

ORJİNAL ARAŞTIRMA ORIGINAL RESEARCH

DOI: 10.5336/healthsci.2024-105832

Mavi Yaka Çalışanlarda İş Memnuniyetinin Tükenmişlik Düzeyi ve Okupasyonel Denge ile İlişkisinin İncelenmesi: Tanımlayıcı Araştırma

Investigation of the Relationship Between Job Satisfaction, Burnout Level and Occupational Balance in Blue-Collar Workers: Descriptive Research

Özge Buket ARSLAN^a, Ayşe YALÇIN^a

^aHacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü, Ankara, Türkiye

ÖZET Amaç: Bu çalışma mavi yaka çalışanlarda iş memnuniyeti, tükenmişlik düzeyi ve okupasyonel denge arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. **Gereç ve Yöntemler:** Çalışmaya yaş ortalaması 33,38±9,32 olan, Ankara ilinin Yenimahalle ilçesine bağlı İvedik Organize Sanayi Bölgesinde en az 1 yıldır çalışan 39 mavi yaka çalışan dâhil edildi. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve Aktivite-Rol Dengesi Anketi (ARDA) uygulandı. Verilerin analizinde Spearman Korelasyon testi kullanıldı. **Bulgular:** Katılımcıların MİDÖ puanları ortalama ve 25-75. çeyrekler arası aralık değerleri 67 (58, 76), MTÖ puan değerleri 54 (46, 70) ve ARDA puan değerleri 17 (13, 20) idi. Çalışmaya katılan mavi yaka çalışanların ARDA sonuçları ile MİDÖ iç memnuniyet ($r=0,324$, $p<0,05$), dış memnuniyet ($r=0,394$, $p<0,05$) alt boyutları ve toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulundu ($r=0,371$, $p<0,05$). Tükenmişlik düzeyi ile okupasyonel denge ve iş memnuniyeti arasında ilişki gözlemlenmedi. Mavi yaka çalışanların genel olarak orta düzeyde iş memnuniyeti ve okupasyonel dengeye sahip oldukları belirlendi. **Sonuç:** Sonuçlarımıza göre iş memnuniyetinin, mavi yaka çalışanların okupasyonel dengeleri ile ilişkili olduğu, ancak tükenmişlik düzeyinin bu 2 parametre ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla iş memnuniyetinin artırılmasının okupasyonel dengesi olumlu yönde etkileyebileceği gibi, okupasyonel dengeye yönelik müdahalelerin de iş memnuniyetini artırabileceğini düşünmekteyiz.

ABSTRACT Objective: This study aims to examine the relationship between job satisfaction, burnout level and occupational balance in blue-collar workers. **Material and Methods:** The study included 39 blue-collar workers with a mean age of 33.38±9.32, who had been employed for a minimum of 1 year in the İvedik Organized Industrial Zone in the Yenimahalle district of Ankara province. Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ), Maslach Burnout Inventory (MBI) and Occupational Balance Questionnaire (OBQ) were applied. Spearman Correlation test was used in the analysis of data. **Results:** Participants' MSQ median and 25th-75th interquartile range scores were 67 (58, 76), MBI score values were 54 (46, 70), and OBQ score values were 17 (13, 20). A statistically significant relationship was found between the OBQ results and the MSQ internal satisfaction ($r=0,324$, $p<0,05$), external satisfaction ($r=0,394$, $p<0,05$) sub-dimensions and total score of the blue-collar workers participating in the study ($r=0,371$, $p<0,05$). No relationship was observed between burnout level and occupational balance and job satisfaction. It was determined that blue-collar workers had moderate levels of job satisfaction and occupational balance. **Conclusion:** According to our results, it was determined that job satisfaction was related to the occupational balance of blue-collar workers, but the burnout level was not related to these 2 parameters. Therefore, we think that increasing job satisfaction may positively affect occupational balance, and interventions aimed at occupational balance may also increase job satisfaction.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini; tükenmişlik; mesleki gruplar

Keywords: Job satisfaction; burnout; occupational groups

KAYNAK GÖSTERMEK İÇİN:

Arslan ÖB, Yalçın A. Mavi yaka çalışanlarda iş memnuniyetinin tükenmişlik düzeyi ve okupasyonel denge ile ilişkisinin incelenmesi: Tanımlayıcı araştırma. Türkiye Klinikleri J Health Sci. 2025;10(2):411-6.

