliğe doğru sürükleyecektir. Bireyde görülen engellenmişliğin beraberinde getirdiği sınırlılık, kişilere karşı olumsuz tepkileri içermekte ve işe olan duyarsızlaşmayı da etkileyebilmektedir. Tükenme sonrası kendisine baskılanacak birini bulmaya çalışan birey, problemleri üzerinden başkasını suçlama eğilimi gösterecek ve tepkiler sonucunda agresif ve saldırgan bir hâle bürünecektir. Bu durum ile birlikte kişi kendini yeni olaylara kapatıp, daha katı ve sınırlı olacaktır. Bireyler kendi şahıslarına saygı duyulmadığında yapılan işlerde de değerli görülmediklerini düşünerek, öz yeterliliklerini tehdit altında hissedeceklerdir. İş konusunda küçük düşüğünü düşünen kişiler, çevresine düşmanlık duygusu besleyebilir. Çalışma ortamında yabancılaşan kişiler, hırsızlık, yıkıcı misillemeler ve sabotaj gibi durumlarda bulunabilirler. Tükenmişliğin sürüklenmesini sağlayan diğer iki duygu, kaygı ve korkudur. Bu durum kişinin çalışma çevresinin belirsizleşmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Birçok çalışanın sürekli karşı karşıya kaldığı bu durum, gelecek korkusu yaşayan bireylerin daha verimli çalıştığı söylenebilir de, ortamın bu şekilde oluşu dikkat dağıtmaktadır. Tükenmişlik sendromu; depresyon, kaygı ve haz gibi tehlikeli durumlara sebep olmaktadır. Bu durumlar: asılsız şüpheler, özgüven azalması, üzüntü, alınganlık, suçluluk, çaresizlik, başarısızlık, paranoya benzeri duygular ile bağdaştırılmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.5.5. Tükenmişlik Modelleri

Literatür incelendiğinde konuyla alakalı çeşitli araştırmacılar tarafından birçok farklı model öne sürülmektedir. Bu modeller arasında Maslach Tükenmişlik Modeli, Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli üzerinde durulmaktadır.

2.5.5.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişlik ölçeğini araştırmalar neticesinde üç boyutlu geliştirmiştir. İlk boyut olan tükenme, fiziksel ve duygusal tükenme olarak ikiye ayrılmaktadır. Fiziksel tükenme; uşüme, uyuyamama ve başarısızlıklar şeklinde kendini gösterirken, duygusal tükenme; çalışma saati yaklaştığında yorgunluğun ortaya çıkması şeklinde gözlemlenir. İkinci boyut duyarsızlaşma olarak ifade edilir. Bu boyutta kendi içine çekilme, az iş yapma,

meslektaşlarına üstten bakma, alaycı tutum, negatif duygular besleme, güçlüklerden kaçma şeklinde görülmektedir. Son boyut olan; başarı evresi, kişinin kendi içinde başarılı ve yeterli hislere sahip olması olarak tanımlanır. Kişinin eksik başarısı, etkinlik inancındaki düşüklük ve olumsuz duyguların varlığını belirtir (Barutçu ve Serinkan, 2008). Tükenmişliğin temelinde yer alan bireysel stres boyutunu tükenmişlik temsil etmektedir. Bireyin fiziksel ve duygusal kaynaklarının fazlaca genişlemesi, duygularına karşılık verir. Herhangi yenilenme durumu ile karşılaşmayan işçiler kendilerini tükenmiş ve bitkin hissederler. Karşılaşabilecekleri başka sorunlarla başa çıkabilecek güçte değillerdir. Bir etkinliğe sebebiyet veren temel kaynaklar, iş yerinde çatışma ve aşırı iş yüküdür (Maslach ve Leiter, 1999). Kişinin duygusal olarak yoğun şekilde çalışma temposu içerisinde yer alması bireyin diğer kişilerin duygusal olarak talep ettiklerini ve kendini zorlaması sonucunda yıpranma gözlenmektedir. Bu duruma tepki olarak duygusal tükenme doğmaktadır. Maslach modelinin ikinci evresi duyarsızlaşmadır. Duygusal olarak tükenme yaşayan birey diğer kişilerin sıkıntılarını çözmede başarısız hisseder ve kaçış yolu olarak duyarsızlaşmayı tercih etmektedir. Kişiler arası ilişkiyi işin gerçekleştirilmesi amacıyla en az seviyeye indirir. Kişileri sınıflandırılır, karşılaştığı bireyler de rutin davranışlarda bulunarak, katı ilkelere sahip bir bürokrata benzer. Bu durum duyarsızlaşma evresinin ilk belirtilerini ortaya çıkarır. Duyarsızlaşma içerisinde olan biri diğer kişiler ile arasında duygusal tampon oluşturmaya çalışır. Bu sebeple kişilere karşı kayıtsız ve soğuk bir yapıda yakınlaşır. Kişinin geliştirdiği ilgisiz, insancıl olmayan katı tavır ve soğuk hareketler sendromu ikinci evresi olan duyarsızlaşmayı ortaya koymaktadır. Oluşan olumsuz hareketler git gide dozunu artırarak, farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Kişi işinin şartları dolayısıyla diğer kişilere karşı kaba ve aşağılayıcı bir tavır içinde bulunabilir, kişilerin rica ve taleplerini görmezden gelebilir ve iş gereği ilişki içerisinde olduğunu kişiye nesne gibi hissettirebilir. Maslach modelinin üçüncü bileşeni olan “başarı duygusunu azalması”, bireyin başka kişiler için takındığı olumsuz düşünceler kendisi için negatif düşüncelerin gelişimine sebep olur. Diğer kişilere karşı hissettiği olumsuz fikir ve davranışlar sebebiyle kendini suçlar, başkaları tarafından sevilmediğini, işinde başarılı olmadığını ve müşterilere karşı ilgi göstermediği için yetersiz olduğu duygusuna kapılır. Böylece kendi öz saygısını kaybederek depresyona girebilmektedir (Yıldırım, 1996).

Duygusal tükenme basitçe "stres" ile eş anlamlıysa, o zaman tükenmişlik araştırmasından yeni bir şey öğrenilmemiştir ve daha önce bilinenleri yeni bir etiket kisvesi altında kopyalamıştır. Bu nedenle, tükenmişlik kavramını sadece duygusal tükenme bileşeniyle sınırlamak, onu basitçe yaşanan stres olarak tanımlamaktır. Sosyal psikoloji, bireyin davranışını sosyal bir bağlamda anlamaya çalışır ve hem sosyal hem de kişisel faktörlere odaklanır. Tükenmişliğin, sosyal olgulara bağlı ilişkiler arasında stres deneyimi, bireyin kendisi ve başkası hakkındaki algısını içermektedir. Bu deneyimin stres bileşenine basitçe bakmak yeterli değildir, çünkü öz değerlendirme ve başkalarıyla ilişki gibi son iki bileşeni göz ardı eder. Üç bileşenli tükenmişlik modelimizde, azalan kişisel başarı bir öz değerlendirme boyutunu yansıtır ve duyarsızlaşma kişilerarası ilişkilerin bir boyutunu yakalamaya çalışır. Bu bileşenlerin her ikisi de stres kavramının üstüne bir şeyler ekler; özellikle duyarsızlaşma, geleneksel iş stresi literatüründe oldukça yeni bir yapıdır (Maslach, 1993). Tükenmişlik sendromunun merkezinde bir duygusal aşırı yüklenme ve ardından gelen duygusal tükenme örüntüsü yer alır. Bir kişi duygusal olarak aşırı derecede dâhil olmakta, kendini aşırı genişletmekte ve diğer insanlar tarafından empoze edilen duygusal talepler karşısında bunalmış hissetmektedir. Bu duruma verilen yanıt (ve dolayısıyla tükenmişliğin bir yönü) duygusal tükenmedir. İnsanlar kendilerini bitkin ve kullanılmış hissederler. Başka bir günle yüzleşmek için yeterli enerjileri yok olmaktadır. Duygusal kaynakları tüketmekte ve yenilenebilecekleri bir kaynak yoktur (Maslach ve Zimbardo, 1982). Genel olarak bireyin hizmeti ya da bakımın alıcıları olan kişilerine karşı duygusu şeklindeki tavrı ve tepkisi duyarsızlaşma olarak ifade edilmektedir.. Azalan kişisel başarı, kişinin insanlarla olan işinde yeterlilik ve başarı duygularındaki düşüşe işaret eder (Maslach ve Jackson,1984).

2.5.5.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Literatüre katkı sağlayan Cary Cherniss, 1980 senesinde tükenmişlik ile ilgili araştırmaları sonucunda bir model ortaya koymaktadır. Bu modelde tükenmişlik kavramı başlangıçta iş ile ortaya çıkan stres kaynaklarına tepki şeklinde, başa çıkmaya çalışılan ve iş ile psikoloji arasında var olan ilişkinin kesilmesi ile sonuçlanan süreç olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 1996). Modelde, yüz yüze müşteri ile ilişki, örgütte çatışma, iş yükü, belirlenmemiş amaçlar, danışma ve destek eksikliği, olumsuz iş şartları gibi örgütsel kaynaklı değişkenlerin, kariyer planı, çalışan kişiliği gibi kişilik etkili değişken içerisine

ilişkinin olduğunu bu kaynakların zaman içerisinde stresi tetiklediği ve nedeni hâline geldiği bilinmektedir (Sılığ, 2003). Cherniss modeli, sadece tükenmişlik sebeplerini ortaya çıkarmamakta aynı şekilde tükenmişliğe karşı yaşanan tepki ve başa çıkma yöntemlerini içermeye çalışmaktadır. Modele göre, kişilerin taleplerinin kaynaklarından fazla şekilde dile getirilmesi ile stres yaşayan kişi ilk aşamada, kaynağı ortadan yok etmeyi tercih eder. Başarı sağlayamaz ise ikinci adım olarak meditasyon veya egzersiz gibi stres azaltmaya yardımcı yollara başvurur, kişi rahatlatılmaya çalışılır. Bu yol sonrası başarılı bir geri dönüş alınamaz ise duygusal yükü azaltmak amacıyla kişinin işle psikolojik ilişkisinin kesilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Talep ve istekleri ile başa çıkma kaynaklarının aşılması sonunda stres ortaya çıkmaktadır. İstekler çevre kaynaklı olabilmekte veya kişinin kendisi taleplerde bulunabilmektedir. Aynı zamanda başa çıkma kaynaklarının çevre kaynaklı olabileceği gibi bireysel de karşımıza çıkmaktadır (Yıldırım, 1996).

2.5.5.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980), tükenmiş olgusunu, yardımcı şekilde çalışılan mesleklerdeki bireylerin iş şartlarının sonucunda ortaya çıkan idealizm, amaç ve enerji eğitimi şeklinde ifade etmektedirler. Fazlaca insana hizmet verme, uzun saat çok az ücret ile çalışma, hizmet yapılan bireylerin iyilik bilmezliği, ulaşılabilen konumu ile idareler arasındaki uçurum, politik veya bürokratik zorlama tükenmişlik olgusuna yol açan çalışma şartlarına verilebilecek örneklerdir (Yıldırım, 1996). Tükenmişlik sendromu, Edelwich ve Brodsky (1980) tarafından birbirini takip eden bir süre sonra öne sürülen belirli süreçlerden geçen ve çoğunluk ile “tükenmişliğin gelişim süreci” ele alındığında akla ilk gelen aşamalar, durgunluk, engelleme, idealistlik coşku ve apati (duygusuzlaşma) şeklinde adlandırılmaktadır (Sürgevil, 2014).

İdealist coşku; iş yaşamına yeni başlayan bireylerde gözlemlenen, yüksek umut ve beklentiler, fazla enerjiye tercih edilen meslek amaçlarına ulaşılabilmesi için yüksek motivasyona sahip aşamadır. Bu süreç yaşamın bütününe başka kişilere hizmet verme ve iş oluşturmaktadır. Bu tür ruhsal özelliklerin yanında, hizmet veren çalışanda mesleki eğitimini devam ettirmek için ısrarcı bir çaba gözlemlenir. Birey, hizmet ettiği kişiler üzerinde pozitif bir etki bırakabilmek için yüksek enerji ve gayreti ile çalışmayı sürdürür. Böylelikle niteliklerini sergileyen kişinin övülmesi, çabasından dolayı takdir edilmesi

gerekirken, bireyin karşısına çıkan tabloda gerçek olmayan ön yargılar, hükümler, amaçlarla ilgili sıkıntılar ve prensipler yer almaktadır. Gayret ile çalışan bu kişilerde hayal kırıklığı yaşanması kaçınılmaz son olarak görülmekte, birey genellikle tükenmişliğin durgunluk sürecine girmesine sebep verir. Durum ile çalışma yılının başlangıcından bir yıl sonra karşılaşılmaktadır. Durgunluk sürecine ideal istek sonrası geçiş yaşanırken kişi işi yavaşlatmayı düşünmekte ve ilk aşamada karşısına çıkan sorunun peşinden koştuktan yorulmaktadır (Baysal, 1995). Bu süreçte, kişi birinci aşamadaki gayreti artık göstermekten vazgeçmiştir. Bireyin bu süreçte enerji seviyesinde azalma, motivasyonda düşme ve iş ile alakalı hayal kırıklıkları oluşmaktadır. Süreçte kişinin ilgisi, ideallerini bir kenara bırakarak durum daha çok para kazanma, iyi bir hayat sürme, boş vakitlerini iyi bir şekilde değerlendirme gibi iş dışındaki etkinliklere yönelmektedir (Sılığ, 2003). Çalışan kişiler tarafından verilen hizmetten haz alınmaması; spor, aile, arkadaş, boş zaman faaliyetleri gibi unsurlar dışındaki ilgilerini yoğun bir hâle getirmektedir. Vaktin geçmesi ile birlikte çalışan birey de, mesleği adına maçlarını başarabilecek iken engellendi duygusunun yaşamaya başlaması ile engellenme sürecine geçiş başlamaktadır. Engellenme kavramı, bireyin hizmet verdiği insanların ihtiyaçlarını karşılarken engellenmesi ve bireylerin hizmet sunduğu insanların ihtiyaçlarını duyurmak adına kendi kişisel ihtiyaçlarını gözden çıkarması şeklinde, iki durumda ele alınmaktadır (Baysal, 1995). En son süreç olan apati, engellenmeye karşı ortaya konan doğal savunma mekanizması şeklinde adlandırılmaktadır (Sılığ, 2003). Engellemelerin bireyler üzerindeki yıkıcı etkileri ile başa çıkmak amacıyla başvurulan son çare apati olarak ifade edilmektedir. Apati sürecinin devamında, hizmet sunan kişileri hor görme, küçümseme ve aşağılama şeklinde gelişim gösterirken en kötüsünü ortaya koyan kişi, bireylerin bu tip davranışları hak ettiği duygusunu taşımasıdır. Dışarıdan bir göz ile bakıldığında katı, ilgisiz ve soğuk İmaj takınan bireyler, ileri aşamada özel hayatlarında da çatışma yaşayabilir ve genel olarak yalnızlığı tercih etmektedir (Çam, 1991). Tükenmişlik olgusunun evreleri her zaman aynı sıraya sahip olmayabilir, kişi ara sıra çeşit evreler arasında gidip gelebilir (Sürgevil, 2014).

2.5.5.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman (1982), tükenmişlik olgusu üzerine yapılmış olan tüm anlam sentezi ortaya koyması ile bireye özgü bir tükenmişlik kavramı doğmaktadır. Olguya göre tükenmişlik “kronik duygusal strese” verilen üç bileşene yanıttır. Bileşenlerin içeriği

fiziksel tükenme, başkalarına karşı duyarsızlaşma, duygusal, düşük iş üretimi gibi durumlar davranış aşamasındaki reaksiyonlar şeklinde ifade edilmektedir (Sılığ, 2003). Bu model, strese karşı verilen reaksiyon sonucunda ortaya çıkan bir bilişsel odağa sahiptir (Baysal, 1995). Model, dört süreçten meydana gelmektedir. İlk olarak birinci aşama durumu strese götürme derecesidir. Daha sonraki süreçler; algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve sonuçları şeklindedir (Sılığ, 2003). İlk aşama olan durumu strese taşıma, hangi durumların strese taşındığını gösteren bir süreçtir. Strese sebebiyet veren iki durum söz konusudur. İlk kişinin yetenekleri ve becerisinin gerçek örgütsel veya algılanan beklentilerine karşı yetersiz kalmasıdır. İkinci olarak ise; kişinin gerçekleştirdiği işin, talep, değer ve ihtiyaçlarını karşılayamamasıdır. Birinci sürecin atlatılarak ikinci aşamaya geçiş; yalnızca varlığını gösteren stres durumuna bağlılığı sürdürmekte, örgüt ve rol değişkenlerine, kişinin geçmiş ve kişilik özelliklerine de bağlılığını devam ettirmektedir. Strese verilen tepki aşaması üç tepki sınıflandırması içermektedir. Tepkiler, davranışsal, fizyolojik ve bilişsel şeklinde ifade edilen tepkilerdir. Bu tepki durumlarından hangisinin karşımıza çıkacağı farklı örgütsel ve kişisel değişkenlere bağlıdır. En son olarak strese verilen tepki sonucunda iş yapma eğiliminde ve iş durumunda bir değişim, fizyolojik ve psikolojik sağlık durumlarında gerçekleşen bozulmalar, kişinin işten atılma veya işi bırakma olayları şeklinde ortaya çıkmaktadır (Baysal, 1995).

2.5.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Kişinin bireysel farklılıkları, tükenmişlik kavramının literatürde belirli bir tanıma sahip olmamasındaki etkendir. Toplumun her kesimine sinsice yayılması şeklinde ilerleme göstermesi, tükenmişliğin en önemli niteliğidir (Yurteri ve Demir, 2022). Tükenmişlik, kişisel, iş ve aile hayatına etkileri şeklinde üç boyutta incelenmektedir.

2.5.6.1. Tükenmişliğin Kişisel Etkileri

Kişinin hayat döngüsü içerisinde; meslek, çevreyi belirleyici unsurlar ve aile şekli önemli olgular olarak nitelendirilmektedir. Kendi gelişimini gerçekleştirmeyi başaran bireyler, unsurlar arası dengeyi sağlayabilmektedir. Ancak bireysel ve çevresel etkiler nedeniyle döngünün korunması için harcanan çaba, kişiyi tükenmişliğe sürüklemektedir. Süreç içinde bireyin tükenmişlik duygusunu yaşamasında örgüt faktörlerinin ve demografik özelliklerin

etkileri kaçınılmazdır. Bireye ait kişisel faktörler içerisinde yer alan; yaş, medeni durum, eğitim durumu, cinsiyet, karakter ve mesleğindeki kıdem yılı gibi özellikler tükenmişlik içerisinde duygu durumlarına etki eden faktörlerdir. Kişinin tükenme düzeyini ortaya koyan durum, bir problem karşısında ruhen ve bedenen gösterilen direnç seviyesidir. Duygunun birey tarafından kolayca fark edildiği fakat betimlemede zorluk yaşadığı bilinmekte ve sebep olarak bireylerdeki farklılıklar gösterilmektedir (Yurteri ve Demir, 2022). Tükenme yaşayan bireyde yaşanan duygusal yorgunluğun yanı sıra fiziksel yorgunluğu da içerisinde barındırır. Bu durum içerisindeki bir birey için sabah kalkmak ve güne başlamak çok ağır gelmektedir. Aslında yorgunluk hissini temelinde gerginliğin varlığı bilinmektedir. Yaşanan gerginlik bireyin rahat uyuyamamasına ve derin uykuya dalamamasının sebebidir. Bireyde gerginlik ile birlikte uyku problemleri yaşanması kötü rüya, uykusuz geceler, korku, kâbuslar ve ters giden bir şeylerin sürekliliği duygusu kişiyi etkisi altına almaktadır. Kronik hâle bürünen gerginlik ve yorgunluk bireyde; baş ağrısı, grip, psikosomatik şikâyetler ve soğuk algınlığı gibi hastalıkların atlatılmasının uzun zaman almasına neden olmaktadır. Bireylerin iş yoğunluğu sebebiyle ile hızlı yemek tüketme veya yemek vaktini geciktirme gibi unsurları vücut dirençlerini azaltmaktadır. Davranışla ilgili durumlarda, bakım ilişkisindeki birkaç benzersiz unsur, insanların tükenmişlik için kendilerini suçlamalarına yol açar. Her şeyden önce, tükenmişlik sendromu kronik, günlük strese bir tepki gibi görünmektedir. İnsanlarla yakın çalışmanın getirdiği duygusal baskı, günlük iş rutininin değişmez bir parçasıdır. Zamanla değişen şey, kişinin bu sürekli strese karşı, duygusal gerilimlerin hiç bitmeyen saldırısı altında yavaş yavaş yıpranan bir toleranstır. "Sorunlar ya benden ya da onlardan kaynaklanıyor." Tepkimizin benzersiz olduğuna ve bu nedenle başkaları tarafından paylaşılmadığına inanırsak, tükenmişliği kendimize atfetmemiz daha olasıdır. Böyle bir inanç, "çoğulcu cehalet" olgusundan kaynaklanır. "Benim gördüğüm dertleri kimse bilmez çünkü hepsi çok mutlu görünüyor, bu yüzden ben de mutluymuş gibi davranacağım, böylece kimse benim belalar gördüğümden şüphelenmesin." İnsanlar gerçek duygularını gizler ve her şey mükemmelmiş gibi davranırlar (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Yaş ve çalışma yılı arttıkça ruhsal bozuklukların saptanma oranında artma eğilimindedir. Genç madenciler işlerinde yeni; hayatta pek çok şeye bir yenilik duygusuyla yaklaşırlar, ruhları keşifle ilgilidir, dürtüleri güçlüdür. Fiziksel olarak iyi durumda ve enerjiktirler. Madenciler yaşlandıkça yavaş yavaş işlerinin içeriğine hâkim olurlar ve çalışma ortamına

uyum sağlarlar. İşlerine olan heves giderek azalır ve hatta bundan sıkılabilirler. Memnuniyetsizlik, sinirlilik gibi olumsuz duyguları ile tükenmişlik yaşayarak ruh sağlıklarını olumsuz etkiler (Rosychuk vd., 2019). Toplumsal sorunların kişilere etkisi kaçınılmaz sondur. Bireyler arasında tutarsız duygu ve iletişimsizlik şeklinde kendisini göstermektedir. Bireyin belirgin şekilde en temel duyguları arasında tükenmişlik olgusu da yer almaktadır (Yurteri ve Demir, 2022). Tükenmişlik için insanları suçlama eğilimi, her zaman suçlanacak kişinin kendisi olduğu anlamına gelmez. Hata, ilişkideki diğer kişiye atfedilebilir. Tükenen öğretmen öğrencileri suçluyor, sağlık çalışanları hastaları sorumlu tutuyor, cezaevi gardiyanlar mahkûmları suçluyor, ebeveynler bunun çocukların hatası olduğunu söylüyor, sosyal hizmet uzmanları müşterileri suçluyor vesaire. Onlar yüzünden tükeniyorum. Bu tür önyargılı tutumlar olumsuz eylemlere dönüştürüldüğünde, "o insanlara" insani olmayan şekillerde davranmayı haklı çıkarmak daha kolay hâle gelir. Tükenmişliğin duygusuzluğu ve kinizmi tam olarak çiçek açar veya tamamen soldurur. Diğer insanların hayatta karşılaşılabilecekleri herhangi bir zorluk, mevcut durumlarından çok onların doğasında bulunan "kusurlarına" atfedilir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Araştırma bulguları tükenmişlik kavramının tek başına ruhsal hastalık şekli olduğu varsayımını desteklemektedir (Maslach vd., 2001). İnsanlar bir kurum bağlamında başkalarıyla birlikte çalışırken, "idari tepki", onları yanlış algılamaya iten başka bir tanınmayan faktördür. Bakım veya hizmet sunumunda zorluklar ortaya çıkarsa, yöneticiler ve denetçiler, sorunu kurumun operasyonel özelliklerindeki eksikliklerden ziyade işini yeterince yapmayan astları açısından görmeye programlanmıştır. Sorunların birden fazlasının çalışan bireylerin hatalarından, hatalı muhakemelerinden veya tembelliğinden kaynaklandığını varsaydıkları için, yöneticilerin işinin önemli bir yönü, çalışanların iş performanslarını iyileştirmelerini sağlamaya veya daha iyi çalışanlar elde etmeye yöneliktir. Bu nedenle, çalışanlar yöneticilere işlerinin duygusal stresinden şikâyet ettiklerinde, tipik kişi odaklı yanıt, "Sorun nedir, dayanamıyor musun?" şeklindedir veya "Sorununuz ne gibi görünüyor?" Yönetici bir hamlede kurumu kancadan kurtarır ve onun yerine şikâyetçiyi asar. Suçun doğrudan kişinin kucağına atılmasıyla "Seninle ilgili bir sorun olmalı, başka hiç kimse şikâyetçi değil ya da sorun yaratmıyor" şeklinde bir yabancılaşma, başarısızlık ve kendinden nefret etme duygusu körüklenir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

2.5.6.2. Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri

Tükenmişlik olgusu genellikle kendini işine adayan bireylerde görülmektedir. Çalışanlar bir süre sonra tükenme yaşayarak, iş yaşamında verimsiz ve çalışma yaşamlarını bırakmak zorunda kalmaktadırlar (Korkutan ve Tekin, 2017). Tükenmişlik sendromunun iş hayatına etkileri; hizmet sunan kişilere yetersiz ilgi, iş değiştirme isteği, azalan meslek başarısı, iş devamsızlığı şeklinde ifade edilebilir. Sendromun en net etkisi, kişilerin iş performansının değişimidir. Tükenmiş bireyler, kötü iş gerçekleştirmede başrolüdür. Kendisini engellenmiş, motivasyonları azalmış hisseden bu bireyler, umursamaz bir tavır takınırlar. Başarılı olma ve yaratıcılık gibi kaygılara sahip değillerdir. Sonuçlar ile ilgilenmeyen birey, benliğini işe vermez ve çoğu zaman az veya hiç çaba göstermezler (Maslach ve Zimbardo, 1982). İlk olarak bireysel seviyede etkisini gösteren tükenmişlik sendromu, zamanla bireysel boyutlara geçmektedir. Kişinin moral bozukluğu ve sağlığının kaybına sebep olan tükenmişlik sendromu, iş yaşamı üzerinde de olumsuz etkenlere sahip olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Yaşamın uzun bir zamanı çalışma ortamlarından ibarettir. Çalışma ortamı aileden çok iş arkadaşlarıyla zaman geçirilen alanlardan oluşmaktadır. Kişisel özelliklerin ve tavrın çalışma ortamının pozitif atmosferi ile ilişki içerisinde olduğu göz ardı edilmemelidir (Yurteri ve Demir, 2022). Tükenmişlik terimi ile beraberinde oluşan dikkat dağınıklığı, belirli bir noktayı odak olarak seçemeyen bireylerde, iş kalitesini düşürmektedir. Hatta çalışma ortamı içerisinde yaşanacak dikkat dağınıklığı istenmeyen yaralanma ve kazalara sebebiyet verebilmektedir (Sürgevil, 2014). Ağır iş yükü ortamında bulunan yeraltı maden işçileri, iş yerinin koşullarına göre ciddi baskılar içermektedir. İşçilerin vardiya sürelerinin etkili şekilde düzenlenmemesi, bedenen çalışanlara ağır yük binmesine, tatminsizliğe ve tükenmişliğe sebep olmaktadır. Böylece işçilerinin iş-yaşam desteğinin bozukluğuna sebebiyet verirken, meslek hastalığı ve iş kazalarının yaşanmasına kapı aralanmaktadır (Günaydın ve Şüküroğlu, 2021). Çalışma yaşamı üzerinde tükenmişliğin yarattığı bir diğer konu ise müşterilere gösterilen ilgi yetersizliğidir. İnsanlar ile birlikte çalışmanın getirdiği duygusal gerginlik, kişilerin diğer kişilerle çok az iletişim kurmasına sebep olur. Tükenen birey fiziki olarak ortamda yer alır, fakat homurdanarak cevap verilen sorular, göz temasının kurulmaması, fiziksel temastan kaçınma gibi durumlar ile varlığını gösterir. Psikolojik olarak iş hayatından uzaklaşma, bir zaman sonra fiziksel açıdan işten uzak durma şeklinde kendini göstermektedir. Kısacası, öğle yemeği süresi uzar, işten eve gitme saati erkene çekilir, kahve molalarında uzamalar

görölmeye başlar, özellikle tükenmişlik olgusunda hastalık izni kullanma sıklığı ve işe gelmeme oldukça fazla rastlanan durumlardır (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Kişilerde görölen devamsızlık ve iş kayırtmaları, işten uzaklaşma şeklinin en iyi göstergesidir. Bu noktada, belirli zamanlarda örgütün dönemsel olarak çalışanlarına sağlayacağı izinler, çalışan bireylerin kendini iyi hissetmesine olanak sağlayabilir. Tükenmiş olgusunu yaşayan kişiler, bireysel çatışmalara sebebiyet vererek, çalışanlar arasında olumsuz etkiler doğmasına ve işlerin gerçekleşmesinin engellenmesine neden olmaktadır. Bu noktada tükenmişlik, bulaşıcı bir kavram olarak ifade edilebilir (Maslach vd., 2001). İşten ayrılma olgusu ile tükenmişlik arasında güçlü bir bağ vardır. Tükenmişlik yaşayan biri iş sahasını terk eder ve farklı bir mekânda çalışmaya başlar. Esas mesleklerine dönmeme yemini eden bireylerin varlığı bilinir, bu bireylerin sadece saygınlık, güç ve para için değil, insanlar ile daha az iletişim kurmak için yöneticiliğe geçiş yaptıkları gözlemlenir (Maslach ve Zimbardo, 1982). Tükenmişlik olgusu, işten ayrılma ve görev başında bulunmama gibi davranışlarla ilişkili olurken aynı şekilde çalışmaya devam eden insanların verimliliklerinin düşmesine yol açmaktadır. Bu davranışlar beraberinde iş doyumunu ve örgüt bağlılığında azalmaya sebep olmaktadır (Maslach vd., 2001). İş hayatında görölen yoğun tempo içerisindeki iş stresinin, kişisel seviyede yansıttığı olumsuz ruhsal durumlardan birisi olan tükenmişlik olgusu, kişinin enerji kaynaklarının iş stresi ile baş edememesi neticesinde azalmanın gerçekleştiği bilinmektedir. Tükenmişlik kavramı sonucunda, çalışan bireylerin ruhsal ve bedenen verim düzeyinin en alt seviyelere inmesi, iş yaşamının önemli bir riski olarak karşılaşılmaktadır. Özellikle sektör işçilerinin streslerine bağlı olarak yaşanan sendrom sonunda kişide, iş yaşamında mutsuzluk, işe devamsızlık, performansta düşme, çatışma hâli ve işten ayrılma gibi sonuçlar gözlenmektedir (Özbucak Albar ve Ofluoğlu, 2017). Kişi yaşamının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmekte, bu sebeple ortamının mutlu ve huzurlu olmasını istemesi oldukça doğaldır. Çalışma ortamındaki sıkıntı ve sorunlar çok kez geride bulunan vakti de aynı zamanda ilişkileri de etkisi altına almaktadır. Bu noktada stresin çalışma ortamında ortaya koyduğu ruhsal etkilerinin azaltılması amacıyla çeşitli yollar aranması gerekmektedir (Çetinkaya, 2015). Kömür madenciliğinde makineleşme düzeyi düşük, emek yoğun ve mesleki zararlı faktörlerin (toz, gürültü, yüksek sıcaklık, titreşim, yüksek nem) daha fazla olması madencilerin ruh sağlığını tehdit etmektedir. Ruh sağlığını etkileyen bir çok faktör vardır ve bunların arasında mesleki stres oldukça önemlidir (Li vd.,

2021). Kömür madencileri azalmış psikolojik işlevle çalıştıklarında, çalışma istekleri düşer. Bu nedenle bilinçli olarak harekete geçemezler ve dikkatlerini ayarlayamazlar, bu da azalmış bir fizyolojik işlev anlamına gelir (Weihua, 2014).