Correspondence: Özge Buket ARSLAN

Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü, Ankara, Türkiye

E-mail: obuket.cesim@hacettepe.edu.tr

Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences.

Received: 27 Sep 2024

Received in revised form: 19 Nov 2024

Accepted: 24 Dec 2024

Available online: 14 Apr 2025

2536-4391 / Copyright © 2025 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



İş memnuniyeti, bireyin iş deneyiminin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir değişken olarak tanımlanmaktadır.¹ Başka bir deyişle iş tatmini, insanların işlerini sevmeye derecesidir.² Çalışana belirlenen değer, yaptığı işten zevk alması, kendini üretici ve geliştirici olarak tanımlaması bireydeki iş memnuniyeti kavramını derecelendirebilmektedir.³ Ücretler, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşları gibi işe ilişkin faktörler ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, psikoloji gibi kişisel özellikler de iş memnuniyetini etkileyebilmektedir. Mavi yaka çalışanlarda iş memnuniyetinin iş performansı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur.^{4,5}

Çalışma ortamında karşılaşılan olumsuzluklar; duygusal rahatsızlıkları, davranış sorunlarını, kronik stres durumlarını ve tükenmişlik sendromu gibi hastalıkları tetikleyebilmektedir.⁶⁻⁸ Maslach; aşırı iş yükü, kontrol eksikliği, yetersiz ödüllendirilme, adaletsizlik, toplumun bozulması ve değer çatışmasını kapsayan nedenlerle ilişkilendirdikleri tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık olarak 3 farklı boyutta incelemiştir.^{9,10} Tükenmişlik çalışanların işini yapmama ve işi bırakma düşüncesi ile ilişkilidir, ayrıca işteki başarı ve verimliliklerini etkilemektedir. Bu faktörler mavi yaka çalışanların iş memnuniyetlerinde ve işe gelme isteğinde azalmaya yol açmakta ve iyilik hallerinin azalmasıyla sonuçlanabilmektedir.¹¹

Okupasyonel denge; bireylerin iş-üretici, kendine bakım ve serbest zaman aktivitelerindeki performans, memnuniyet ve katılımlarını içeren bir uyumu ifade etmektedir. Bu uyum benlik algısı ve iyilik haliyle yakın bir ilişki içerisindedir. Okupasyonlar arasında denge sağlamak, okupasyonel performansı da olumlu etkilemektedir. Aynı zamanda okupasyonel denge iş-yaşam dengesini de kapsayarak bireyin genel yaşam kalitesini ve mutluluğunu etkilemektedir.¹² Kişinin işini anlamlı ve değerli bulması, çalışan rolünü ve hem yaşam hem de iş memnuniyetini olumlu yönde etkileyen faktörlerden biridir.^{2,3,9} Bu bulgulardan yola çıkarak çalışmamızda mavi yaka çalışanların iş memnuniyetlerinin tükenmişlik düzeyi ve okupasyonel denge ile ilişkisini incelemeyi amaçladık.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Kesitsel olan bu çalışmada kar topu örnekleme tekniği kullanılarak Ankara ilinin Yenimahalle ilçesine bağlı İvedik Organize Sanayi Bölgesinde mavi yaka olarak çalışan 60 birey değerlendirildi. Çalışmada Helsinki Deklarasyonu esas alındı. Çalışmaya dâhil olan tüm bireylere Veri Kullanımı Onam Formu imzalatıldı. Araştırmanın etik açıdan uygunluğu, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Araştırma Etik Kurulu tarafından (tarih: 6 Şubat 2024, no: 2024/03-45) onaylandı.

Çalışmaya dâhil edilme kriterleri; sanayi bölgesinde en az 1 yıl mavi yaka olarak çalışıyor olmak, asgari ücret alıyor olmak, 18-65 yaş arasında olmak ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmaktır. Çalışmadan hariç tutulma kriterleri ise çocuk dışında bakmakla yükümlü olduğu bireylerin olması ve nörolojik/psikiyatrik/sistemik hastalık tanısına sahip olmak idi.^{13,14} Yapılan değerlendirmeler sonucunda 60 kişi değerlendirildi ve 11 kişi 1 yıldan az çalıştığı için, 10 kişi ise kronik ve/veya psikolojik rahatsızlığı olduğu için çalışmadan hariç tutuldu.

KİŞİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Katılımcılara demografik bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve Aktivite Rol Dengesi Anketi (ARDA) uygulandı. Tüm değerlendirmeler tutarlılığı korumak amacıyla aynı araştırmacı (X) tarafından ve katılımcı ismi belirtilmeden yapıldı. Demografik bilgi formunda katılımcıların yaşı, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu ve çalışma yılı kaydedildi.

MİDÖ

MİDÖ; iş yerindeki çevresel koşullar, çalışma saatleri, iş yerindeki yönetim tarzının değerlendirilmesi, çalışanların iş yerindeki diğer çalışanlarla ilişkilerinin değerlendirilmesi, çalışanların aldıkları ücretin tatmin etme düzeyinin ölçülmesi, çalışanın görevlerinin zorluk derecesi ve işin ilgi çekiciliği gibi faktörlerin ve iş yerinde terfi olanaklarının değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. Bireyin iş ile ilgili hem dış hem de iç memnuniyetini ölçmeyi hedeflemektedir. 20 maddeden oluşan ölçekte; hiç memnun değilim (1 puan), memnun değilim (2 puan), mem-

nun olup olmadığından kararsızım (3 puan), memnunum (4 puan), çok memnunum (5 puan) seçenekleri arasında seçim yapılır. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddelerin puan toplamının 12'ye bölünmesiyle iç memnuniyet; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddelerin puan toplamının 8'e bölünmesiyle dış memnuniyet ve tüm maddelerin toplanmasıyla oluşan puanın 20'ye bölünmesiyle genel memnuniyet puanı hesaplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20'dir. Puan arttıkça iş memnuniyeti artmaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonu 1985 yılında Baycan tarafından yayımlanmıştır.^{15,16}

MTÖ

Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Ergin tarafından yapılan MTÖ Likert tipi bir değerlendirmedir (0-hiçbir zaman, 1-yılda birkaç kez ya da daha az, 2-ayda birkaç kez ya da daha az, 3-ayda birkaç kez, 4-haftada bir kez, 5-haftada birkaç kez, 6-her gün) ve 22 maddeden oluşmaktadır.^{17,18} Ölçekte tükenmişlik 3 alt boyutla incelenir: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı. Duygusal tükenme, bireyin işi dolayısıyla tüketilme ve aşırı yük yaşama durumunu tanımlar. Duyarsızlaşma ile bireyin çevresindeki özellikle hizmet verdiği insanlara karşı soğuk ve duyarsız tutumlarını tanımlar. Kişisel başarı alt boyutuyla kişinin iş ile ilgili başarılı hissetme düzeyine bakılır. Kişisel başarı alt boyutundan alınan düşük puan ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan yüksek puan yüksek tükenmişlik seviyesini gösterir.^{17,18}

ARDA

ARDA, 2014 yılında Wagman ve Hakansson tarafından geliştirilmiştir.¹⁹ Günel ve ark. tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği 2019 yılında yapılmıştır.²⁰ Anket, bireylerin yaşamlarındaki iş, ev işleri, serbest zaman ve uyku gibi çeşitli rollerini nasıl dengelediklerini anlamak için kullanılmaktadır. 11 sorudan oluşan anket, 4'lü Likert tipi ölçekte "kesinlikle katılmıyorum" (0 puan) ile "kesinlikle katılıyorum" (3 puan) arasında puanlanmaktadır. Anketten en yüksek 33 puan alınmaktadır ve alınan yüksek puan okupasyonel dengenin yüksek olduğuna işaret etmektedir.^{19,20}

İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Çalışmanın birincil sonuç noktası olan iş memnuniyeti ve okupasyonel denge arasındaki ilişkinin incelenmesinde en az 0,4'lük bir korelasyon katsayısına karşılık gelen boyutta bir ilişkinin %80 güç ve %5 tip-1 hata düzeyi ile istatistiksel anlamlı olarak gösterilebilmesi için güç analizi sonucu en az 37 kişinin çalışmaya dâhil edilmesi planlandı. Çalışmada elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS® 23 (IBM, Armonk, NY, ABD) istatistik programı kullanıldı.²¹ Verilerin tanımlayıcı istatistikleri ortanca, çeyrekler arası aralık ve yüzde olarak hesaplandı. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu görsel (histogram ve olasılık grafikleri) ve analitik yöntemlerle (Kolmogorov-Smirnov testi) incelendi ve değişkenlerin normal dağılmadığı görüldü. İş memnuniyeti, tükenmişlik düzeyi ve okupasyonel denge arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon testi kullanıldı. Korelasyonun derecelendirmesi; korelasyon katsayısı 0,05-0,30 düşük, 0,30-0,40 düşük-orta, 0,40-0,60 orta derece, 0,60-0,70 iyi derece, 0,70-0,75 çok iyi derece ve 0,75-1,00 mükemmel korelasyon olarak tanımlandı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edildi.²²