2.5.6.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişlik olgusunun etkileri yalnızca iş yaşamında karşımıza çıkmamakta, kişinin bireysel yıpranışına sebep olduğu gibi aynı şekilde yaşamın farklı alanlarında sorunlar yaşanmasına da neden olmaktadır. Bu noktada en önemli alanlardan birisi olan; aile, kişinin yaşamış olduğu sorunlardan direkt etkilenen yapıdadır (Sürgevil, 2014). Tükenme duygusu yaşayan bireyin eve geldiğinde çocukları, anne, babası ve eşi kendilerini yalnız hissetmekte ve ihmal edildiklerini düşünerek, birlikte olmaktan dolayı memnuniyetsizlik hissi ile birlikte kişiyi suçlamaktadır. Yaşanılan tükenme sendromu sonrası sahip olunan suçluluk duygusu hisseden kişiler, ailesinin baskısı ile duruma itilmekte, ciddi sıkıntıların yaşanmasına sebep olmakta ve aile içerisindeki fertler arasında uzaklaşma, ayrı eve çıkma, ebeveyn, çocuğun birbirinden ayrılmasına sebep olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Aile bireyleri, değersiz ve tek hissine kapılmakta, çalışan bireyin diğer kişilere karşı olan ilgi ve alakasına kıskançlık hissetmekte ve bu açıdan kişi sürekli suçlanmaktadır. Bu noktada aile içi çatışma kaçınılmaz bir hâl alarak, kişiler arası uzaklaşma görülmektedir (Sürgevil, 2014). Tükenmişlik yalnızca iş yaşamını değil, özel hayatında çöküntüye uğramasına neden olabilir. Duygusal tükenmenin yaşanması ve kişilere karşı oluşan duyarsızlaşma iş kaynaklı olabilir ancak etkileri arkadaş ve aile ortamında güçlü şekilde hissedilmektedir. Duygusal olarak kendisini yorgun hisseden birey; rahatsız, fiziksel, yorgun ve gergin şekilde eve gelerek, işle ilgili problemleri evde durduğu süre boyunca bu konuları anlatmaktan vazgeçmemektedir. Bu durumda, bireyin ailesinin kendisinden beklediği ilgi ve zamanda azalma olmasına sebep olmaktadır. Bu tip bireylerin aile bireyleri kendilerini ihmale uğramış ve yalnız hissetmektedirler (Maslach ve Zimbardo, 1982). Özellikle, aile içerisinde birlikte geçirilecek ortak zamanların oluşturulamaması veya sıkça kesintiye uğraması, aile bireylerinin ilişkisini zedelemektedir. Aile içi çatışmalarda yaşanan huzursuzluk ve kavgalar ciddi sorunlara kapı aralamaktadır. Bu sorunların başında boşanma yani ayrılmalar ilk sıradadır (Sürgevil, 2014). Bazı bireyler iş yaşamlarından evde bahsetmemekte ve neden olarak, kişinin katı yönünün ailesi ile

yüzleşmesini istenmemesinden kaynaklanmaktadır. Sığınılan bu çözüm, bireyin ailesini koruma altına alma yöntemidir. Her şekilde avantajlı bir durum olan bu davranış, özellikle çiftler arasında güvenli, paylaşmaya ve açık bir ilişkinin varlığına engeldir. Aile içi çatışmalara sebebiyet veren bir diğer konu, bireyin özel yaşamı içerisinde uygunsuz saatlerde aranması ve işe çağırılması şeklinde gösterilmektedir. Kişi için ağır bedeli olan bu konuda, herhangi bir olay ve acil durum karşısında hep tetikte olması gereken biri olarak, rahatlama şansını kendisinde bulamamaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982).

2.5.7. Tükenmişlik İle İlgili Mücadele Teknikleri

Güç, enerji veya kaynakların aşırı istek sonucunda tükenmesi; idealizm kaybı, ilerleyici stres süreci ve benzeri konular ile anlatılan tükenmişlik sendromunun, iş hayatını tehdit altına alan bir olgu olması, tükenmişliğin etkisinin düşürülmesi amacıyla örgütsel ve bireysel mücadeleye girme ihtiyacını doğurmaktadır. Mücadelede; uygulama sorumluluğu, yöntemi belirleme ve planlama daha fazla örgüt içinde olsa da, bireysel ve örgütsel olarak ele alındığında, durumun daha pozitif etkiler ile sonuçlanacağı açıktır (Sürgevil, 2014).

2.5.7.1. Bireysel Mücadele Teknikleri

Mücadeleye fayda sağlayacağı düşünülen yöntem teknik ve bazı davranışlar; gerçekçi hedefler belirleme, psikolojik geri çekilme, kendini tanıma, işin yapılış tarzını değiştirme, işi ara verme, sorunları içselleştirme, doğru beslenme, egzersiz, uyku, olumlu yönleri görme ve stres yönetimi başlıkları altında ele alınmaktadır (Maslach, 1982):

✓ Kendini tanıma

Tükenmişlik olgusunda atılan ilk mücadele adımıdır. Kişinin kendi değişimini belki de fark ederek, nasıl ve neden kaynaklı olan bu değişimleri analiz edebilme durumudur. Değişimlerin farkındalığını taşıyan birey, günlük şekilde kendisinde var olan değişiklikleri gözlemleyerek şu anki durumdan farklılık istediğini düşünmesi bir adımdır fakat değerlendirme ve gözlem aşamasında, kişi kendisi hakkında yıkıcılığı bir tarafa bırakarak, yapıcı olmaya da özen göstermelidir (Sürgevil, 2014).

✓ **Gerçekçi Hedefler Belirleme**

Kişinin gerçekçi hedeflerini belirlemesi çoğu zaman hayal kırıklığının yaşanmaması adına önemli bir adımdır. Kişi kendi zayıflıklarını ve yeteneklerinin farkındadır. Bu noktada kendi durumu doğrultusunda hedefler belirler ve gerçekleştirilebilir. Hedeflerin sonucunda mutluluk ortaya çıkarken, gerçek olmayan hedefin bedeli ise; çalışma azminde yaşanan tükenme, başarısızlık duygusuna kapılma, heves kırılması, kendini yetersiz görmesi gibi fazlaca olumsuzluk doğurmaktadır. Bu durumun birden fazla etkeni varken en önemlisi, hedeflerinin gerçeklik içermemesidir. Gerçekçi hedefler doğrultusunda bahsedilmek istenen, kişinin sahip olduğu potansiyel duruma göre belirlenmesi ve ulaşılması mümkün şekildeki hedeflerdir. Gerçekçi hedefler şahsın yapabileceği ve yeteneklerinden haberdar olma gerekliliğini ortaya koymaktadır (Sürgevil, 2014).

✓ **İşin Yapılma Tarzını Değiştirme**

İşin aynı biçimde devamlı şekilde gerçekleştirilmesinin önüne geçilerek, daha farklı zaman ve yöntemlerle yapılmaması, tükenmişlik olgusu ile mücadelede önem taşır. Örnek olarak, satıştan sorumlu olan kişinin, gideceği randevuları daha verimli ve iyi hissettiği zaman dilimine alması gibi. Bir diğer örnek ise, kişi başarı sağlayamayacağını düşündüğü bir satış tekniğinden başka bir satış tekniğini ile değiştirebilmektedir. Böylece çalışan bireylerin işi ile alakalı belirli unsurları değiştirebileceği, işini daha da sahiplenmesine sebep olarak, gerçekleştirilen işe dinamizm ve esneklik katmaktadır. Çalışan bireylerin, işini gerçekleştirirken farklı yollara da başvurması meslek kontrolünün kendine ait olduğunu hissettirmesi ile iş tatmin düzeyini yükseltebilmektedir. Bu nedenle kuşkusuz, yönetim unsuru tarafından belirli aralıklarla esnek bir çalışma ortamının kişilere sunulması gerekmektedir (Sürgevil, 2014).

✓ **Psikolojik Geri Çekilme**

Duygusal tükeniş, daha çok bireylerle ilişkilerin yakınlığı sonucunda ortaya konduğu için, kişilerden uzak durma bu olumsuz durumlarla mücadele etme yöntemi şeklinde düşünülmektedir. Birey stresin ortaya çıkardığı ağır yükü, geçici olan bir sosyal izolasyon şeklinde planlanmış teknikler aracılığıyla hafifletebilmektedir. Birey için stresi doğrudan etkileyen kaynakların hizmet alanları içermesi, var olan ortam ve

idarecilerden kaçınılarak dinlenme fırsatı yaratılabilmektedir. Özellikle psikolojik geri çekilmeler, uzun tatiller ve kısa süreli izinler şeklinde kullanılarak bastırılabilir (Girgin, 1995).

✓ **İşe Ara Verme**

Öncelikle aşırı ağır iş yükünün oluşturduğu olumsuzlukları azaltabilmek amacıyla, kişilerin gerçekleştirdiği işlerde belirli aralıklarla molalar vermeleri, dikkatlerini iş üzerinde toparlanmasına ve çalışma ortamından kısa sürede olsa uzaklaşıp “kafalarını dağıtmalarına” olanak vermektedir. Kişinin gerçekleştirdiği işine ara verme durumu kendisini rahatlatarak, işe tekrar dönüş sağladığında daha iyi verim sağlamasına katkı bulunacaktır. Çalışılan gün içerisinde çay molası ve öğle tatili gibi standart uygulama şekilleri, etkin değerlendirildiğinde kişilerin dinlenmesini sağlayan fırsatlardır. Bu nedenle ara vakitlerde dinlendikten sonra çalışmanın sürdürülmesi, çalışılan gün sonunda zihinsel ve bedensel olarak oluşacak yorgunluğu önleyecektir. Molaları etkin kullanılmaması, sanılanın tersine çalışan performansını olumsuz etkileyebilir ve üzerinde devamlı bir baskı hissine de sebep olabilmektedir (Sürgevil, 2014).

✓ **Olumlu Yönleri Görme**

Kişi genellikle özel ve iş hayatında olumsuzlukları, başka bir ifade ile “bardağın boş tarafını” görmeyi tercih etmektedir. Aslında gerçekler olumlu şekilde gelişen yaşantıların var oluşudur. Çalışma yaşamı genellikle olumsuzlukları barındıran bir dünya olarak algılansa da, ”yıllardır emek verilen işletme, iyi bir birey olan yönetici”, “paranın zamanında alındığı iş” gibi kişiye ait izlenimler, fark edilmeden tükenmişlik olgusuna olan direnci artırıcı etki ortaya koymaktadır. Öncelikle tükenmişlik eğilimi yüksek ya da tükenmişlik tecrübesine sahip bireyler için, sadece yaşam içerisinde hep olumsuzlukların varlığına inanılması ve bireyin hep olumsuzlukları görmesi alışkanlık yaratabilmektedir. Tükenmişlik sendromu ile mücadele eden kişinin en son ihtiyacı olan, olumsuzluklar yaratan durumların durmadan anlatılmasıdır. Bu sebeple kişinin yaşamının içerisinde küçükte olsa başarılı evrelerin hatırlatılması gereklidir. Başarılar, sokaktaki herhangi bir kişiye yardım etme, arkadaş ve aile tarafından sevildiğinin hatırlatılması ve iş ortamında yaşanan durumlar şeklinde ifade edilmelidir. Kişinin yaşamındaki önemsiz gördüğü küçük başarılar dâhil olumsuzlukları dengeleyici bir kalkan görevi görmektedir (Sürgevil, 2014).

✓ **Sorunları İçselleştirmeme**

İş ortamında karşılaşılan kişilerin sıkıntılarını içselleştirmesi, kendi sıkıntı ve sorunuymuş gibi görmesi, bireyde yoğun şekilde duygusal yorgunluğa neden olmasına izin vermektedir. Bu açıdan duygusal olarak hassasiyete sahip bireylere, işlerinde daha fazla profesyonel yaklaşım sergilemeleri ve sorunu dinleme aşaması sonrası uygulayabileceği ne var ise gerçekleştirip daha çok düşünmemesi gerektiği önerilebilir. Ayrıca kişilerin çalışmalarından kaynaklı sıkıntılarının çokça kişisel yaşamın içerisine girmesine izin vermemesi, çalışmada yaşadıklarını, gördüklerini, duyduklarını, iş bitiminden sonra da zihinlerinde yer vermemeleri önerilmektedir. Aslında, kişinin içerisinde yaşadığı duygusal stresin yaşamın en azından bir kısmında durmasını sağlayabilmesi ile çalışma hayatında ortaya çıkan sorunların tüm yaşamına yayılmasının önüne geçilebilmektedir (Sürgevil, 2014).

✓ **Stres Yönetimi**

Stres olgusu ile mücadele etme süreci ele alındığında, bireylerin stresin kaynağını birinci ve ikinci değerlendirmeler şeklinde gerçekleştirdiği bilinmektedir. Birinci aşamada stres, bir bireyin içinde bulunduğu durumun taşımış olduğu anlamı ortaya koymaktadır. Bu durum tehlike, zarar, mücadele ve kayıp davet olarak göstermektedir. Zarar ve kayıp değerlendirilmesindeki biri, zedeleme durumu ile karşı karşıya kalmaktadır ve tehlike durumundaki kişinin kayıp, zarar tehlikesi durumunu değerlendirebilmektedir. Mücadeleye davet olarak stres kaynağının değerlendirilmesini sağlayan kişiler ise, kazanç, gelişme ve üstesinden gelme beklentilerini içermektedir. Bu aşamada kişiler heves ve heyecan gibi pozitif duyguları hissederler. Fakat tehlike, zarar ve kayıp değerlendirmesine katılan kişiler öfke, gücenme ve korku gibi negatif duygular içeren, gerçek stres durumları kişiler için söz konusudur (Uçman, 1990).

✓ **Doğru Beslenme, Egzersiz ve Uyku**

Besinlerden bazılarının içerisinden, yorgunluk ve sinirsel duyarlılık artışının sağlanması veya sempatik sinir sistemine bağlı tepkilere direk uyarı gönderilerek, oluşuma katkı sağlanmaktadır. Her iki şekilde de günlük hayatın içerisinde var olan strese karşı dayanıklılık gücünün önemli seviyede azaldığı bilinmektedir. Stres artışını sağlayan fazlaca beslenme alışkanlıklarıdır (Şahin, 1998). Sempatomimetik içerikli maddeler, stres tepkisini taklit eden sempatik kimyasını içeren maddelerdir. Birçok

besinin de bu maddeyi doğal şekilde içerisinde barındırdığı bilinmektedir. Tüketilmesinden sonra vücutta stres hareketine geçmeye başlar ve kimyasal maddelerden ne kadar tüketildiği tepkinin şiddetine etki yaratmaktadır. Pek çok diyetle sık görülen semptomimetik madde stresi arttırıcı olan, kafein olarak bilinmektedir. Stresi tetikleyen beslenme konusundaki unsurlar arasında, ikinci olarak vitamin eksikliği gelmektedir. Stres içeren vakitlerde iç salgı ve sinir sisteminin düzgün şekilde çalışması açısından bazı vitaminlere çok gereksinim duyulmaktadır. Bu vitaminler B kompleks ve C vitaminleridir. Kompleks vitamin yoksunluğu, depresyon, kalp damar zayıflıkları, kaygı reaksiyonları ve uykusuzluk gibi durumlara yol açmaktadır. Bu vitamin eksikliğinin temel sebebi rafine şeker ve un tüketimi şeklindeki kötü beslenme alışkanlığıdır. Doğru beslenme şekli kadar, bedenen ve psikolojik olarak hizmet eden egzersiz ve spor kişinin yaşamında dikkat etmesi gereken konulardandır. Düzenli olarak yapılan egzersizler, esnekliği, dayanıklılık, becerileri ve kas gücünde gelişime neden olmaktadır. Gerilimi hafifletmesi ile kilo alma ve vermeye katkı sağlamaktadır. Özellikle bedenin kalbe oksijen sağlamasını kolaylaştırmakta, bedenin fizyolojik olarak şartlarının iyileştirilmesinde rol almaktadır. Uykuya düzenli şekilde dalma, kişinin gün içerisindeki sıkıntıları ile baş edebilmesi için gerekli olan enerjisini biriktirilmesine yardımcı olmaktadır (Sürgevil, 2014).

✓ İş Değiştirme

Tükenmişlik olgusu ile baş etme şeklindeki tüm gayret ve çabalara rağmen, sonuç alınamaya bilmektedir. Hem tükenmişliğin yaşanması hem de mücadelede başarısızlık yaşanması daha büyük yıpranmaya dönüşebilir. Bu noktada tek çözüm işten uzaklaşmadır. İşten ayrılmanın manevi maddi konuda bedeli ağır olmaktadır. İşi bırakan bireyin eksilme ve artışının hesaplı bir adım ile yeni başlangıç şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Sürgevil, 2014).

2.5.7.1. Örgütsel Mücadele Teknikleri

Tükenmişlik olgusunun mücadele yöntemleri değerlendirildiğinde kurumdaki aksaklıklar sonucunda yaşanan durumların giderilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromuyla örgütsel seviyede mücadele etme; iş ortamının fiziki koşullarının iyi bir konuma getirilmesi, işi tanımlamada değişime gitme, iş yükünde azalma gibi birden fazla

yöntemden bahsetmek mümkündür (Girgin, 1995). Tükenmişlik olgusu ile alakalı örgütsel mücadele yöntemlerinden bazıları; sosyal destek, yönetim ve örgüt geliştirme, personel seçimi, çalışılan çevre koşullarının iyileştirilmesi, eğitim programları gibi alt başlıklardır (Sürgevil, 2014).

✓ **Personel Seçimi**

Öncelikle kişiler arası yoğun ilişkilerin gerekli olduğu mesleklerde çalışanların seçimi yapılırken diğerlerine göre dikkatli olunması, kişilerin karşılaşılabileceği ruhsal sorunların gerçekleşme riskinin ve kişisel olumsuzlukların örgüte karşı yansımalarının önüne geçilmesi konusu oldukça önemlidir. Kişinin ruhsal olarak nasıl bir iş yükünü kaldırabileceği, kişiye en uygun işin ne olabileceği ya da kişinin aranan niteliklere sahip olup olmadığı testler aracılığıyla belirlenmektedir. Değerleme yöntem ve psikoteknik ölçme niteliklerini belirgin şekilde taşıyan, özel bir sistem durumu içerisinde toplanan testler, kişinin çeşitli yönlerini davranışsal olarak belirlemeye çalışan ölçüm tekniğidir (Sürgevil, 2014).

✓ **Yönetim ve Örgüt Geliştirme**

Yönetim girişimi için gerçekleştirilen etkinlikler; organizasyon içerisinde işleri gerçekleştirecek personel temini ve büyümeye paralel şekilde ihtiyaç duyulan özelliklere sahip kişiler yetiştirmeyi amaçlar. Kademe olarak alınan esas iş koşullarına göre program süreleri uzun ya da kısa olabilmektedir. Yönetimin işleri etkin şekilde gerçekleştirebilmesi amacıyla; teknik donanımlar, problem çözme yeteneklerinin gelişimi, yeni araç, karar verme, tutum ve davranışların değiştirilmesi program içerisindeki başlıca amaçlar arasında yer almaktadır (Koçel, 2003).

✓ **Çalışılan Çevre Koşullarının İyileştirilmesi**

Çalışılan alan, kişinin hayatındaki önemli noktasıdır. Kimi zaman kişinin evinden dahi daha fazla vakit geçirdiği yer olan çalışma alanı içerisindeki; ses, ısı, temizlik, ışık, havalandırma gibi fiziksel şartlar çalışan bireyler için en uygun seviye getirilmelidir. İnsan sağlığını fiziksel ve ruhsal olarak tehdit edebilen fiziksel şartların mevcut durumu tükenmişlik sendromu riskini artırmaya sebep olabilir gibi, farklı birçok olumsuzluğun yaşanmasına da sebep olmaktadır. Çalışılan ortamın çevre şartlarının işletmenin

çerçevesinde iyi bir hâle getirilmesi gerekmektedir (Sürgevil, 2014).

✓ Sosyal Destek

Bireylerde sosyal destek özellikle akran varlığıyla olmaktadır. Bireyin içinde yaşadığı duygusal stres, akranların kişiyi olumsuz ortamdan uzaklaştırması, duygusal olarak destek vermesine ve rahatlamasına olanak tanır. Bu noktada streste doğrudan azalma görülmektedir. Bu bireyler aynı şekilde, kişiye durumu hakkında farklı bir bakış açısını aktararak kişiyi bilgilendirmede destek olma, kendi benzer sorunları için yaşantıları ve duygularını aktarma, tepkilerin benzer olaylarda nasıl olması gerektiği konusunda kişiyi yönlendirme, konularında sosyal karşılaştırma sağlama olanağı yaratma şeklinde yardımcı olmaktadır. Kişinin böylelikle izole olma düzeyinde azalma görülmektedir (Baysal, 1995). Örgüt içerisinde çalışan bireyler, farklı konularda yöneticilerinden, ailelerinden, çalışma dışındaki arkadaşlarından ve iş arkadaşlarından daha doğru bir ifade ile başkalarından yardım alabildikleri zaman, yaşanan sıkıntı ve sorunların üstesinden gelmeleri daha da kolaylaşmaktadır. Bu noktada örgüt içerisinde sosyal meslek destek sistemlerinin olması; bireylerin karşılaştığı olumsuz duygu ve sorunların çözüme ulaşmasına destek olmaktadır (Sürgevil, 2014).

✓ Eğitim Programları

Bireyin kendisini sürekli gelişim içerisinde hissetmesi, kendini başarılı, değerli ve yetkin hissetme gibi özelliklerinin varlığını sürdürebilmesi, kişinin dinamizminin canlı kalmasını sağlayacaktır. Tükenmişlik olgusunun önlenmesinde etkin önleme yöntemlerinden bir tanesi de, iş gören bireylerin tükenmişlik olgusu hakkında bilgilendirilmesidir. Olgu hakkında bilgiye ulaşan bireylerin, objektif değerlendirme ve çözüm bulma konusundaki isteklerinde artış yaşanacaktır. Bu açıdan tükenmişlik olgusu ile mücadele kolaylaşacaktır. Daha önce de anlatıldığı gibi tükenmişlik sendromu sinsice ve uzun süre seyreden yapıya sahip bir süreçtir. Tükenmişliğin uzun süreli gelişimi gibi aynı şekilde tükenmişlik olgusu ile mücadelede de hemen çözüme kavuşmak zordur. Bu sebeple her değişim aşamasındaki gibi tükenmişlik olgusu ile mücadele etme kısmında da belirli bir zaman sürecin devam edeceği bilinmektedir. Bu süreç aşamasının kişi tarafından etkin şekilde geçirilmesi, sürece hız konusunda etki etmektedir. Bu evrede sevgi hissedilen kişiler ile birlikte olma, hobilere ağırlık verme, bedensel rahatlama, gevşeme ve dinlenme etkinliklerinde bulunma, sıcak su

kompresleri uygulama, masaj gibi unsurlar kişinin tükenmişlik olgusundan kurtulmasının kolay bir şekilde gerçekleşmesini sağlayacaktır (Sürgevil, 2014).

Rekreasyon etkinlikleri, bireylerin ruhen ve bedenen yorgunluklarını gidererek, bireylere bedenen ve psikolojik olarak güç vermektedir (Çetinkaya, 2015). Rekreasyon faaliyetlerinin önemli bir kısmını oluşturan spor, aktif ya da pasif katılımıyla hareketsizliğin ve sorunlardan kaynaklı stres ile yüz yüze gelen bireyin, rahatsızlığının etkisinin azaltılması ya da kontrol altına alınmasında önemli bir yerdedir. Bir stres duygusunun iş temposu içerisinde özellikle çalışma yaşamında ortaya çıkıyor olması, stres olgusu ile başa çıkmanın ilk aşamasında, örgütsel stresörleri kaldırmak gerekliliğini düşündürmektedir. İkinci aşamada ise, iş hayatı dışında kalan vakitlerin çeşitli rekreasyon faaliyetleri ile değerlendirilerek stres ile başa çıkan yollar aranmalıdır. Dikkate alınacak bu yöntemler stres etkisinin kırılması için önemli panzehir görevini üstlenmektedir (Karaküçük ve Başaran, 1996). Günümüzde birey yoğun stres olgusu ile hayatı sürdürmek zorundadır. Zorunlu hâl alan rekabet sebebiyle mesailer, temel ihtiyaçlar için ayrılan vakit, trafikte geçen zaman ve bireyin hem kendine hem de ailesine ayırdığı vaktin her gün azaldığı görülmektedir. Yoğun çalışma temposu sürecinde, rekreasyon kavramının içerisinde kalan boş zaman kavramı ise çoğu kez tek başına ele alınmaktadır. Özellikle bu evrede şirketlerin çalışan bireylere karşı planlı yürüteceği rekreasyonel etkinliklerin önemi daha da artış göstermektedir (Çetinkaya, 2015). Maden sektörü, kimyasal üretim gerçekleştiren yapısıyla iş şartlarının ağır olmasındaki önemli bir etkidir. İş ortamı sebebiyle sürekli hastalanan işçiler bulunmakta, bu yönden devletler konuyu insancıl olarak ele almakta ve kanunlarına iş şartlarını düzenleyici maddeleri eklemektelerdir. Bu durum iş yaşamının devlet tarafından düzenlenme isteğinin başlangıcını oluşturdu (Deniz, 2007). Spor ve egzersiz, rekreasyonel araç olarak en etkili motive faktörlerindedir (Çetinkaya, 2015). Bu durum münasebetiyle yaşam ve iş kalitesinin etkilediği sınıf olan çalışan bireylerin iş yeri rekreasyon farkındalıklarının incelenmesi ile sonucun tamamlayıcı eğitim aracılığıyla geliştirilmesi ilk olarak çalışma yaşamına sonra ise çalışma dışı yaşama, son olarak toplumsal büyümeye pozitif katkı sağlayacaktır (Özkan, 2018).

3. MATERYAL VE METOT

Araştırmanın yöntem bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem grupları, veri toplama süreci ve veri toplama araçları ve verilerin analiz edilme süreçleri hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli; nesneye, olguya, olaya, bireye vb. ilişkin günümüzdeki ya da geçmişteki verilerin tamamının gözden geçirilmesi mantığına dayanmaktadır. Böylece araştırılan olguya ilişkin dağınık veriler toparlanacak, sınıflandırılacak, düzenlenecek ve çözümlenecektir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Tarama modelini genel olarak; çok sayılı elemandan oluşan evrende, evren geneline özgü bir çıkarımda bulunmak için evrenin bütünü veya örneklem grubu ile gerçekleştirilen tarama düzenlemeleri şeklinde tanımlamak mümkündür (Karasar, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 yılında Zonguldak TTK Müdürlüğü Üzülmez İşletme Müessesesi'nde maden işçisi olarak çalışan (n=1020) bireylerden oluşmuştur. Araştırmanın örneklemini, bu katılımcılardan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 405 kişi oluşturmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama aracı olarak üç ayrı bölüm yer almaktadır. Birinci bölüm, araştırma grubunda yer alan katılımcıların, demografik bilgilerinin bulunduğu "Kişisel Bilgi Formu", ikinci bölümde Özkan ve Biçer (2018) tarafından geliştirilen 15 maddelik "İş Yeri Rekreasyon Farkındalık Algısı Ölçeği (İREFA)", üçüncü bölümde ise Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (TÖ)" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılardan veri toplamak üzere araştırmacı tarafından oluşturulmuş, 7 soruluk demografik bilgi formu (yaş, medeni durum, eğitim durumu, doğduğu yer, ekonomik seviye, iş yerinde rekreasyon aktivitelerine yeterince yer verilip verilmediği, iş yerinde düzenlenen rekreatif faaliyetlere katılma sıklığı) oluşturulmuştur.

3.3.2. İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algı Ölçeği (İREFA)

Araştırma grubunun iş yeri rekreasyon farkındalık algılarını belirlemek amacıyla Özkan ve Biçer tarafından 2018 yılında geliştirilen ‘İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algısı Ölçeği (İREFA)’ kullanılmıştır. 15 maddeden oluşan ölçek, ‘Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum (KESU)’ ve ‘Kurumsal Bilinç ve Gelişim (KBG)’ olmak üzere iki alt faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “4’lü Likert Tipi Ölçek” formundadır. Likert seçenekleri (1) ‘Kesinlikle Katılıyorum’, (2) ‘Katılıyorum’, (3) ‘Katılmıyorum’ ve (4) ‘Kesinlikle Katılmıyorum’ şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlık katsayısı ‘Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum’ boyutu için 0.90 ve ‘Kurumsal Bilinç ve Gelişim’ boyutu için ise 0.81 olarak hesaplanmıştır (Özkan ve Biçer, 2018). Bu araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde hesaplanan Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı ‘Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum’ boyutu için 0.94 ve ‘Kurumsal Bilinç ve Gelişim’ boyutu için ise 0.89 olarak hesaplanmıştır. Toplam ölçek için hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise 0.96’dır.

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu

Ölçeğin özgün hâli Pines (2005) tarafından, Türkçeye uyarlama çalışması Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu, 1 (Hiç) ile 7 (Daima) arasında yanıt seçenekleri olan 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, maddelere verilen yanıtların toplanarak 10’a bölünmesiyle puanlanmaktadır. Faktör analizinde ölçeğin üç boyutta toplandığını ancak ölçeğin tek boyutta değerlendirilebileceği ortaya çıkmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda öz değeri 1.00’den büyük olan sadece bir faktör olduğu bulunmuştur. Maddelerin ortak varyans değerlerinin ise .29 ile .75 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları .85 ile .92 arasında olduğu ortaya

çıkmiştir. Test-tekrar test katsayısı ise .74 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesi aşamasında SPSS 23 paket programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Kullanılan analiz yöntemlerinde ise öncelikli olarak çalışmanın normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Ardından çıkan sonuçlara göre; parametrik olmayan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde elde edilen veriler istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırma grubunun demografik bilgilerine göre dağılımları

Değişken	Düzy	N	%
Yaş	21-27	52	12,8
	28-34	93	23,0
	35-41	144	35,5
	42-48	76	18,8
	49-+	40	9,9
Medeni Durum	Evli	313	77,3
	Bekâr	92	22,7
Eğitim Durumu	İlkokul	48	11,8
	Ortaokul	85	21,0
	Lise	181	44,7
	Üniversite	91	22,5
Doğum Yeri	İl	131	32,4
	İlçe	192	47,4
	Kasaba	7	1,7
	Köy	75	18,5
Ekonomik Durum	Kötü	22	5,4
	Orta	242	59,8
	İyi	133	32,8
	Çok iyi	8	2,0
Rekreasyon Aktivitesi	Var	105	25,9
	Yok	300	74,1
Aktivite Türü	Fiziksel	4	1,0
	Sosyal	95	23,5
	Açık Alan	6	1,4
	Yok	300	74,1
Aktivite Katılım Sıklığı	Hiç	201	49,6
	Nadir	85	21,0
	Bazen	99	24,4

Sık Sık	20	5,0
Toplam	405	100

Tablo 4.1.'e göre, çalışmaya katılanların çoğunluğu 35-41 (%35,5) yaş aralığındadır. Çalışmaya katılan 313 kişi (%77,3) evli olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumuna bakıldığında çoğunluğunun 181 kişi (%44,7) ile lise mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcı olan 192 kişi (%47,4) ilçede doğmuştur. Çalışmaya katılan 242 kişi (%59,8) ekonomik durumlarını orta olarak belirtmiştir. Araştırmaya katılan 300 kişinin (%74,1) rekreasyon aktivitelerine katılmadıkları belirlenmiştir. Çalışmaya katılan 95 kişi (%23,5) sosyal aktiviteleri tercih ettiklerini bildirmişlerdir. Araştırmaya katılanlar arasındaki 201 kişi (%49,6) ise hiç aktiviteye katılmamıştır.

Tablo 4.2. Güvenirlilik analizi sonuçları

	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
İREFA Ölçeği Toplam	0,962	15
İREFA (Kişisel Esenlik ve Uyum)	0,949	10
İREFA (Kurumsal Bilinç ve Gelişim)	0,898	5
Tükenmişlik Ölçeği	0,930	10

Ölçek ifadesinin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4,2'de verildiği gibidir. İREFA ölçeği tamamı ve alt boyutları ile Tükenmişlik ölçeği Cronbach Alfa değerleri 0,7 değeri üzerinde bulunduğundan dolayı tüm ölçeklerde yer alan anket maddelerinin güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. İREFA örneklem ve ölçek maddelerinin yeterliliği analizi sonuçları

Örneklem Yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin Testi		0,961
Madde Yeterliliği Bartlett Test	Yaklaşık Ki-Kare	5265,639
	sd	105
	p	0,001

Tablo 4.3. incelendiğinde faktör analizi için örneklem ve madde sayısının yeterliliği

değerlendirilmiş ve KMO değeri 0,961 olarak bulunmuştur ve bu değer 0,700 değerinden büyük olduğundan örneklemin analizi için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Benzer şekilde Tablo 4.3. göre Barlett Testi p değeri 0,05 değerinden küçük olduğundan dolayı, anket maddelerinin faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.4. İREFA toplam varyans açıklama oranı sonuçları

Faktör Sayısı	Başlangıç Özdeğerler			Döndürme Sonucu Faktör Yükleri		
	Toplam	Varyans %	Birikimli Varyans %	Toplam	Varyans %	Birikimli Varyans %
1	9,846	65,643	65,643	5,880	39,198	39,198
2	0,911	6,075	71,718	4,878	32,520	71,718
3	0,520	3,467	75,184			

Tablo 4.4. incelendiğinde 2 faktörlü yapının toplam varyansı %71,718'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 4.5. İREFA ölçeği maddelerinin faktör analizi sonuçları

İfadeler	Döndürme sonrası yük değeri	
	Faktör	
	1	2
Madde 8: Diğer çalışanlarla olan benzer noktalarının keşfine yardımcı olur.	0,778	
Madde 4: İş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmelerine yardımcı olur.	0,77	
Madde 9: Daha iyi koşullarda görev yapmasına neden olur.	0,767	
Madde 7: Yeni hobi alışkanlıklarına sahip olmasına katkı sağlar.	0,761	
Madde 6: Daha sağlıklı yaşam sürdürme isteğine sebep olur.	0,728	
Madde 1: Moral düzeyini güçlendirir.	0,701	
Madde 10: Monotonluktan kurtulmasına yardımcı olur.	0,685	
Madde 5: Beceri, karar verme ve problem çözüme yeteneklerini geliştirir.	0,671	
Madde 3: İş yerini daha cazip görmesine neden olur.	0,623	
Madde 2: İş yeri ile bütünleşmesini sağlar.	0,606	
Madde 11: Üretimin kalitesine olumlu katkı sağlamasına sebep olur.		0,831
Madde 13: İş yaşamlarında serbest zaman etkinlikleri planlaması yapabilmelerine neden olur.		0,782
Madde 12: Kendisine veya çevresine zarar veren alışkanlıklarından vazgeçebilmelerine yardımcı olur.		0,753
Madde 14: Üst kademe ile sağlıklı iletişimin kurulmasına veya artmasına yardımcı olur.		0,641
Madde 15: Meslek hastalıklarına karşı bilinçlendirilmesine katkı sağlar.		0,606

Faktör 1: Kişisel Esenlik ve Uyum

Faktör 2: Kurumsal Bilinç ve Gelişim

Tablo 4.5’te ise ölçek maddelerinin hangi faktörde yer aldığı görülmektedir. Buna göre; 2 faktörlü yapı tespit edilmiştir. İREFA ölçeğindeki ilk 10 madde “Kişisel Esenlik ve Uyum” alt boyutu ve son 5 madde de “Kurumsal Bilinç ve Gelişim” alt boyutu olarak tanımlanmıştır.