BULGULAR

Yaş ortalaması 33,38±9,32 (minimum 20, maksimum 50) olan 39 mavi yaka çalışan ile tamamlanan çalışmada yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılan mavi yaka çalışanların %64,1'inin medeni durumunun evli (n=25), %94,9'unun erkek (n=37), %59'unun eğitim durumunun lise (n=23), %51,3'ünün çocuk sahibi olduğu (n=20) tespit edilmiştir. Bu bulgular **Tablo 1**'de gösterilmiştir.

Katılımcıların MİDÖ, MTÖ ve ARDA ortanca ve çeyrekler arası aralık değerleri **Tablo 2**'de gösterildi.

Tablo 3'te MİDÖ alt parametreleriyle MTÖ ve ARDA puanları arasındaki ilişki gösterilmiştir. Buna göre ARDA puanı ile MİDÖ iç memnuniyet ($r=0,324$, $p<0,05$), MİDÖ dış memnuniyet ($r=0,394$, $p<0,05$) ve MİDÖ toplam puanı ($r=0,371$, $p<0,05$) arasında düşük-orta derecede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

TABLO 1: Katılımcıların sosyodemografik özellikleri (n=39)

	n	%
Medeni durum		
Evli	25	64,1
Bekâr	14	35,9
Cinsiyet		
Kadın	2	5,1
Erkek	37	94,9
Çocuk		
Yok	19	48,7
Var	20	51,3
Çalışma yılı		
2-5 yıl	16	41,0
6-15 yıl	15	38,5
16 yıldan fazla	8	20,5
Eğitim durumu		
Lise	23	59
Ortaokul	10	25,6
İlkokul	6	15,4

TABLO 2: MİDÖ, MTÖ ve ARDA ortanca ve çeyrekler arası aralık değerleri (n=39)

	Ortanca	Çeyrekler arası aralık	
		25	75
ARDA	17,0	13,0	20,0
MİDÖ toplam	67,0	58,0	76,0
Dış memnuniyet	25,0	23,0	30,0
İç memnuniyet	41,0	34,0	47,0
MTÖ toplam	54,0	46,0	70,0
Duygusal tükenmişlik	19,0	15,0	28,0
Kişisel başarı	20,0	13,0	26,0
Duyarsızlaşma	15,0	10,0	19,0

ARDA: Aktivite Rol Dengesi Anketi; MİDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği; MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

TARTIŞMA

Mavi yaka çalışanlarda iş memnuniyeti, tükenmişlik ve okupasyonel denge arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığımız çalışmada, bu bireylerin iş memnuniyetleri ile okupasyonel dengeleri arasında ilişki olduğunu ancak tükenmişlik düzeyinin her iki parametre ile ilişkili olmadığını tespit ettik. Dolayısıyla mavi yaka çalışanlarda iş memnuniyeti arttıkça okupasyonel dengelerinin yükseldiğini söyleyebiliriz.

İş memnuniyeti, çalışanların iş ortamındaki deneyimlerinin genel bir yansımasıdır ve bu memnuniyetin yüksek olması, çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların yöneticilerle ilişkileri, maaşları, gün içerisinde sürekli iş ile meşgul olmaları onların iş memnuniyetlerini ve dolayısıyla iş-yaşam dengelerini etkilemektedir.²³ Çalışan memnuniyetini artırmak için iş-yaşam dengesine öncelik vermenin önemini vurgulayan bir çalışmada çalışanların iş ve kişisel yaşamları arasında daha iyi bir denge kurduklarında, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artma olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.²⁴ Okupasyonel denge iş-yaşam dengesini de kapsayacak şekilde, bir kişinin uygun miktarda okupasyonlara ve rollere ve bu okupasyonlar arasında uygun çeşitliliğe sahip olduğu fikrini ifade eder.²⁵ İş ve üretici aktiviteler ve çalışan rolü, birey olarak günlük hayatta en çok zamanımızı ve enerjimizi harcadığımız okupasyonel performans alanlarından ve rollerimizden biridir. Dolayısıyla iş ile ilgili faktörler okupasyonel dengeyi etkileyebilmektedir.²⁵ İş-yaşam dengesi ve iş