Tablo 4.6. Tükenmişlik örneklem ve ölçek maddelerinin yeterliliği analizi sonuçları

Örneklem Yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin Testi		0,921
Madde Yeterliliği Bartlett Test	Yaklaşık Ki-Kare	2863,431
	sd	45
	p	0,001

Tablo 4.6. incelendiğinde faktör analizi için örneklem ve madde sayısının yeterliliği değerlendirilmiş ve KMO değeri 0,921 olarak bulunmuştur ve bu değer 0,700 değerinden büyük olduğundan örneklemin analizi için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Benzer şekilde Barlett Testi p değeri 0,05 değerinden küçük olduğundan dolayı, anket maddelerinin faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.7. Tükenmişlik toplam varyans açıklama oranı sonuçları

Faktör Sayısı	Başlangıç Özdeğerler			Döndürme Sonucu Faktör Yükleri		
	Toplam	Varyans %	Birikimli Varyans %	Toplam	Varyans %	Birikimli Varyans %
1	6,179	61,787	61,787	6,179	61,787	61,787
2	0,850	8,496	70,283			

Tablo 4.7.’e göre tek faktörlü yapının toplam varyansı %61,787’sini açıkladığı görülmektedir.

4.8. Tükenmişlik ölçeği maddelerinin faktör analizi sonuçları

İfadeler	Döndürme sonrası yük değeri
	Faktör
	1

Madde 1: Yorgunluk hissediyorum	0,868
Madde 2: İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum	0,853
Madde 3: Umutsuzluk duyuyorum	0,848
Madde 4: Kapana kısılmış gibi hissediyorum	0,834
Madde 5: Çaresiz hissediyorum	0,805
Madde 6: Üzüntülü/kederli hissediyorum	0,779
Madde 7: Fiziksel olarak hastalıklı hissediyorum	0,765
Madde 8: Değersiz ve başarısız biri gibi hissediyorum	0,744
Madde 9: Uyumada zorluk çekiyorum	0,691
Madde 10: Bıkkınlık hissediyorum	0,642

Tablo 4.8’de ise ölçek maddelerinin tek faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiştir.

4.9. Ölçek maddeleri alt boyutları için normallik analizi sonuçları

	Shapiro-Wilks Test		Çarpıklık Değerleri		Basıklık Değerleri	
	Değeri	p	Çarpıklık	Std. Hata	Basıklık	Std. Hata
Tükenmişlik	0,958	0,001	0,699	0,121	0,117	0,242
İREFA (Kişisel Esenlik ve Uyum)	0,903	0,001	0,826	0,121	1,889	0,242
İREFA (Kurumsal Bilinç ve Gelişim)	0,903	0,001	0,508	0,121	0,848	0,242

Ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin normallik testleri sonuçları Tablo 4.9’da verildiği gibidir. Her bir alt boyut için çarpıklık ve basıklık değerleri ∓ 2 aralığındadır. Ancak Shapiro-Wilks testi sonucunda anlamlı farklılık tespit edildiği için verilerin normal dağılmadığına karar verilmiştir ($p=0,001<0,05$).

Tablo 4.10. Yaş değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

Yaş	Tükenmişlik Ort	Kişisel Esenlik/Uyum Ort	Kurumsal Bilinç/Gelişim Ort
21-27	188,88	192,76	198,86
28-34	202,01	200,45	201,40
35-41	212,76	202,02	194,71
42-49	176,76	213,25	222,22

49-+	238,38	206,31	205,43
Kruskal Wallis H/ p	9,246/ 0,055	1,091/ 0,896	3,017/ 0,555

Tablo 4.10'a göre, yaş bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık yoktur ($p>0,05$). Yaş bakımından İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.11. Medeni durum değişkenine ait Mann Whitney U testi sonuçları

Medeni Durum	Tükenmişlik Ort	Kişisel Esenlik/Uyum Ort	Kurumsal Bilinç/Gelişim Ort
Evli	203,25	202,95	203,80
Bekar	202,16	203,18	200,28
Mann Whitney U/p	-0,078/ 0,938	-0,017/ 0,987	-0,260/ 0,795

Tablo 4.11'e göre, medeni durum bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık yoktur ($p>0,05$). Medeni durum bakımından İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.12. Eğitim durumu değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

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

*: $p<0,05$

Tablo 4.12'e göre, eğitim durumu bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Aynı şekilde İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında da farklılık olduğu

belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 4.13. Doğum yeri değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

Doğum Yeri	Tükenmişlik Ort	Kişisel Esenlik/Uyum Ort	Kurumsal Bilinç/Gelişim Ort
İl	196,34	197,11	199,11
İlçe	196,51	214,28	214,51
Kasaba	318,79	164,79	199,71
Köy	220,44	187,97	180,65
Kruskal Wallis H/ p	9,535*/ 0,023	4,190/ 0,242	4,977/ 0,173

*: $p<0,05$

Tablo 4.13'e göre, doğduğu yer bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Doğduğu yer bakımından İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 4.14. Ekonomik durum değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

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

*: $p<0,05$

Tablo 4.14'e göre, ekonomik durum bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Ekonomik durum bakımından İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 4.15. Rekreasyon aktivitesi değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

		Tükenmişlik Ort	Kişisel Esenlik/Uyum Ort	Kurumsal Bilinç/Gelişim Ort
Rekreasyon Aktivitesi	Var	143,76	205,55	187,30
	Yok	223,73	202,11	208,50
Mann Whitney U/p		-6,028*/ 0,001	-0,262/ 0,793	-1,637/ 0,102

*: p<0,05

Tablo 4.15'e göre, rekreasyon aktivite bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık bulunmuştur (p<0,05). Rekreasyon aktivite bakımından İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir (p<0.05).

Tablo 4.16. Aktivite sıklık değişkenine ait Kruskal Wallis H testi sonuçları

		Tükenmişlik Ort	Kişisel Esenlik/Uyum Ort	Kurumsal Bilinç/Gelişim Ort
Aktivite Sıklık	Hiç	224,51	192,95	204,98
	Nadir	238,32	223,55	218,15
	Bazen	154,97	211,69	193,33
	Sık Sık	74,43	173,70	166,55
Kruskal Wallis H/ p		55,370*/ 0,001	6,033/ 0,110	4,303/ 0,231

*: p<0,05

Tablo 4.16'a göre, aktivite sıklık bakımından tükenmişlik boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık bulunmuştur (p<0,05). Aktivite sıklık bakımından İREFA ölçeği kişisel esenlik ve uyum alt boyutuna verilen sıralama puanları arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir (p<0.05).

Tablo 4.17. Ölçek boyutları için korelasyon analizi

	Tükenmişlik	Kişisel Esenlik ve Uyum	Kurumsal Bilinç ve Gelişim
Tükenmişlik	Korelasyon	1	-0,046
	p		0,359
İREFA (Kişisel Esenlik ve Uyum)	Korelasyon	-0,046	1
	p	0,359	0,876*
İREFA (Kurumsal Bilinç ve Gelişim)	Korelasyon	-0,018	0,876*
	p	0,713	0,001

*: $p < 0,05$, Korelasyon anlamlı.

Boyutlar için korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.17’de verildiği gibidir. Tablo 4,17’e göre, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik boyutu ile kişisel esenlik ve uyum ve kurumsal bilinç ve gelişim arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılmış olan araştırmaya ait tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Maden işçilerinin İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik ölçeğine katılım düzeyleri ve maden işçilerine ait demografik değişkenlerin İREFA ölçeği alt boyutlarına ve tükenmişlik ölçeğine etkileri çeşitli çalışmaların bulguları ile değerlendirilmiştir.

Katılımcıların İREFA ölçeğine en fazla katılım gösterdikleri ifade (%43,2) “iş yeri rekreasyon aktivitelerinin moral düzeyini güçlendireceği” ifadesi olurken ikinci sırada en fazla katılım gösterilen ifade ise (%41,7) “iş yeri rekreasyon aktivitelerinin iş yeri ile bütünleşme sağlayacağı” ifadesi olmuştur. Araştırmaya katılan maden işçilerin %29,6’sı ise “İş yaşamlarında serbest zaman etkinlikleri planlaması yapabilmelerine neden olur.” ifadesine en az düzeyde katılım göstermişlerdir. Bu veriler ışığında rekreatif aktivitelerin çalışma ortamında işçilerin moral düzeyini arttırarak iş yerindeki paydaşlarla birlikte uyumlu ve ahenkli bir bütünleşme sağlayacağı ortaya çıkmaktadır. Tezcan (2007) tarafından rekreatif özellikli fiziksel aktiviteler üzerine yapılan araştırmada iş stresinden kurtulmak amacıyla yapılan fiziksel aktivitelerin bireylerde rahatlamaya neden olduğu gibi onların iş performanslarına olumlu katkılar sunduğu yönünde neticeler tespit edilmiştir. MacVicar ve Ogden (2001) tarafından İskoçya’da yapılan araştırmada, kurumsal farkındalığın ve bilincin elde edilmesinde iş yeri rekreatif faaliyetlerin oldukça önemli olduğu ifade edilmiştir. Eskişehir’de 412 denekle yürüttüğü araştırmada Güven (2018) rekreatif faaliyetlerin iştirak yoğunluğuna bağlı olarak bireylerin yaşam kalitesi ve memnuniyet düzeyi üzerinde olumlu katkısının olduğunu belirlemiştir. Öztop (2006) tarafından bir kurumda kimlik oluşturmada rekreatyonel faaliyetlerin önemi vurgulanarak sosyal uyum ve iş ortaklığı gibi etmenlerin kurum içinde nitelikli hâle gelmesi kurumda kültürün oluşmasına ve kurumsal bağlılığın gelişmesine neden olduğu ifade edilmiştir. Mevcut çalışmanın bulguları bu çalışma ile örtüşmektedir.

Tükenmişlik ölçeğinde maden işçilerin en fazla katılım gösterdiği ifadeler “Yorgunluk hissediyorum.” (%12,3-daima) ve “Bıkkınlık hissediyorum.” (%8,1-daima) ifadeleri

olmuştur. Aynı şekilde maden işçilerin %4'ü (daima) “Çaresiz hissediyorum.” ve “Üzüntülü/kederli hissediyorum.” ifadelerine ise en az katılım gösterdikleri tükenmişlik ölçeği ifadeleridir. Katılımcıların tükenmişlik ölçeğine verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde; maden işçilerin çalışma ortamında yorgunluk ve bıkkınlık hususlarında olumsuz şekilde etkilenmektedirler. Aslında maden işçilerin çalışma ortamı, çalışma koşulları ve çalışma süresi birlikte değerlendirildiğinde yorgunluk ve bıkkınlık gibi unsurlar onların en fazla etkilenecekleri durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerindeki çalışma şartları ve kurulan ilişkiler işçiler üzerinde baskı meydana getirerek strese sebep olabilmektedir (Williams ve Cooper, 1998). İş koşullarında uzun süreli strese maruz kalan ve desteklenmeyen insanlarda tükenmişlik sorunu ortaya çıkabilir. Tükenmişliğin hem psikolojik hem de fiziksel neticeleri bulunmaktadır. Fiziksel sonuçları arasında yorgunluk, bıkkınlık ve uyku problemleri görülebilir (Schaufeli ve ark., 2009).

Günümüzde yorucu ve yoğun iş koşulları altında çalışan bireylerin, stresle baş etme yeteneği, olaylara bakış tarzına göre tükenmişlik düzeylerinde kişisel farklılıklar görülebilmektedir (Aslan ve ark., 1996; Sever, 1997). Bu çalışmada medeni durum değişkenine göre tükenmişlik ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu durum işçilerin tükenmişlik düzeyleri üzerine medeni durumlarının etkili olmadığını göstermektedir. Bu çalışmanın bulgusuna paralel olarak Kaya (2018) okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ortalama puanlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını belirlemiştir ($p>0.05$). Ayrıca farklı çalışmalarda da medeni durum açısından mevcut çalışmada elde edilen bulgular ile benzer şekilde medeni duruma göre tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir (Aksoy, 2009; Yıldırım, 2007; Akten, 2007). Mevcut çalışmanın aksine Balcı, (2001) beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı araştırmada medeni durum değişkeninin mesleki tükenmişlik boyutu üzerinde istatistiksel açıdan etkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Günaydın ve Şüküroğlu, (2021) tarafından yürütülen çalışmada da maden çalışanların medeni durum değişkenine ait tükenmişlik ölçeği puanları arasında istatistiksel bakımdan farklılık belirlenmiştir ($p<0,05$). Mevcut çalışma ayrıca bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin evli olanlara göre anlamlı düzeyde farklı olduğunu belirlemiştir.

Mevcut çalışmada medeni durum değişkenine göre işçilerin İREFA ölçeğine ait alt boyut puanları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Özkan (2018) tarafından yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen araştırma, Yılmaz (2020), ortaokul yöneticilerinin rekreasyon farkındalık algı düzeyleri üzerine yaptığı araştırma ve Akbulut ve Başkan (2023) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılımı üzerine yürütülen araştırma sonuçlarında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Bu durumun çalışanların iş yerlerinde paylaştıkları ortamların aynı olması sebebiyle bireylerin medeni durumlarının İREFA alt boyutları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcıların eğitim değişkenine göre İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” alt boyut puanları arasında farklılık olduğu belirlenirken “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik” ölçeği puanları arasında fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Üniversite mezunu maden işçilerin sıralama puanı ilkokul ve lise mezunu maden işçilere nazaran daha düşüktür. Üniversite mezunu katılımcıların bu durumdan hoşnut olmamaları nedeniyle “kişisel esenlik ve uyum” alt boyutuna katılımlarını azaltmıştır. Bu durum yüksek öğrenimli katılımcıların maden işçisi olarak çalışmalarından hoşnut olmadıklarını göstermektedir. Mevcut çalışmanın bulgusunda benzer şekilde Akbulut ve Başkan (2023) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılımını üzerine yürütülen araştırma sonuçlarında ise katılımcıların eğitim durumlarının İREFA ölçeğine ait iki alt boyut puanları arasında farklılık belirlenmemiştir. Özkan (2018) tarafından yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, yöneticilerin eğitim durumlarının İREFA ölçeği kurumsal bilinç ve gelişim alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık tespit etmemesine dair bulgu mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik taşıırken eğitim durumlarının kişisel esenlik ve uyum alt boyutu puanları arasında farklılık olmamasına dair bulgu ise mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik taşımamaktadır.

Katılımcıların eğitim değişkeni ile tükenmişlik boyutu puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu durum işçilerin tükenmişlik düzeyleri üzerine eğitim durumlarının etkili olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışmanın bulgusu ile benzer şekilde üretime yönelik faaliyet gösteren fabrika işçilerinde tükenmişliği inceleyen Aslan ve Ünal (2010), işçilerin eğitim durumunun Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları üzerinde etkili olduğunu tespit

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

Araştırmaya katılanların yaş değişkenine göre İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik” ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Akbulut ve Başkan (2023) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılımını üzerine yürütülen araştırmada yaş değişkeni ile İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik” alt boyut puanları arasındaki korelasyon istatistiksel bakımdan önemsiz çıkması mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik taşımaktadır. Yılmaz (2020), ortaokul yöneticilerinin rekreasyon farkındalık algı düzeyleri üzerine yaptığı araştırmada okul yöneticileri yaşları ile İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim” boyutları puanları üzerinde bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Akbulut ve ark. (2016) tarafından rekreatif faaliyetler üzerine yürütülen çalışmada yaş değişkeninin rekreatif farkındalık algıları üzerinde anlamlı bir farklılık meydana getirmediği tespit edilmesi mevcut araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Siyahtaş (2008) yaş ile rekreatif farkındalık algıları arasında anlamlı fark tespit etmemesine dair bu bulgu mevcut çalışmanın bulguları ile örtüşmemektedir.

Yaş değişkenine göre katılımcıların tükenmişlik ölçeği puanları arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum tükenmişlik düzeyleri üzerine işçilerin yaş durumlarının etkili olmadığını açıklamaktadır. Mevcut çalışmanın bu bulgusuna paralel şekilde maden çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini inceleyen Günaydın ve Şüküroğlu, (2021), maden çalışanların yaş değişkenine ait tükenmişlik ölçeği puanları arasında istatistiksel bakımdan farklılık olmadığını belirlemişlerdir ($p>0,05$). Ayrıca Günaydın ve

Şüküroğlu, (2021), yaş değişkeninin işçilerin tükenmişlik düzeyi üzerine etkili olmadığını belirtmesine rağmen maden işçilerin yaş seviyesi arttıkça tükenmişlik puanları da artmakta olduğunu tespit etmişlerdir. Çeşitli spor dallarındaki sporcuların tükenmişlik düzeylerini inceleyen Özçoşan (2018), sporcuların tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği tespit etmiştir. Araştırmacı “19-25” yaş aralığındaki sporcuların tükenmişlik düzeylerinin “18 ve altı” yaş aralığındaki sporculardan daha yüksek olduğunu belirlerken diğer yaştaki sporcuların tükenmişlik düzeyleri arasında bir farklılık belirlememiştir. Kaya (2018), okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre istatistiksel bakımdan anlamlı düzeyde değişiklik göstermediğini belirlemiştir ($p>0.05$). Mevcut çalışmanın bulgusunun aksine Balcı (2021), beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı araştırmada yaş ile tükenmişlik arasında negatif yönde düşük düzeyde istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu durum bireylerin yaşları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalacağını açıklamaktadır ($p<0.05$).

Rekreasyon aktivitesi yapma durumuna göre araştırmaya katılan bireylerin İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik” alt boyutları puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Akbulut ve Başkan (2023) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılımı üzerine yürütülen araştırma sonuçlarında katılımcıların rekreasyon aktivitesi yapma durumu değişkeninin İREFA ölçeğine ait “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Katılımcıların ekonomik durum değişkenine göre İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Ekonomik durum değişkeninin mevcut çalışmaya katılanlara göre tükenmişlik ölçeği üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Buna göre düşük ücret alan madencilerin yüksek ücret alanlara nazaran daha fazla tükenmişlik durumları yaşayacakları anlamına gelmektedir. Aslan ve Ünal (2010) işçilerin ekonomik duruma göre Maslach Tükenmişlik ölçeği puanları dikkate alındığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Gelirin gidere göre çok az/az olduğunu belirten işçilerin duygusal tükenme ve

duyarsızlaşma tükenmişliği gelirin gidere göre eşit ve gelirin giderden fazla/çok fazla olduğunu belirtenlerin tükenmişliğinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Rekreatif etkinliklere katılanların gelir düzeyinin iyi olduğu gibi rekreatif etkinliklere katılmayan ya da kısıtlı şekilde katılım gösteren bireylerin ise rekreatif etkinliklere katılımı daha düşüktür (Ardahan, 2016). Mevcut çalışma bulgusunun aksine Durşen (2016) yer altı taşkömüründe çalışan işçi ücretlerinin Maslach tükenmişlik toplam skoru, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme boyutları üzerinde anlamlı düzeyde etkili olmadığını tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin aktivite sıklığı değişkenine göre İREFA ölçeği “kişisel esenlik ve uyum” ve “kurumsal bilinç ve gelişim ile tükenmişlik” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mevcut çalışmanın bulgusu ile benzer şekilde Akbulut ve Başkan (2023) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılımı üzerine yürütülen araştırmada rekreasyon aktivite sıklığı değişkeni ile İREFA ölçeği puanları arasında farklılık tespit edilmemiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu bilgi ışığında maden işçilerin kişisel esenlik ve uyumun artmasıyla birlikte işçilerin işyerinde üretim kalitesine olum katkı sunabilen ve kurumun idarecileri ile sağlıklı iletişim kurabilen ortamın oluşması sağlanır.

5.2. Sonuçlar

Katılımcıların; rekreasyon aktivite yapma durumu, öğrenim seviyesi, doğum yeri, ekonomik durum ve rekreasyon aktivite yapma sıklığı değişkenlerinin tükenmişlik üzerine etkili olduğu belirlenirken, medeni durum ve yaş değişkenlerinin tükenmişlik üzerine etkili olmadığını belirlenmiştir.

Maden işçilerin; medeni durum, rekreasyon aktivite yapma durumu, yaş, doğum yeri, ekonomik durum ve rekreasyon aktivite yapma sıklığı değişkenleri ile İREFA ölçeğine ait “kişisel esenlik ve uyum” alt boyutu puanları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak

anlamli olmadigi tespit edilirken, öğrenim seviyesi değişkeni ile bu alt boyut arasında anlamli düzeyde farklılık tespit edilmiştir.

İREFA ölçeğine ait kurumsal bilinç ve gelişim” alt boyutu üzerine katılımcıların; medeni durum, rekreasyon aktivite yapma durumu, yaş, doğum yeri, ekonomik durum, öğrenim seviyesi ve rekreasyon aktivite yapma sıklığı değişkenlerinin etkili olmadığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak işçilerin, kişisel esenlik ve uyum alt boyutu ile kurumsal bilinç ve gelişim alt boyutları arasında anlamli, pozitif ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişlik boyutu ile kişisel esenlik ve uyum, kurumsal bilinç ve gelişim arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

5.3. Öneriler

Mevcut çalışma sonuçları ışığında ilgili kişi, kurum ve gelecek araştırmalara yön vermesi amacıyla sunulan öneriler aşağıda yer almaktadır;

1. Rekreasyon etkinliklerine katılım hayatın yoğun temposundan uzaklaşmayı ve kişilerin kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığından, iş yeri rekreasyon faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve genel olarak tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
2. Çalışmadan elde edilen sonuçların daha somut bir şekilde ortaya konulabilmesi için maden işçilerinin iş yeri rekreasyon farkındalıkları ve tükenmişlik düzeyleri farklı araştırma yaklaşımları kullanılarak araştırılabilir.
3. Farklı iş gruplarındaki çalışan işçiler üzerinde de araştırmalar planlanarak çıkan sonuçlar doğrultusunda düzenleme ve düzeltmeler yapılabilir.
4. Çalışma sadece Karadeniz Bölgesi’nde yer alan Zonguldak İlinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple farklı bölge ve şehirlerde yer alan maden ocaklarındaki işçiler üzerinde araştırmalar planlanabilir ve ortaya konan sonuçlar doğrultusunda çıkarımlar gerçekleştirilebilir.
5. İşçilere iş yeri rekreasyonunun önemi ve katkıları ile ilgili bilgilendirme çalışmaları yapılarak, iş yeri rekreasyon faaliyetlerinin kurumda uygulanmasına yönelik teşvik edici çalışmalar planlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akbulut, B.A. ve Başkan, A.H. (2023). Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılımını kolaylaştıran faktörlerin ve iş yeri rekreasyon farkındalıklarının incelenmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (2): 53-75.
- Akbulut, V., Küçük Kılıç, S., Öncü, E. ve Gürbüz, B. (2016). Serbest zaman etkinliklerine katılımı neler kolaylaştırır? Sınıf öğretmeni adayları örneği. *14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, Antalya, s. 308.
- Akcan, Z.B. (2010). Çalışan ve Çalışmayan Bayanların Rekreatif Etkinliklerden Sportif Faaliyetlere Katılım Düzeylerinin Araştırılması (Muğla İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya, 137 s.*
- Aksoy, H. (2009). Öğretmen ve Okul Yöneticilerinde A Tipi Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkileri ve Bayrampaşa İlçesi İlköğretim Okullarında Yapılan Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 152 s.*
- Akten, M. (2003). Isparta ilindeki bazı rekreasyon alanlarının mevcut potansiyellerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 4 (2): 115-132.
- Akten, S. (2007). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Edirne, 107 s.*
- Alanoğlu, Ş. (2020). Düzenli Rekreasyonel Aktivitelerin Yetişkin Kadınların Stres, Mutluluk ve Yaşam Tatminleri Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Sakarya, 88 s.*
- Ali, W. (2016). Understanding the concept of job satisfaction, measurements, theories and its significance in the recent organizational environment: A Theoretical Framework. *Archives of Business Research*, 4 (1): 100-111.
- Allahverdi, R.Ş. ve Yıldırım, Y.T. (2013). Türkiye’de kurulan ilk özel maden şirketleri: Özdemir Antimuan madenleri limited şirketi örneği ve aile işletmelerinde sürdürülebilirlik. *Tarih Okulu Dergisi*, 6 (15): 183- 203.
- Alpar, R. (2010). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlilik*. 7. baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 672 s.
- Anderson, J.M. (1955). *Industrial Recreation: A Guide to Its Organization and Administration*. New York: McGraw-Hill.
- Apaydın, A. (2020). Zonguldak şehrinin kömüre bağlı tarihi ve talih üzerine bir

inceleme. *MT Bilimsel*, 8 (18): 1-20.

Apaydın, A. ve Durmaz, M. (2022). Zonguldak'ta madencilik tarihine ışık tutan anıt yapılar. *MT Bilimsel*, (21): 1-12.

Ardahan, F. (2016). *Her Yönüyle Rekreasyon*. 1. baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 328 s.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2): 69-96.

Arslan, N. ve Kerestecioğlu, F. (2022). Maden kentinin gündelik hayatı ve üretime dayalı mekânsal kullanımları; 1850-1926 Zonguldak Üzülmüş Vadisi. *Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 8 (15): 219-237.

Aslan, H., Gürkan, S.B., Alparslan, Z.N. ve Ünal, M. (1996). Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7 (1): 39-45.

Aslan, S. ve Karaküçük, S. (1997). Devlet yurtlarında kalan bayan öğrencilerin rekreasyonel sorunları (Ankara örneği). *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (3): 51-71.

Aslan, Y. ve Ünal, S. (2010). Bir fabrikada çalışan işçilerde tükenmişliğin incelenmesi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 9 (5): 453-462.

Atabey, E. (2012). İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü'nde Bir Uygulama Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Tasarımı ve Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir, 187 s.*

Avşaroğlu, N. (2022). İlk maden mühendisi İbrahim Edhem Paşa'nın madencilik ve mühendislik çalışmaları. 4. *Türkiye Tarihi Madenler Konferansı Bildiri Özetleri*, ed. Ünlüsoy vd., Yaşar Üniversitesi, Akdeniz Araştırma ve Uygulama Merkezi, İzmir, s. 46.

Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14): 115-129.

Ayar, H. (2021). İş yeri rekreasyonunun örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2): 171-179.

Ayaz, M., Jehan, N., Nakonieczny, J. ve Mentel, U. (2022). Health costs of environmental pollution faced by underground coal miners: Evidence from Balochistan, Pakistan. *Resources Policy*, 76: 102536.

Aydin-Wheater, N. (2002). Urban Outdoor Recreation Provision: Concepts and Practice. *Doctoral Dissertation, The University of Newcastle upon Tyne School of Architecture, Planning and Landscape, 301 s.*

- Aysan, M.E., ve Kablay, S. (2017). Türkiye’de özelleştirmeler ve kömür madenciliği: Soma’da maden işçisi olmak. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (1): 51-76.
- Bakır, M. (1990). Rekreasyon ve turizm ilişkisinin turizm politikalarının oluşturulmasındaki önemi. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bakioğlu, A. (2015). Değişen Dünya’da değişmeyen işçilik: Zonguldak Kömür Havzası’nda maden işçilerinin dünü bugünü. *Zonguldak 2. Kent Sempozyumu*, 21-22 Mayıs 2015, Zonguldak, s.127-132.
- Bakioğlu, A. (2019). Zonguldak Kömür Havzası’nda İşçi Sınıfının Oluşumu. *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara, 196 s.*
- Balcı, B.D. (2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, Antalya, 51 s.*
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. 21. basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 327 s.
- Barutçu, A. ve Uzar Özdemir F. (2017) “Yüz Karası Değil, Kömür Karası” *Zonguldak*. 1.baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 349 s.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). Burnout syndrome: An important problem today, and a research study conducted in Denizli. *Ege Academic Review*, 8 (2): 541-561.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamu’da bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6 (2): 15-23.
- Başoğlu, U.D. (2011). İstanbul ili, Bahçelievler Belediyesi Sorumluluğundaki Spor Salonlarının Rekreasyon Sporları ve Rekreasyon Liderleri Açısından Geliştirilmesi ve Faydalılık Durumu. *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 156 s.*
- Başak, O. (2008). Taş Çağı’ndan Tunç Çağı’na Anadolu’da maden sanatın gelişimi ve kullanımı. *Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*, (21): 15-33.
- Başarangil, İ. (2017). A theoretical study on workplace recreation: Suggestion on its applicability in tourism enterprises. *PressAcademia Procedia*, 4 (1): 273-280 .
- Baykan, D. (2016). Antik metalurji uygulamaları. *Yer altı Kaynakları Dergisi*, 5 (9): 61-67.
- Baysal, A. (1995). Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Bedirhan, Y. ve Süder, N. (2022). İslamiyet öncesi dönemde Türklerde kullanılan madenler ve maden işletmeciliği. *International Academic Social Resources Journal*, 7 (35): 273-289.
- Bilgin, A.C. (1972). *Türkiye’de ve Dünyada Madencilik*, Baylan Matbaa, Ankara, 273 s.
- Bozatay, H. (1998). Devlet memurlarının rekreatif faaliyetleri üzerine bir araştırma (Çanakkale İli uygulaması). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2016). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2): 95-108.
- Bursalıoğlu, Z. (1995). Bilgi toplumunun doğuşu ve yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1): 43-46.
- Burton, T.L. (1971). *Experiments in Recreation Research*. CURS publication: University of Birmingham.
- Butler, G.D. (1976). *Introduction to Community Recreation*. Second Edition: New York.
- Can, E. (2015). Boş zaman, rekreasyon ve etkinlik turizmi ilişkisi. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, 10: 1-17.
- Cardinell, C.F. (1981). *Burnout? Mid-Life Crisis? Let’s Understand Ourselves*. Contemporary Education: Indiana.
- Chemiss, C. (1980). *Staff Burnout, Job Stres in The Human Service*. Sage Publications: California.
- Cosmo, N.D. (2002). Hun İmparatorluğu’nun Kuruluşu ve Yükselişi. *Türkler Ansiklopedisi*, c. 1, Ankara: Yeni Türkiye Yayınları. s.709-719.
- Çağatay, N. (1943). Osmanlı İmparatorluğu’nda maden işletme hukuku. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 117-126.
- Çam, M.O. (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması. *Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, İzmir, 247 s.*
- Çatma, E. (2006). *Zonguldak Taş Kömürü Havzası Tarihi Birinci Kitap (1840-1865)*. Sistem Ofset Yayıncılık, Ankara, 355 s.
- Çetinkaya, G. (2015). Şirket Çalışanlarını Sportif Rekreasyonel Faaliyetlere Katılmaya Motive Eden Unsurların İncelenmesi. *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 146 s.*
- Dalkılıç, G. ve Mil, B. (2017). Rekreasyon-animasyon hizmetlerinin sınıflandırılması ve otel işletmelerindeki öneminin değerlendirilmesi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 5 (2):

40-72.