TABLO 3: MİDÖ ile MTÖ ve ARDA arasındaki ilişki

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	r:1							
2	r: 0,807*	r:1						
3	r: 0,958	r: 0,924	r:1					
4	r: -0,173	r: -0,218	r: -0,218	r:1				
5	r: -0,060	r: -0,058	r: -0,088	r: 0,580**	r:1			
6	r: 0,181	r: 0,148	r: 0,191	r: 0,452**	r: 0,491	r:1		
7	r: -0,007	r: -0,056	r: -0,044	r: 0,849**	r: 0,810**	r: 0,737**	r:1	
8	r: 0,324*	r: 0,394*	r: 0,371*	r: -0,227	r: -0,172	r: -0,097	r: -0,222	r:1

*p<0,05; **p<0,01; 1: Minnesota İş Doyum Ölçeği İç Memnuniyet; 2: Minnesota İş Doyum Ölçeği Dış Memnuniyet; 3: Minnesota İş Doyum Ölçeği Toplam; 4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme; 5: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma; 6: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı; 7: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Toplam; 8: Aktivite Rol Dengesi Anketi

memnuniyetini inceleyen çalışmalarla da paralel şekilde çalışmamızda mavi yaka çalışanların hem içsel hem dışsal iş memnuniyetlerinin serbest zaman, fiziksel aktivite, uyku gibi okupasyonlar ve rollerindeki dengeyi ifade eden okupasyonel dengeleri ile ilişkili olduğunu tespit ettik. Dolayısıyla hem kişinin işi hakkında ne hissettiğini ifade eden iç memnuniyet hem de organizasyonel ya da yönetsel işleştiren tatmini ifade eden dış memnuniyetin azalması mavi yaka çalışanlarda okupasyonel dengeyi olumsuz etkileyebilir.

Diğer meslek gruplarından farklı olarak çalışmamızda mavi yaka çalışanların tükenmişlik seviyeleri ile iş memnuniyetleri ve okupasyonel dengeleri arasında ilişki bulunamamıştır.^{26,27} Literatür incelendiğinde, sonuçlarımıza göre mavi yaka çalışanların okupasyonel denge puanları (ortanca değeri: 17) bu bireylerin orta düzeyde okupasyonel dengeye sahip olduğunu göstermektedir.^{28,29} Aynı şekilde çalışmamızdaki bireylerin MIDÖ puanlarına göre (ortanca: 67) ortalama iş memnuniyetine sahip olduklarını söyleyebiliriz.³⁰ Pérez-Santiago ve ark., tükenmişlik sendromunun olması için, duygusal tükenme alt boyutunda 26'dan yüksek, duyarsızlaşma alt boyutunda 9'dan yüksek ve kişisel başarı alt boyutunda 34'ten düşük puanlar alınması gerektiğini belirtmişlerdir.³¹ Buna göre çalışmamıza dâhil ettiğimiz mavi yaka çalışanların MTÖ duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarına göre bu alanlara yönelik tükenmişlik yaşadıklarını ancak duygusal tükenme yaşamadıklarını söyleyebiliriz. Bireylerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı anlamında tükenmişlik yaşamaları, sıklıkla tekdüze manuel görevler yapmaları ve kariyer yollarının nispeten sınırlı olması, kısaca mavi yaka çalışmanın doğasından kaynaklı olabilir.³²

Çalışmamıza dâhil ettiğimiz mavi yaka çalışanların demografik özelliklerine baktığımızda büyük çoğunluğunun evli ve kariyerlerinin başında ya da ortalarında olduğu ve yarısının çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu bireylerin aile yaşamında eş ve anne/baba rolüne sahip olmaları okupasyonel dengelerini etkilemiş olabilir. Ayrıca bu rollere ek olarak kariyerlerinin başlarında/ortalarında olmaları iş-yaşam dengelerini etkileyebilir. Ek olarak iş memnuniyetinin yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel faktörlerden etkilendiği literatürde belirtilmiştir.³³ Bu

sebeple sonuçlarımız bu demografik faktörler ile birlikte değerlendirilmelidir.

Çalışmamız mavi yaka çalışanlarda iş memnuniyeti ile tükenmişlik ve okupasyonel denge arasındaki ilişkileri belirlemek için önemli bir adım olsa da bazı limitasyonlar içermektedir. Öncelikle, çalışmanın kesitsel doğası nedeniyle neden-sonuç ilişkilerini belirlemek zor olabilir. Ayrıca, çalışmada kullanılan örneklem, yalnızca bir sanayi bölgesinde çalışan mavi yaka bireylerle sınırlıdır ve bu da bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı sektörlerden ve bölgelerden daha geniş örneklemlemlerle bu ilişkilerin incelenmesi yararlı olabilir.

SONUÇ

Sonuç olarak bu çalışma, mavi yaka çalışanlarda iş memnuniyeti, tükenmişlik düzeyi ve okupasyonel denge arasındaki önemli ilişkileri ortaya koymaktadır. Sonuçlarımıza göre iş memnuniyetinin artırılmasının, okupasyonel dengenin yükselmesi ve daha dengeli bir yaşam sürdürülmesinde kritik bir rol oynadığı gibi, okupasyonel dengeye yönelik müdahalelerin de iş memnuniyetini olumlu yönde etkileyebileceğini düşünmekteyiz. Bu nedenle, işverenlerin ve yöneticilerin; hem çalışanlarının iş memnuniyetini artıracak stratejiler geliştirmeleri hem de çalışanların okupasyonel dengesini destekleyecek programlar uygulamaları önem arz etmektedir. Ayrıca bu tür yaklaşımlar çalışanların iş performansını artırabilir ve genel iş verimliliğine olumlu katkıda bulunabilir.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Fikir/Kavram: Özge Buket Arslan, Ayşe Yalçın; **Tasarım:** Özge Buket Arslan, Ayşe Yalçın; **Denetleme/Danışmanlık:** Özge Buket Arslan; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Ayşe Yalçın; **Analiz ve/veya**

Yorum: Özge Buket Arslan; **Kaynak Taraması:** Özge Buket Arslan, Ayşe Yalçın; **Makalenin Yazımı:** Özge Buket Arslan, Ayşe Yalçın; **Eleştirel İnceleme:** Özge Buket Arslan; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Özge Buket Arslan, Ayşe Yalçın; **Malzemeler:** Ayşe Yalçın.

KAYNAKLAR

1. Yuen KF, Loh HS, Zhou Q, Wong YD. Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transp Res A Policy Pract.* 2018;110:1-12. [Crossref]
2. Spector PE. *Industrial and Organizational Psychology: Research And Practice.* 5th ed. New Jersey: John Wiley & Sons; 2008.
3. Loscocco KA, Roschelle AR. Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *J Vocat Behav.* 1991;39(2):182-225. [Crossref]
4. Gazi MAI, Islam MA, Shaturaev J, Dhar BK. Effects of job satisfaction on job performance of sugar industrial workers: empirical evidence from Bangladesh. *Sustainability.* 2022;14(21):14156. [Crossref]
5. Omar MS, Rafie N, Selo SA. Job satisfaction influence job performance among polytechnic employees. *IJMTSS.* 2020;3(14):39-46. [Crossref]
6. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52:397-422. [Crossref] [PubMed]
7. De Hert S. Burnout in healthcare workers: prevalence, impact and preventative strategies. *Local Reg Anesth.* 2020;13:171-83. [Crossref] [PubMed] [PMC]
8. Perniciotti P, Serrano Júnior CV, Guarita RV, Morales RJ, Romano BW. Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Revista da SBPH.* 2020;23(1):35-52. [Crossref]
9. Üler E. Tükenmişlik Ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerine Literatür Taraması [Literature Review on Burnout and Organizational Burnout]. *BNEJSS.* 2020;6 (Special Issue):36-43. [Link]
10. Maslach C, Leiter MP. *The Truth About Burnout : How Organizations Cause Personal Stress and What to do about it.* San Francisco: Jossey-Bass; 1997.
11. Işıkhani V. Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu. Gülhan M, Yılmaz Ü, editörler. *Akciğer Kanseri Destek Tedavisi.* Ankara: TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi; 2016. p. 366-90. [Link]
12. Matuska KM, Christiansen CH. A proposed model of lifestyle balance. *J Occup Sci.* 2008;15(1):9-19. [Crossref]
13. Stevens EK, Aziz S, Wuensch KL, Walcott C. Caregivers of Children with Special Healthcare Needs: A Quantitative Examination of Work-Family Culture, Caregiver Burden, and Work-Life Balance. *J Child Fam Stud.* 2024;33: 1365-77. [Crossref]
14. Pitsenberger DJ. Juggling work and elder caregiving: work-life balance for aging American workers. *AAOHN J.* 2006;54(4):181-5; quiz 186-7. [Crossref] [PubMed]
15. Weiss D, Dawis J, England G, Lofquist L. *Minnesota satisfaction questionnaire.* Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center; 1967. [Crossref]
16. Baycan AF. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups [Master thesis]. İstanbul: Boğaziçi University; 1985. [Link]
17. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.* 1981;2(2):99-113. [Crossref]
18. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. In: R Bayraktar, I Dağ eds. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi; 22 Eylül 1992; Ankara, Türkiye. Ankara: Meteksan A.Ş.; 1993. p. 144.
19. Wagman P, Håkansson C. Introducing the Occupational Balance Questionnaire (OBQ). *Scand J Occup Ther.* 2014;21(3):227-31. [Crossref] [PubMed]
20. Günel A, Pekçetin S, Demirtürk F, Şenol H, Håkansson C, Wagman P. Validity and reliability of the Turkish Occupational Balance Questionnaire (OBQ11-T). *Scand J Occup Ther.* 2020;27(7):493-9. [Crossref] [PubMed]
21. Field A. *Discovering statistics using SPSS.* London: SAGE Publications; 2009.
22. Hayran M, Hayran M. *Sağlık Araştırmaları İçin Temel İstatistik.* Ankara: Omega Araştırma; 2011.
23. Nugroho SA, Paskarini I, Pratiwi XI. Work-life balance and job satisfaction of shipyard industry employees in Surabaya. *Int J Publ Health Sci.* 2023;12(1):146-54. [Crossref]
24. Arakelian S. *Balancing Work And Life: A Study of Public Sector Employees' Work-Life Balance And Its Impact On Job Satisfaction And Organizational Commitment* [Master thesis]. Northridge: California State University; 2023. [Link]
25. Borgh M, Eek F, Wagman P, Håkansson C. Organisational factors and occupational balance in working parents in Sweden. *Scand J Public Health.* 2018;46(3):409-16. [Crossref] [PubMed]
26. Ateş K, Çayalan H. İtfaiye çalışanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi [Determination of job satisfaction and burnout levels of firefighters]. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* 2024;(35):115-30. [Crossref]
27. Güner F, Çiçek H, Can A. Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi [The relationship between the levels of occupational stress and burnout and the levels of job satisfaction and life satisfaction of employees]. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi.* 2016;6(3):59-76. [Link]
28. Peral Gómez P. *Equilibrio Ocupacional en Estudiantes de Terapia Ocupacional* [Doktora tezi]. Alicante; Universidad Miguel Hernández de Elche; 2017. [Link]
29. Romero-Tébar A, Rodríguez-Hernández M, Segura-Fragoso A, Cantero-Garito PA. Analysis of occupational balance and its relation to problematic internet use in university occupational therapy students. *Healthcare (Basel).* 2021;9(2):197. [Crossref] [PubMed] [PMC]
30. Hancer M, George RT. Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *J Hosp Tour Res.* 2003;27(1):85-100. [Crossref]
31. Pérez-Santiago A, Márquez-Álvarez LJ, Llosa JA, Jiménez Arberas E. Impact of Burnout on daily activities from an occupational therapy perspective: a serial mediation model with the IDA scale. *Behav Sci (Basel).* 2022;12(11):426. [Crossref] [PubMed] [PMC]
32. Gibson MK, Papa MJ. The mud, the blood, and the beer guys: Organizational osmosis in blue-collar work groups. *J Appl Commun Res.* 2000;28(1):68-88. [Crossref]
33. Anjum MA, Parvez A. Counterproductive behavior at work: A comparison of blue collar and white collar workers. *Pak J Commer Soc Sci.* 2013;7(3):417-34. [Link]