- Dal, S. (2018). İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyi Hâli (Wellness) Üzerine Etkisi. *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 150 s.*
- Da Silva Júnior, F.M.R., Tavella, R.A., Fernandes, C.L.F., ve Dos Santos, M. (2021). Genetic damage in coal and uranium miners. *Mutation Research/Genetic Toxicology and Environmental Mutagenesis*, 866: 503348.
- De Grazia, S. (1962). *Of Time, Work and Leisure*. The Twentieth Century Fund: New York.
- Demirel, Y., Tohum, E.U. ve Kartal, Ö. (2017). Tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerine araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1).
- Deniz, Ö. (2007). Cumhuriyet döneminde çalışma hayatı. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 6 (15): 131-150.
- Deniz, T. ve Özdemir, Ü. (2014). Ekonomik coğrafya açısından bir araştırma: Zonguldak Maden Kömürü Havzası'nda yabancı işçiler. *Nature Sciences*, 9 (4): 1-20.
- Dolgun, U. (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular: Tükenmişlik Sendromu*. Ekin Yayınevi, Kütahya, 287-308 s.
- Dolunay, A. ve Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11 (1): 35-48.
- Douglass, R.W. (1975). *Forest Recreation*. Pergamon Press: New York.
- Durşen, M. (2016). Yeraltı Kömür İşletmelerinde Çalışanların Psikososyal Risklerinin Değerlendirilmesi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 88 s.*
- Ekinci, N.E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Rekreatif Etkinlikler Hakkındaki Farkındalıklarının Araştırılması. *Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya, 88 s.*
- Ekmen, F.G. (2022). Eski Anadolu madenciliğine yeni bir katkı: İnönü mağarası altın boncukları. *4. Türkiye Tarihi Madenler Konferansı Bildiri Özetleri*, ed. Ünlüsoy vd., Yaşar Üniversitesi, Akdeniz Araştırma ve Uygulama Merkezi, İzmir, s. 28.
- Elibüyük, M. ve Güler, Y. (2015). Türkiye Taş Kömürü Kurumu'nun Zonguldak ili ekonomisine etkisi. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7 (1): 137-15.

- Engin, T. ve Özkan, Y. (2005). *MTA'nın Maden Arama Tarihçesi: 1935-2002. Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Bülteni*, Ankara, 17-33 s.
- Erdem, M.A. ve Derin, Z. (2022). Yassı tepe höyük erken Tunç Çağı potaları. *Arkeoloji Dergisi*, 1 (27): 43-61.
- Erden, U. (2017). İslam Öncesi Türklerde Madencilik ve Maden Ürünlerinin Ticareti (Hunlar, Göktürkler, Uygurlar). *Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Bilecik*, 182 s.
- Eren, H. (2009). İstanbul İlindeki İş Yerlerinde Yöneticilerin Rekreasyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul*, 115 s.
- Erkul, A. ve Dalgıç, G. (2014). Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (2): 1-18.
- ETKB (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı), TOBB Türkiye Madencilik Meclisi (2020). Türkiye Madencilik Sektörü Gelişim Raporu, Ankara.*
- Fidan, E. (2016). Tarih öncesi dönemlerde Anadolu'da kullanılmış olan maden yatakları. *MT Bilimsel*, 5 (9): 49-59.
- Genç, H. (2007). Ereğli Kömür Madenleri. *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Tarihi Anabilim Dalı, İstanbul*, 401 s.
- Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Goodale, T. ve Godbey, G. (1988). *The Evolution of Leisure: Historical and Philosophical Perspectives*. State College, PA: Venture Publishing Inc.
- Göksu, E. (2008). *Türk Kültüründe Silah*. 1. baskı, Ötüken Yayıncılık, İstanbul, 316 s.
- Göktaş, N. (2019). Türkiye Sendikalar Hareketinde Farklı Bir Deneyim: Yeraltı Maden-İş Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul*, 95 s.
- Güran, R. ve Güler, B.K. (2019). Termik santral çalışmalarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasını yönetme öz yeterliliğinin aracılık etkisi. *Journal of Research in Economics*, 3 (2): 153-176.
- Günaydın, M. ve Şüküroğlu, E.E. (2021). Yer altı maden çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 13 (2): 179-209.
- Günay, M. (2022). Osmanlı'da madenciler maden hukuku ve madencilik sektöründe yaşanan problemler. *Yönetim ve Örgüt Tarihi Dergisi*, 1 (2): 135-150.

- Günay, Ö. (2017). *Maden Hukuku*. 2. baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 296 s.
- Gürak, G.H. (1999). *Kuruluşunun 700. Yılında Osmanlı*. Nesa Basın Yayıncılık. İstanbul, 328 s.
- Gürboğa, N. (2007). Emek, sermaye ve mekân üretimi: Zonguldak kömür havzasında amele köyleri projeleri. *Toplumsal Tarih*, 164: 28-35.
- Güven, Y. (2018). Çalışanların Rekreasyon Etkinliklerine Katılım Sıklıklarının Mutluluk ve Yaşam Kalitesi Üzerine Olan Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, 119 s.*
- Hui, W., Baisheng, N., Jufeng, Z., Qian, L., Hailong, L., Xinna, L., and Caihong, Z. (2011). Influence of shift system on coal miners' fatigue. *Procedia Engineering*, 26: 2246-2252.
- İleri, T. (2011). Cumhuriyet'in ilk yıllarında Türkiye'de madencilik genel durumu ve Atatürk'ün madencilik ile ilgili düşünceleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 19 (1): 287-296.
- İleri, T. (2013). Cumhuriyet'in ilk yıllarında maden işçilerinin çalışma hayatına ilişkin yapılan düzenlemeler. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2): 1449-1467.
- İleri, Ü. (2009). *Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını, Ankara, 400 s.*
- İzbrak, R. (1945). Türkiye'de madencilik. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 3 (2): 213-226.
- Jackson, S. E. ve Maslach C. (1982). After effects of job related stress: Families as victims, *Journal Of Occupational Behavior*, (3): 63-77.
- Kaba, İ.C. (2009). Türkiye'de Üniversitelerde Kampüs Rekreasyonu'nun Mevcut Durumu ve Kampüs Rekreasyon Modellemesi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 120 s.*
- Kafesoğlu, İ. (2010). *Türk Milli Kültürü*. 29. baskı, Ötüken Yayınları, İstanbul, 447 s.
- Kahya, E. (2002). Eski Türklerde Bilim. *Türkler Ansiklopedisi*, c. 3, Ankara: Yeni Türkiye Yayınları. s.400-418.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ed; Kalaycı, Ş. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karaahmetoğlu, A. (2019). Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Madenlerde Alınması Gereken Önlemler. *Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Bursa, 243 s.*

- Karahan Kaya, I. (2018). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle Algıladıkları Yönetici Liderlik Uygulamalarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Burdur, 111 s.*
- Karaküçük, S. ve Başaran, Z. (1996). Stresle başa çıkmada rekreasyon faktörü. *Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi, 1 (4): 55-64.*
- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*. 6. baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 423 s.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 23.basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 282 s.
- Kartalkanat, A. (2008). Anadolu’da madencilik tarihçesi; Kütahya-Gümüşköy’de 3500 yıldır süren madencilik çalışmaları. *MTA Dergisi, (137): 91-97.*
- Kaştan, Y. (2016). Osmanlı İmparatorluğu’nda kömür ocaklarının işletilmesi (1839-1918). *Osmanlı Medeniyeti Araştırmaları Dergisi, 2 (2): 1-26.*
- Kavaz, İ. (2019). Yerli ve milli enerji politikaları ekseninde kömür. *SETA Analiz, (265).*
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (20): 191-212.*
- Kaysi, Ş.S. (2008). Türkiye ve Küba’da İşçi Sınıfının Tarihsel Gelişimi. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı. Kütahya, 203 s.*
- Kesim, E. ve Uysal, H.T. (2014). TTK Bünyesindeki Mavi Yakalı İşgörenlerin Örgütsel Tükenmişlik, Performans ve Bağlılık Düzeylerinin ve Düzeyler Arası Korelasyon Analitiğinin Belirlenmesi. Bülent Ecevit Üniversitesi BAP Araştırma Raporu, Zonguldak.
- Kesim, Ü. (2003). Türkiye’de İşyerlerinde Rekreasyon Uygulamaları. *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 107 s.*
- Kesim, Ü. (2016). *İş yeri rekreasyonu. Rekreasyon bilimi*, Ed.; Karaküçük S.: Gazi Kitabevi, Ankara, s. 127-153.
- Keskin, Ö. (2007). Osmanlı Devleti’nde yabancı maden mühendislerinin istihdamı ve Osmanlı madenciliğine hizmetleri. *Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları, (11): 79-92.*
- Kimberly Diamond, B.S. (2021). Understanding the Outcomes Focused Management Production Process: Meta-Analysis of the Relationship between Activities, Settings, and Benefits of Recreation Participation. *Master Thesis, University of Alaska Fairbanks, 93 s.*

- Kırpık, C. (2004). Osmanlı Devleti'nde işçiler ve işçi hareketleri. Yayınlanmamış doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kocaekşi, S. (2012). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayın Kurulu: Eskişehir, 211 s.
- Koçali, K. (2019). Türkiye'de 2017 yılında yaşanan kömür madeni faciası sonrası sektörün iş sağlığı ve güvenliği açısından irdelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (95): 486-496.
- Koç, Y. (1992). *Türkiye İşçi Tarihinden Yapraklar*, 1.baskı, Ataol Yayıncılık, İstanbul, 336 s.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, 2. basım, Kaynak Yayınları, İstanbul, 189 s.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Basım Yayın, İstanbul, 759 s.
- Koçyiğit, M. ve Yıldız, M. (2014). Yerel yönetimlerde rekreasyon uygulamaları: Konya örneği. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2 (2): 211-223.
- Korkmaz, O. (2011). İş kazaları ile verimlilik arasındaki ilişki: Türkiye Taş Kömürü örneği. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 6 (23): 3805-3813.
- Korkutan T.B. ve Tekin, U. (2017). Meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (2): 49-78.
- Kömürlü, E. (2020). Osmanlı döneminde taş kömürü madenciliğinin başlaması. *MT Bilimsel*, 8 (18): 21-26.
- Kömürlü, E. (2022). Blaise Pascal'ın madencilik tarihindeki önemli katkısı. 4. *Türkiye Tarihi Madenler Konferansı Bildiri Özetleri*, ed. Ünlüsoy vd., Yaşar Üniversitesi, Akdeniz Araştırma ve Uygulama Merkezi, İzmir, s. 44.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19 (3): 192-207.
- Kumambong, N.R., Pangemanan, S.S. ve AlfaTumbuan, W.J.F. (2016). The influence of employee engagement, workplace recreation and workplace diversity on employee productivity at pt. Wenang Permai Sentosa Manado. *Jurnal EMBA, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4 (3).
- Küçük, K. (2017). Örgütlerde Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara*, 122 s.
- Lacanieta, A. (2016) Recreation at Work: More than Fun and Games, *A Thesis Submitted*

to the Faculty of Brigham Young University in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of, Department of Recreation Management Brigham Young University, 98 pp.

- Leiter, M. ve Maslach, C. (2015). Conquering burnout. *Article in Scientific American Mind*, 26 (1): 30-35.
- Li, X., Jiang, T., Sun, X., Yong, X., Ma, X., ve Liu, J. (2021). The relationship between occupational stress, musculoskeletal disorders and the mental health of coal miners: The interaction between BDNF gene, TPH2 gene polymorphism and the environment. *Journal of Psychiatric Research*, 135: 76-85.
- MacVicar, A. ve Ogden, S.M. (2001). Flexible working in sport and recreation: current practices in Scottish public, not-for-profit and private leisure facilities. *Managing Leisure*, 6 (3), 125-140.
- Maslach, C. (1982). *Understanding Burnout: Definitional Issues in Analyzing a Complex Phenomenon*. Job Stress and Burnout, Sage Focus Editions, 29-40 s.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A Multidimensional Perspective, Professional burnout: Recent development in theory and research*. DC: Taylor & Francis, Washington, 19-32 s.
- Maslach, C. (2006). *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health: Understanding Job Burnout*. Information Age Publishing, USA, 52 s.
- Maslach, C. ve Banks, C.G. (2017). *Psychological connections with work*. In *The Routledge companion to wellbeing at work*. Routledge, 37-54 s.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2 (2): 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1984). *Burnout in Organizational Settings*. Vol. 5, CA: Sage, Beverly Hills, 133-153 s.
- Maslach, C., ve Leiter, M. (1999). Burnout and Engagement in The Workplace: A Contextual Analysis. Vol. 11, CT: JAI Press, Stamford, 275-302 s.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52: 397-422.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P.G. (1982). *Burnout-The Cost Of Caring*. New Jersey: PrenticeHall, Inc., Englewood Cliffs.
- Mbaabu, C.M. (2013). Effect Of Workplace Recreation on Employee Wellbeing and Performance: A Case of the Commission For University Education (CUE). A Project Submitted to the School Of Business in Partial Fulfillment of the

Requirement For the Degree of Master of Business Administration (Human Resource Management) of Kenyatta University, 95 s.

- Memiş, E. (2022). Eski Anadolu'da Türkler ve Türklerin anayurdu sorunu. *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 9 (2): 367-388.
- Mercanoğlu, O.A. (2019). İşyeri Rekreasyonunun Çalışan Verimliliğine Etkisi. *Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Eskişehir*, 147 s.
- Mercanoğlu, A.O. (2021). *İş yeri Rekreasyonu: Rekreasyon Odaklı Çalışan Verimliliği Ölçeğinin Geliştirilmesi*. Akademisyen Kitabevi, Ankara, 108 s.
- Mokaya, S.O. and Gitari, J.W. (2012). Effects of workplace recreation on employee performance: the case of Kenya Utalii College. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (3): 176-183.
- Molyneux, D. (1970). *A Framework for Recreation Research*. Ed.: Burton T.L; *Recreation Research and Planning*: London.
- Müftüoğlu, B.G. ve Taniş, B. (2010). 21. yüzyılda Zonguldak maden işletmelerinde çalışma hayatı: bir kesit-tek gerçek. *Çalışma ve Toplum*, 2 (25): 185-216.
- Naktiyok, A. ve Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1): 23-32.
- Odman, A. (2015). Kömür kasabası şirket kasabası: Zonguldak. *Magma Dergisi*, (6).
- Oflaz, G. (2016). Madenlerde iş Sağlığı ve güvenliği ile işverenin maden kazalarından doğan hukuki sorumluluğu. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erzincan Üniversitesi, Erzincan.
- Orel, F.D. ve Yavuz, M.C. (2003). Rekreasyonel turizmde müşteri potansiyelinin belirlenmesine yönelik bir pilot çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (11).
- Othman, M. K. F., Rais, S. L. A. ve Azir, K. M. A. K. (2020). Exploring determinants of healthy workplace elements in the office building. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 498 (1): 012084.
- Öcal, Y. (2018). 19. yüzyılda Osmanlı madencilik sektörünün sorunları. *OTAM Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, (44): 189-220.
- Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara, 311 s.

- Önsoy, C. (1984). Osmaniye İskenderun kıyı kesiminde ekolojik planlama ilkelerine uygun alan kullanımının araştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Öz Aktepe, Ş. ve Işık, İ. (2021). “Yukarıda açlık kesin, aşağıda ölüm belki!” Ocakta çalışmak bir tercih mi?. *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3): 385-402.
- Özbay, R.D. (2003). 19. yüzyılda Osmanlı Devleti’nin emek istihdamı. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özbucak Albar, B. ve Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma hayatında mobbing ve tükenmişlik ilişkisi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (16): 538-550.
- Özcoşan, V. (2018). Farklı Spor Dallarındaki Sporcuların Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya, 104 s.*
- Özçelik, Ö., ve Tuncer, G. (2007). Atatürk dönemi ekonomi politikaları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1): 253-266.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. 1. Genişletilmiş 5. baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 649 s.
- Özdemir, H.Ö., Karadavut, U. ve Şimşek, G. (2020). Çalışanların tükenmişlik seviyelerinin R programı İle analizi. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1): 33-54.
- Özdoğan, A.K., Demir, B.G. ve Akbulut, A. (2022). Madencilik alanındaki düzenlemelerin tarihsel gelişimi. 4. *Türkiye Tarihi Madenler Konferansı Bildiri Özetleri*, ed. Ünlüsoy vd., Yaşar Üniversitesi, Akdeniz Araştırma ve Uygulama Merkezi, İzmir, s. 45.
- Özer, F. (2020). Asur Ticaret Kolonileri Devrinde (MÖ 1974-1719) Anadolu’da Maden Ticaretinin Ekonomiye Yansımaları. *Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Denizli, 229 s.*
- Özer, H. ve Günaydın, A. (2017). Zonguldak’ta maden işçilerinin kömür ocaklarında kullandıkları bazı madencilik terimleri üzerine. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6 (3): 1334-1352.
- Özkan, R.T. (2018). Yöneticilerin İşyeri Rekreasyon Farkındalık Algılarının ve Etkinliklere Katılımlarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 65 s.*
- Öztop E. (2006). Kurumsal Kimliği Güçlendirmede Rekreasyonel Etkinliklerin Önemi. *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Parker, S. (1976). *The Sociology of Leisure*. George Allen and Unwin: London.

- Pawirosumarto, S. ve Iriani, D. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee'productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6 (4): 62-75.
- Pearlman, B., ve Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35 (4): 283–305.
- Ramazanoğlu, F., Altungül, O. ve Özer, A. (2004). Sportif açıdan rekreasyon etkinliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 3 (1): 199-202.
- Roberts, K. (2006). *Leisure in Contemporary Society*. MA: Cabi Publishing: Cambridge.
- Rosychuk, R.J., Newton, A.S. ve Hu, X.J. (2019). Age affects the impact of important predictors on mental health emergency department visits. *J. Behav. Health Serv. Res*, 46 (4): 625–635.
- Sandıkçı, E. (2010). Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri, 111 s.*
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. ve Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14 (3): 204-220.
- Sever, D.A. (1997). Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Sılığ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Siyahtaş, A., Tükenmez, A.G.A., Hocaoğlu, A.G.M. ve Donuk, B. (2018). Üniversitede öğrenim gören bireylerin serbest zaman engelleri ile kolaylaştırıcıları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 5 (24): 1795-1805.
- Songur, F. (2017). Abdülaziz dönemi Osmanlı donanması. *II.Uluslararası Akademik Araştırma Kongresi Tam Metin Kitabı*, ed. E. Hamarta vd., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Antalya, s. 1632-1639.
- Stanner, W.E.H. (1979). *White Man Got no Dreaming: Essays*. Research School of Social Sciences: Australian National University.
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. 2. basım, Nobel Yayınevi, Ankara, 235 s.
- Sürgevil, O., Fettahlioğlu, Ö.O., Gücenmez, S. ve Budak, G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (17): 36-58.

- Şahin, Ç.E. ve Kablay, S. (2015). Türkiye kömür madenciliğinde çalışma rejiminin evrimi ve özyönetim seçeneği. *İdealkent*, 6 (16): 210-257.
- Şahin, N.H. (1998). *Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım*. 3.basım, Türkiye Teknoloji Derneği Yayınları, Ankara, 164 s.
- Tamzok, N. (2012). Jeopolitik ve teknolojik gelişmeler perspektifinden kömürün geleceği. *TMMOB 8. Enerji Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 17-19 Kasım 2012, İstanbul, s. 247-291.
- Tavazar, H. ve Güzel, P. (2018). Rekreatif faaliyetlerin sürdürülebilirlik etkinlik yönetimindeki rolünün incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20 (4): 69-87.
- Terzi, Â. (2016). Kömürün dili: “Zonguldak yer adlarının oluşumunda kömür üretiminin etkisi”. *Türk Dili Dergisi*, 770: 89-94.
- Terzi, M.H. (2021). Mustafa Kemal Atatürk Dönemi Türkiye madenciliği. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 37 (104): 115-172.
- Tezcan, N. (2007). Rekreatif etkinliklerinin çalışanların performansları üzerine etkilerinin incelenmesi (Kocaeli Trakya Birlik). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Tızlak, F. (1996). XIX. yüzyılın ortalarında Osmanlı maden yatakları. *Bellekten*, 60 (229): 703-718.
- Toprak, Z. (2016). *Türkiye’de İşçi Sınıfı 1908-1946*. Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 592 s.
- Töz, C. (1988). Madenciliğin insanoğlu evrimindeki rolü üzerine. *Scientific Mining Journal*, 27 (3): 32-38.
- TTK (2022). *Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğü*, <http://www.taskomuru.gov.tr> (20.06.2023).
- Tuncer, K. (1998). *Tarihten Günümüze Zonguldak’ta İşçi Sınıfının Durumu “Kumpanyalar Dönemine Geri Dönüş”*. 1. basım, Göçebe Yayınları: Zafer Maatbacılık, İstanbul, 236 s.
- Turan, M. (1981). Madenciliğimizin tarihsel gelişimi. *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul, (5): 1324-1339.
- Turhan, M. (2016). Türkiye’de maden hukukunun tarihi gelişimi ve bazı ülkelerle mukayesesi. *Maden Hukuku Bildiriler Kitabı*, Ed.; Ballı, A.Ş; Astana Yayınları, Ankara, s. 22-23.
- Tümekaya, S., Çam, S. ve Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu’nun Türkçe’ye uyarlama, gerçeklik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1): 387-398.

- Tütüncü, Ö. (2012). Rekreasyon ve rekreasyon terapisinin yaşam kalitesindeki rolü. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23 (2): 248- 252.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4 (2): 113-118.
- Ward, R.M. (1990). Employee Recreation in New Zealand: A Pilot Study. *Doctoral dissertation, Department of Parks, Recreation Tourism Lincoln University, Canterbury, 172 s.*
- Weihua, Z. (2014). Causation mechanism of coal miners human errors in the perspective of life events. *International Journal of Mining Science and Technology*, 24 (4): 581-586.
- Williams, S. ve Cooper C.L. (1998). Measuring occupational stress: development of the pressure management indicator. *Journal of Occupational. Health Psychology*, 3 (4): 306-21.
- Wireko-Gyebi, R.S., Arhin, A.A., Braimah, I., King, R.S., & Lykke, A.M. (2022). Working in a risky environment: coping and risk handling strategies among small-scale miners in Ghana. *Safety and Health at Work*, 13 (2): 163-169.
- Yağcı, P. (2015). Lisans Düzeyinde Rekreasyon Bölümü Müfredatlarının İncelenmesi ve Örnek Müfredat Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir, 124 s.*
- Yalçın, Ü. (2016). Anadolu madencilik tarihine toplu bir bakış. *MT Bilimsel*, 5 (9): 3-13.
- Yaşlı, E. (2015). Özel Hastanede Çalışan Hemşireler Açısından Örgüt Kültürü-Tükenmişlik İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 58 s.*
- Yavuz, E. ve Küçük, K. (2017). Örgütlerde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4 (2): 58-77.
- Yelboğa, N. (2018). Maden işçilerinin psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan gündelik yaşamlarının incelenmesi: Murgul bakır madeni örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2): 123-147.
- Yıldırım, A.E. (2018). Zonguldak madencilerinin sorunlarına yönelik sendikal basının katkıları: işçi sendikası örneği. *Çalışma ve Toplum*, 4 (59): 2229-2260.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 11. basım, Seçkin Yayınevi, Ankara, 427 s.
- Yıldırım, F. (1996). Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile

tükenmişlik arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Yıldırım, H. ve Öğreten, A. (2009). 1876-1908 döneminde Ereğli kömür havzasında uygulanan madencilik teşvikleri ve sonuçları. *Journal of International Social Research*, 2 (7): 323-344.

Yıldırım, S. (2007). Anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Yıldız, Y. (2019). Boş zaman faaliyeti olarak bisiklet sporu yapan bireylerin benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Batman Üniversitesi, Batman.

Yılmaz, U.C. (2020). Ortaokul Yöneticilerinin Rekreasyon Farkındalık Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Bartın İl Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Batman, 70 s.*

Yirik, Ş., Ören, D. ve Ekici, R. (2014). Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel stres ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin demografik değişkenler bazında incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 9 (35): 6223-6234.

Yurteri, İ.S. ve Demir, M.K. (2022). Uzaktan eğitim sürecinde sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının değerlendirilmesi. *Uluslararası Bilim ve Eğitim Dergisi*, 5 (2): 90-112.

Yurtoğlu, N. (2019). *Cumhuriyet Türkiye'sinde Maden İşletmeciliği ve Maden Politikaları (1923-1960)*. Siyasal Kitabevi, Sonçağ Maatbacılık, Ankara, 269 s.

Yüksel, A. ve Üner, H. (2019). Osmanlılar devrinde bir maden nasıl işletilemez? Sivas Şuşehri Geminbeli Simli Kurşun örneği. *Sivas Kongresi'nin 100. Yılında Her Yönüyle Sivas Uluslararası Sempozyumu*, Sivas, s. 473.

Yüksel, B. (2017). Çalışma ilişkilerine yönelik ilk düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve çalışma hayatına etkileri. *İş ve Hayat*, 3 (6): 155-178.

Zaman, E.M. (2012). *Zonguldak: İnsan Mekân Zaman*. TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yayını, Zonguldak, 522 s.





Zaman, E.M. (2021). *Zonguldak İnsan Mekân Zaman*. 1. basım, Kule Yayınları, İstanbul, 649 s.


Zengin, F. (2020). Osmanlı Devleti'nde emekçiler, grevler ve emekçi örgütleri. *Iğdır University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, (5): 1-22.




Zorba, E. ve Yermakhanov, B. (2022). Rekreasyonda yaşam kalitesi ve fiziksel aktivitenin yeri ve önemi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8 (2): 443-459.

EKLER


EK 1: Ölçek izin Belgeleri





←    


(konu yok) Gelen Kutusu 




 **Sevgi Kuş** Dün
Alıcılar: turgay ▾  

Turgay hocam merhaba,
Ben Bartın Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde Yüksek lisans öğrencisiyim.İzniniz olursa geliştirmiş olduğunuz "İşyeri Rekreasyonu Farkındalık Algı Ölçeği"ni tezimde veri toplama aracı olarak kullanmak istiyorum.Saygılar sunarım.
Sevgi KUŞ



 **Turgay Biçer** 1 Şub
Sevgi Hanım merhaba, bence diğer yazarın da onayı almak suretiyle uygundur. Kolaylıklar

←    

(konu yok) Gelen Kutusu 

 **Sevgi Kuş** 14:12
Alıcılar: stumkaya ▾  

Songül hocam merhaba,
Ben Bartın Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde Yüksek lisans öğrencisiyim.İzniniz olursa "Tükenmişlik Ölçeği kısa versiyonu"nu tezimde veri toplama aracı olarak kullanmak istiyorum.Saygılar sunarım
Uygun görürseniz ölçeğinizi bana gönderebilir misiniz?
Sevgi KUŞ

 **Songul Tumkaya**  15:26
Merhaba Sevgi Ölçeği kullanabilirsin. Ekli dosyada gönderiyorum. Başarılar. Prof. Dr.

EK 2. Uygulama İzni



T.C.
ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI
Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü
İş Sağlığı, Güvenliği ve Eğitim Dairesi Başkanlığı



Sayı : E-92025904-774.01.99[774.01.99]-333006

04.02.2022

Konu : Tez çalışması

ÜZÜLMEZ TAŞKÖMÜRÜ İŞLETME MÜESSESESİ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Sevgi KUŞ'un 03.02.2022 tarihli başvurusu.

İlgi de kayıtlı dilekçede, Bartın Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Yüksek Lisans öğrencisi Sevgi KUŞ' un "İşçilerin İş Reaksiyon Farkındalığı ve Tükenmişlik Seviyelerinin İncelenmesi " konu başlıklı tez çalışmasını yapabilmesi hususunda;
Gereğini bilgilerinize rica ederiz.

Yaşar UZUNKAVAKLI EREN
Şube Müdürü

Faik Ahmet SARIALIOĞLU
Daire Başkanı

Ek: İlgi dilekçe (1 Sayfa)

EK 3. Etik Kurul Onay Belgesi



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : E-23688910-050.01.04-2200021202
Konu : Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Onay Belgesi

01.03.2022

Protokol No:	2022-SBB-0042
Araştırmanın Başlığı:	İşçilerin İş Yeri Rekreasyon Farkındalığı ve Tükenmişlik Seviyelerinin İncelenmesi (TTK Örneği)
Proje Yürütücüsü:	Sevgi KUŞ
Başvuru Formunun Geliş Tarihi:	07.02.2022
Karar Tarihi:	22.02.2022
Toplantı No:	3

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından 22.02.2022 tarihli ve 3 numaralı toplantıda 2022-SBB-0042 numaralı başvuruya araştırma için ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine karar verilmiştir.

Doç. Dr. Elif KARAHAN
Kurul Başkanı

Doç. Dr. Sedat BALLYEMEZ
Başkan yardımcısı

Dr. Öğr. Üyesi Emel GENÇ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Veysel GENİL
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri
KANSIZOĞLU
Üye

Doç. Dr. Melih BAŞKOL
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ferda KARADAĞ
Üye

İmza
U74P
Kep Adres

Bu belge, y
Stonik imz

İmza

EK 4. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu, iş yeri rekreasyon farkındalığı ve tükenmişlik seviyelerinizi belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler sadece Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi kapsamında kullanılacaktır. İstenilen bilgileri cevaplandırmanız, araştırmanın sağlıklı sonuç vermesi için oldukça önemlidir. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Sevgi KUŞ
Bartın Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor ABD
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Yaşınız?

2.Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr

3.Eğitim Durumunuz?

İlkokul Ortaokul Lise Üniversite

4.Doğduğunuz Yer?

İl İlçe Kasaba Köy

5.Ekonomik Seviyeniz?

Kötü Orta İyi Çok iyi

6. İş yerinizde rekreasyon aktivitelerine yeterince yer veriliyor mu?

Evet Hayır

Cevabınız “Evet” ise,

Kültürel-Sanatsal etkinliklere katılarak (fuar, müze, resim, heykel vb.)	
Fiziksel etkinliklere katılarak (yürüme, koşma, çeşitli spor branşları vb.)	
Sosyal etkinlikler (konser, tiyatro, sinema, sergi, kültürel gezi vb.)	
Açık alan etkinlikleri (festivaller, kamp, doğa gezisi, piknik vb.)	
Diğer (Belirtiniz)	

7.İş yerinde düzenlenen rekreatif faaliyetlere hangi sıklıkla katılıyorsunuz?

Hiç Çok Nadir Bazen Sık sık

EK 5. İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algısı Ölçeği (İREFA)

İŞ YERİ REKREASYONU FARKINDALIK ALGISI (İREFA) ÖLÇEĞİ					
Her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuduktan sonra buna ne derece katılıp katılmadığınızı ifadenin yanındaki kutucukları işaretleyerek belirtiniz. Lütfen her ifadeyi bir kez işaretleyiniz ve cevaplanmamış hiçbir ifade bırakmayınız.					
İş yeri rekreasyonu etkinlikleri çalışanların.....					
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Moral düzeyini güçlendirir.	1	2	3	4
2	İş yeri ile bütünleşmesini sağlar.	1	2	3	4
3	İş yerini daha cazip görmesine neden olur.	1	2	3	4
4	İş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmelerine yardımcı olur.	1	2	3	4
5	Beceri, karar verme ve problem çözme yeteneklerini geliştirir.	1	2	3	4
6	Daha sağlıklı yaşam sürdürme isteğine sebep olur.	1	2	3	4
7	Yeni hobi alışkanlıklarına sahip olmasına katkı sağlar.	1	2	3	4
8	Diğer çalışanlarla olan benzer noktalarının keşfine yardımcı olur.	1	2	3	4
9	Daha iyi koşullarda görev yapmasına neden olur.	1	2	3	4
10	Monotonluktan kurtulmasına yardımcı olur.	1	2	3	4
11	Üretimin kalitesine olumlu katkı sağlamasına sebep olur.	1	2	3	4
12	Kendisine veya çevresine zarar veren alışkanlıklarından vazgeçebilmelerine yardımcı olur.	1	2	3	4
13	İş yaşamlarında serbest zaman etkinlikleri planlaması yapabilmelerine neden olur.	1	2	3	4
14	Üst kademe ile sağlıklı iletişimin kurulmasına veya artmasına yardımcı olur.	1	2	3	4
15	Meslek hastalıklarına karşı bilinçlendirilmesine katkı sağlar.	1	2	3	4

EK 6. Tükenmişlik Ölçeği - Kısa Versiyon

Aşağıdaki bu durumları ne sıklıkla yaşadığınızı size en uygun gelen seçeneği daire içine olarak belirtiniz. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız.

		Daima	Çok sık	Sıkça	Bazen	Nadiren	Neredeyse hiç	Hiç
1	Yorgunluk hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
2	İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
3	Umutsuzluk duyuyorum	7	6	5	4	3	2	1
4	Kapana kısılmış gibi hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
5	Çaresiz hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
6	Üzüntülü/kederli hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
7	Fiziksel olarak hastalıklı hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
8	Değersiz ve başarısız biri gibi hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1
9	Uyumada zorluk çekiyorum	7	6	5	4	3	2	1
10	Bıkkınlık hissediyorum	7	6	5	4	3	2	1

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyet/Yayımlar :

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar:

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih :