

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ  
ADLİ BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ADLİ PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KKTC’ DE GECE KULÜPLERİNDE VE DEVLET DAİRELERİNDE ÇALIŞAN  
KADINLARIN, ÇOCUKLUK ÇAĞI ÖRSELENMELERİ, TÜKENMİŞLİK VE İŞ  
DOYUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI**

**HAZIRLAYAN  
Ebru Çorbacı  
20154827**

**TEZ DANIŞMANI  
YRD. DOÇ. DR. DENİZ ERGÜN**

**LEFKOŞA**

**2017**

## ÖZ

KKTC’de Gece Kulüplerinde ve Devlet Dairelerinde Çalışan Kadınların, Çocukluk Çağı Örselenmeleri, Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Karşılaştırılması

Hazırlayan: Ebru Çorbacı

Ocak, 2017

Bu çalışma KKTC genelindeki gece kulüplerinde çalışan kadınların, iş doyumu ve tükenmişlik seviyelerinin araştırmak, çocukluk çağı travmaları ile ilgili bilgi sahibi olmak ve seks işçiliğine objektif bir yaklaşım getirme amacı taşımaktadır.

Çalışmaya KKTC’de bulunan gece kulüplerinden, kendi kulübüne araştırmacı tarafından girilmesine izin veren gece kulübü sahipleri ve orada çalışmakta olan kadınların gönüllülük esasına dayanarak, amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 35 seks işçisi kadın oluşturmaktadır. Aynı zamanda kontrol grubu olarak KKTC’deki devlet memuru olan demografik özelliklerinin araştırma için seçilen seks işçileri ile uyumlu olduğu, amaçlı örneklem yöntemi ile seçilen, 35 kadına araştırmacı tarafında hazırlanan ölçeklerin yer aldığı anketler uygulanmıştır. Katılımcılara sosyo-demografik bilgi formu, ‘Çocukluk Çağı Örselenme Yaşantıları Ölçeği’, ‘Minnesota İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)’ ve ‘Maslach Tükenmişlik Envanteri’ uygulanmıştır.

Bu çalışmada Kuzey Kıbrıs’ta çalışan seks işçilerinde çocukluk örselenmeleri geçmişine detaylı bakıldığında cinsel istismar ve duygusal istismar boyutlarında iki grup arasında fark bulunmazken, fiziksel istismar geçmişi dikkate alındığında gece kulübü çalışanlarında anlamlı derecede fark bulunmuştur. İş doyumu iki grup arasında karşılaştırıldığında ise, gece kulübü çalışanlarını iş doyumları devlet çalışanlarına oranla daha düşüktür. Tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi sonucunda, gece kulübü çalışanlarının tükenmişlik seviyeleri devlet çalışanlarına oranla daha yüksektir.

**Anahtar Kelimeler: fuhuş, seks işçisi, iş doyumu, çocukluk çağı örselenmesi, tükenmişlik**

## ABSTRACT

### Comparison of Child Abuse, Job Satisfaction and Burnout Status between Night Club and Civil Servant Women Workers in TRNC

Prepared by: Ebru Çorbacı

January, 2017

The aim of this study is to examine night club workers' job satisfaction, burnout and childhood trauma experiences. Furthermore, to have an objective point of view for sex work in North Cyprus.

The analysis of the frequency of childhood abuse in night club workers and the comparison of the stage agency workers factors related with abuse were aimed in this study.

The present study was included 35 night clubs and 35 state-agency women workers in total 70 participants.

The participants interviewed by researcher and asked to complete Childhood Trauma Questionnaire, Maslach Burnout Inventory and Minnesota Job Satisfaction Scale.

In the present study, non-probability sampling method was used.

The researcher allowed for interview by night club owners and participating was voluntary basis. Participants in night clubs were administered the questionnaires face to face in a separate room and the duration was approximately one hour.

The questionnaires were read to them by the researcher. The control group were 35 civil servant worker women respondents who are similar with demographic characteristics in TRNC night club workers women.

In this study, when we examine the past history of child abuse in sex workers who working in Northern Cyprus, there is no difference between the two groups in the dimensions of sexual abuse and emotional abuse, but when considering the history of physical abuse, there was a significant difference in night club employees. In the comparison of job satisfaction, night club employees have lower job satisfaction than state agency woman. Night club works women had higher burn out level than than civil servant woman.

**Keywords: Prostitution, childhood trauma, sex works, job satisfaction, burnout**

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında öncelikle, tez danışmanım olan, fikirlerini ve desteğini benden esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Deniz Ergün'e teşekkürü bir borç bilirim. Üniversite hayatım boyunca beni motive ettiği için Doç. Dr. Ebru Tansel Çakıcı'ya teşekkür ederim.

Annem Derya Çorbacı, babam Halil Çorbacı'ya, ve sevgili nenem Eleni Çorbacı'ya eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi destekleri için minnettarım.

Ayrıca çalışmama inanan, bilgilerini benimle paylaşan ve veri toplama aşamasında desteklerini benden hiç esirgemeyen sevgili dostlarım Hazar Çoli, Arif Yıldırım, Görkem Gülderen, Çağla Akarsel, Feride Erol Altınay, Mehmet Topal ve Emine Dolmacı Topal'a teşekkürü bir borç bilirim.

## İÇERİK

<b>ÖZET</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>1.GİRİŞ</b> .....	1
1.1 KKTC’deki Gece Kulüplerine Genel Bakış.....	1
1.2 Yapılan Araştırmalar ve Medya Raporlarına Göre KKTC’de Gece Kulüplerine Genel Bakış.....	2
1.3 Fuhuş.....	2
1.4 Seks İşçisi-Fahişe- Hayat Kadını- Konsomatris.....	2
1.5 Ruh Sağlığı.....	3
<b>2.TÜKENMİŞLİK</b> .....	4
2.1Tükenmişlik Kavramı.....	4
2.2 Tükenmişlik Sendromu ile ilgili Kuramsal Açıklamalar.....	5
2.3Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	7
2.3.1 Bireysel Faktörler.....	7
2.3.2 Örgütsel Faktörler.....	8
2.4 Tükenmişliğin Belirtileri.....	9
<b>3. İŞ DOYUMU</b> .....	10
3.1 İş Doyumu Teorileri.....	12
3.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	12
3.3 Bireysel Faktörler.....	13
3.4 Örgütsel Faktörler.....	14
<b>4. LİTERATÜR TARAMASI</b> .....	16
4.1 Seks İşçilerinin İşleri Hakkındaki Tutum ve Düşünceleri ile ilgili Çalışmalar.....	16
4.2 Seks İşçilerinin Çocukluk Çağı Örselenmesi ile İlgili Çalışmalar.....	16
4.3 Kadın Seks İşçilerinin Ruh Sağlığı ile İlgili Yapılan Araştırma Sonuçları.....	18
4.4 Fahişelik ve Travmatik Stres Arasındaki ilişki ile ilgili	

Araştırmalar.....	18
4.5 Seks Satın Alan Erkekler ile ilgili Araştırmalar.....	19
	v
<b>5.YÖNTEM.....</b>	20
5.1 Araştırmanın Önemi.....	20
5.2 Araştırmanın Amacı.....	20
5.3 Araştırmanın Tekniği.....	20
5.4 Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	20
5.5 Araştırmanın Hipotezleri.....	20
5.6 Veri Toplama Araçları.....	20
5.7 Kişisel Bilgi Formu.....	21
5.8 Çocukluk Çağı Örselenme Yaşantıları Ölçeği .....	21
5.9 Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	22
5.10 Minnesota İş Doyumu Ölçeği (İDÖ).....	22
5.11 Uygulama .....	22
5.12 Verilerin Analizi .....	23
5.13 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	23
<b>6. BULGULAR.....</b>	24
<b>7. TARTIşMA.....</b>	42
<b>8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	46

## KAYNAKÇA

## EKLER

- EK 1 Bilgilendirme Formu
- EK 2 Sosyodemografik Sorular
- EK 3 Çocukluk Çağı Örselenme Envanteri
- EK 4 Maslak Tükenmişlik Envanteri
- EK 5 Minnesota İş Doyum Ölçeği
- EK 6 Özgeçmiş

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Katılımcıların Uyrak Dağılımı .....	24
Tablo 2.	Katılımcıların Eğitim Seviyesi.....	25
Tablo 3.	Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı .....	26
Tablo 4.	Gece Kulübü Çalışanlarının İş Deneyimleri ile İlgili Özellikler.....	27
Tablo 5.	Gece Kulübü Çalışanlarının İş Özellikleri.....	29
Tablo 6.	Gece Kulübü Çalışanlarının Kulüpte Çalışmak ile İlgili Düşünceleri....	30
Tablo 7.	Yaş ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırılması.....	31
Tablo 8.	İş Yeri ve Eğitim Seviyesi Karşılaştırması.....	31
Tablo 9.	İş Yeri ve Medeni Durum Karşılaştırması.....	32
Tablo 10.	Aylık Gelir ve Meslek Karşılaştırması.....	33
Tablo 11.	Çocuk Sayısı ve Meslek Karşılaştırılması.....	34
Tablo 12.	Ailenin Medeni Durumu ve İş yeri Karşılaştırılması .....	35
Tablo 13.	İşe Başlama Nedeni ve Meslek Ki Kare Karşılaştırılması.....	36
Tablo 14.	Fiziksel İstismar ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması .....	37
Tablo 15.	Duygusal İstismar ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması .....	37
Tablo 16.	Cinsel İstismar ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması .....	38
Tablo 17.	İş Doyumu iç Faktörler ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması....	38
Tablo 18.	İş Doyumu Dış Faktörler ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması..	39
Tablo 19.	İş Doyumu Genel Toplam ve Meslek Mann Whitney-U karşılaştırması.	39
Tablo 20.	Duygusal Tükenmişlik ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması.....	40
Tablo 21.	Kişisel Başarı ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması .....	40
Tablo 22.	Duyarsızlaşma ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması .....	41

## KISALTMALAR

<b>KKTC:</b>	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
<b>TC :</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>DSÖ :</b>	Dünya Sağlık Örgütü
<b>TDK:</b>	Türk Dil Kurumu
<b>ÇÖYÖ:</b>	Çocukluk Çağı Örselenme Yaşantıları Ölçeği
<b>İDÖ:</b>	Minnesota İş Doyumu Ölçeği

## 1.GİRİŞ

Seks işçiliği ve bu alanda çalışan bireylerin çalışma şekilleri ve yaşadıkları kötü yaşam koşulları son yıllarda araştırmaların popüler olan konulardandır. Seks işçiliği günden güne içine aldığı kişi sayısının artması ve toplumsal yaşam üzerindeki olumsuz etkileri sebebiyle önemli konulardan biridir. Bu konuda Türkiye’de ve Kıbrıs’ta yapılan araştırma sayısı henüz yeterli düzeyde değildir.

Kıbrıs’ta fuhuş konusunda daha çok medya yayınları ve çeşitli dönemlerde sivil toplum örgütlerinin konuyla ilgili toplumsal problemleri yansıttığı raporlar bulunmaktadır.

### 1.1 KKTC’deki Gece Kulüplerine Genel Bakış

ABD 2015 Dünya İnsan Ticareti Raporu’nda KKTC ile ilgili şu bilgiler bulunmaktadır: 2014 yılında yetkililer, Kıbrıs’ın Kuzeyinde bulunan gece kulüplerinde çalışmak üzere; 1,168 kişiye altı aylık konsomatris ve ya kadın bar görevlisi adı altında çalışma izni vermiştir. Gece kulübü sahipleri Kıbrıslı Türk yönetimine, medya raporlarına göre yılda 8 ile 12 milyon dolar civarında, vergi vermektedirler. Ayrıca, gece kulübü sahipleri, her bir kadın için yetkililere



yaklaşık 2000 dolar harç ödemektedir. Söz konusu durum, çıkar çatışması teşkil edebilmekte ve insan ticareti ile mücadele için yükselen siyasi iradenin önüne geçebilmektedir.

Bir sivil toplum kuruluşunun verdiği bilgiye göre, zorla çalıştırmaya maruz kalmış mağdurlar; borçlandırma, sınır dışı edilme tehdidi, çeşitli kısıtlanmalar ve zor çalışma koşulları ile kontrol altında tutulmaktadır. Zorla çalışma bağlamında insan ticareti mağdurlarının uyrukları Çin, Pakistan, Filipinler, Türkiye, Türkmenistan ve Vietnam'dır. Bir sivil toplum kuruluşunun verdiği bilgiye göre, ülkenin çeşitli yerlerindeki belirli apartmanlarda cinsel ilişki satan bireyler bulunmaktadır. Fuhuş yapmak yasal olmamasına rağmen, gece kulübünde çalışan kadınlar cinsel yolla bulaşan hastalık taraması için her hafta sağlık kontrolüne götürülmeleri söz konusu durumayasa dışı bir şekilde izin verildiği izlenimini uyandırmaktadır.

Mağdurlar, gece kulübü koruma görevlilerinin polis ve sağlık kontrolleri sırasında kendilerine eşlik ettiklerini; böylelikle emniyet yetkilileri ya da doktorlarla mağduriyetlerinin detaylarını paylaşmadıklarını bildirmektedirler (US. Department of State,2015 ; Hamit, ABD 2015 Dünya İnsan Ticareti Raporu, 2015).

## **1.2 Yapılan Araştırmalar ve Medya Raporlarına Göre KKTC'de Gece Kulüplerine Genel Bakış**

Kuzey Kıbrıs'daki gece kulüpleri ile ilgili durum genellikle yapılan çalışmalarla sonrasında raporlar olarak sunulmaktadır. KKTC'deki fuhuş sektörüne medyakayıtsız kalmamaktadır. Gece kulüpleri ve orada çalışan kadınlar ile ilgili çeşitli haberler medya tarafından halka sunulmaktadır. Fuhuş yasal değildir fakat yetkililer ve bu sektörde çalışanlar, seks ticaretinin ülkede yasal olduğu düşüncesi benimsemektedirler (Lisaniler, 2014). KKTC'de seks satan kadınların pasaportları devlet yetkilileri tarafından tutulmaktadır. Söz konusu bu durum konunun sadece fuhuş olmaktan çıkmasını ve insan ticareti konusunun gündeme gelmesi gerektiğini göstermektedir. Kuzey Kıbrıs'taki seks ticaretinin bu yönü dönem dönem medya yolu ile topluma yansıtılmaktadır (İçer, Kıbrıs Postası; Göynüklü Ceren, 2016).

## **1.3 Fuhuş**

Fuhuş terimi bugüne kadar çeşitli tanımlarla ifade edilmiştir. Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğü; "İçinde bulunulan toplumun kurallarına uymayan bir biçimde bir veya birkaç kişiyle para karşılığında cinsel ilişkide bulunma" şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2015). Fuhuş için

yapılan başka bir açıklama ise; bireylerin çeşitli sebepler yüzünden, karşılığında para alarak cinsiyet ayırmaksızın çalışanların müşterilere cinsel ilişki satması sonucu ortaya çıkan profesyonel hizmet sektörü olduğu şeklindedir (Seks İşçilerinin İnsan Hakları Komisyonu Raporu 1997, akt: Özerdoğan, 2006).

#### **1.4 Seks İşçisi-Fahişe- Hayat Kadını-Konsomatris**

Toplum, bazı kurumlar veya bu konuda araştırma yapan araştırmacılar dahil olmak üzere bu sektörde olan kişilere hayat kadını, fahişe gibi farklı isimler kullanmaktadır. KKTC’ de ise gece kulüplerinde çalışan kadınlar konsomatris adı altında adaya gelmektedir. Konsomatrisin kelime anlamı, gazino, bar ve ya eğlence mekanlarında müşteriler ile birlikte yeyip içerek çalışmakta olduğu yere kazanç sağlayan kadın olarak açıklanmaktadır (TDK, 2017). Komisyon cinsel ilişki satan kişilere çeşitli isimler takmak yerine bu sektörde çalışan kişilere “seks işçisi” terimini kullanmayı öngörmüştür. Bu terimi kullanırken söz konusu olayın, sadece bir iş olduğunu vurgulanmak istenmiş ve herhangi bir cinsiyet ayırımı yapmamıştır (Seks İşçilerinin İnsan Hakları Komisyonu Raporu, 1997. akt: Özerdoğan ,2006 ; Batış, 2008).

Nijerya’da yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; seks işçilerinin en sık uğradıkları şiddet şekli cinsel şiddettir ve sırasıyla takip eden şiddet şekillerinin ekonomik, fiziksel ve psikolojik şiddettir. Şiddete uğrayan seks işçilerine başta müşterileri daha sonra patronları şiddet uygulamaktadır.

Seks işçisi olma nedenlerinin en önemli sebebi kişilerin yaşadıkları finansal sorunlardır. Daha sonra sırası ile, ailelerine finansal yardım etmek için, cinsel tatmin ve son sırada eş ölümü yer almaktadır (Fawole, 2014).

Jares ve arkadaşları tarafından 2015 yılında Çin’de yapılan, seks işçilerinin maruz kaldıkları şiddet şekillerinin araştırıldığı çalışma sonucunda seks işçilerinin finansal desteklerinin olmaması ve yakın partner şiddeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Müşteriler tarafından şiddete uğradıklarını bildiren seks işçilerinin aile desteği bulunmamaktadır.

Hindistan’da seks işçilerinin uğradıkları şiddet şekillerin araştırıldığı bir çalışmada alınan örneklemin %76 sının müşterileri tarafından şiddete uğradıkları sonuçları elde edilmiştir (Panchanadeswaran, 2010).

Fuhuş konusunda sadece seks işçileri yani yaptıkları iş karşılığında para kazanalar değil seks satın alan erkekler ile ilgili araştırmalar da yapılmıştır.

#### **1.5 Ruh Sağlığı**

Ruh sağlığı, kişinin kendisi ve diğer insanlarla uyum ve denge içinde olmasıdır. Bu uyum katı kurallara bağlı olmayıp değişkenlik ve esneklik taşımaktadır. Bireyde aşırı bunaltının veya herhangi psikiyatrik belirtinin olamaması yani kişinin kendinden hoşnut, ilişkilerinde rahat ve mutlu olmasıdır (WHO, 2015).

Denge hali Psikanalistlere göre;id, ego,super ego arasındaki denge hali şeklinde açıklanmıştır. Sağlıklı kişi alt benlik yani (id) dürtüsüne doyum olanağı sağlayabilen bunun yanında çevresiyle de uyum sağlayan (ego) ve st benliğin (superego) sesini de dinleyebilen kişidir (ztrk, 2014).

## 2. TÜKENMİŞLİK

### 2.1 Tükenmişlik Kavramı

Sözlük anlamı ile tükenmişlik ‘‘Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talep sonucunda tükenmesi’’ şeklinde açıklanmaktadır (TDK, 2016). Maslach’ a göre (2016), bireyin önceden sahip olduğu değerlerin ve maneviyatın azalmasını temsil etmektedir. En yalın hali ile bireyin ruhunun ciddi bir çöküntüye girmesi olarak tanımlanmaktadır. Storlie’ye göre (1979); tükenmişlik yaşayan birey yaşadığı bu duygusal çöküntünün hayatını ele geçirmesine engel olmamaktadır. Tükenmişlik yaşamaya başlayan birey başlarda içinde bulunduğu duruma uyum sağlamaya çalışır. Tükenmişlikte ilk sırada çalışan bireyin iş ile ilgili sahip olduğu yaratıcılık becerisi azalmaya başlar ve tabi daha sonra yok olur. Kişi eski yaratıcı haline dönmek için herhangi bir çaba sarf etmez, var olan bu yeni durumu kabullenir. am’ a göre (1995); çalışan birey işine negatif tutum sergilemektedir. İş yerine ait olan negatif tutum bireyin iş yerinde iletişime geçtiği müşterilere karşı oluşan negatif davranışları beraberinde getirmektedir. Bu bahsi geçen iş yerine yönelik olan negatif tutum çalışanın işe devamlılığını ve ya işine vaktinde gelmesini etkilerken diğer yandan da, çalışan bireyin alkol ya da ilaç kullanımını, iş haricindeki olaylar hakkında negatif düşüncelerini, işi ile ilgili ilgisizliği içeren

karmaşık bir durum olarak açıklamaktadır. Çam (1995) tükenmişliği, çalışan bireyin önceden sahip olduğu enerjinin tüketimi sonucu daha önce sahip olduğu enerjinin önemli düzeyde eksikliğini yaşanması şeklinde görmektedir (Akt. Izgar, 2001). Cherniss (1980) tükenmişliği, çalışan kişinin iş ortamında yaşadığı olumsuzluklara işinden soğuyarak verdiği tepkidir. Tükenmişliğin yaşanmasında bireyin işine olan aşırı bağlılığının etkisi büyüktür (Akt. Izgar, 2001: 1). Meier (1983); tükenmişliğin sebebinin, çalışan bireyin işi ile ilgili yaptığı başarılı işlerden alacağı takdir ve ya olumlu pekiştirici beklentisinin düşük fakat işi ile ilgili yaptığı ve ya yapacağı küçük hataların karşısında alacağı cezaların ise adil olmadığı düşüncesine sahip olması şeklinde açıklamaktadır. Bunlara ek olarak bahsi geçen kişinin sürekli bir şekilde korku ve kaygı duyguları yaşadığını bildirmektedir (Meier, 1983).

## **2.2 Tükenmişlik Sendromu ile ilgili Kuramsal Açıklamalar**

Tükenmişlik kelimesini literatüre Freudenberg'in (1974) yılında yayınladığı makalesi ile girmiştir. En genel anlamı ile çalışan birey hayat performansında düşüklükler yaşar. Başarı yok olur. Ve ciddi bir enerji düşüklüğü yaşamaya başlar. Genellikle birey çalıştığı kurumda yıllar geçmesi sonrasında bu durumu yaşamaktadır. Geçen süre içerisinde bireyin çalışma enerjisine bazı faktörler etkili olup performansını düşürmektedir. Çalışan birey sürekli bir şekilde bitkinlik, sürekli vücudun çeşitli yerlerinde ağrı, mide ve çeşitli barsak rahatsızlıkları, nefes alma problemleri gibi bazı bedensel belirtiler yaşamaktadır. Bireyin duygusal dünyasında da değişiklikler olmaktadır. Birey ani öfkelenme, kısa süreli ama şiddetli kızgınlıklar, engellenme hissine kapılma gibi duyguları yaşamaktadır. Tükenmişliğin en son safhasında kişi durumlara tahammül etmede zorluk, aşırı güvensizlik ve paranoya gibi belirtiler göstermektedir (Freudenberg, 1974).

1981 yılında ise Maslach ve Jackson (1981) bu kavramı şöyle açıklamıştır. Bireyin uzun süren yorgunluk ve fiziksel bitkinlik hissi, çaresiz, umutsuz hissetme, içeren fiziksel, ruhsal ve duygusal bir sendromdur. Tükenmişlik sendromunu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alanda değerlendirmişlerdir.

Tükenmişliğin ilk aşamasının duygusal tükenme olduğunu savunan araştırmacılara göre duygusal tükenme, çalışan kişiye işi nedeniyle yüklenilmesi sonucu ortaya çıkar. Bu yüklenilme sonrasında bireyin tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlamaktadırlar. Duygusal tükenme sonrasında bireyin işine karşı duyduğu ilgide düşme görülmektedir. Bu ilgideki düşme geçen zaman ile birlikte daha önceki sahip olunan ilginin sonlanması şeklinde devam eder.

Gaines ve Jarmier'e (1983) göre duygusal tükenme, tükenmişlik sürecinin en önemli adımıdır. Birey bu dönemi tamamladıktan sonra sırası ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma dönemleri kısa bir süre sonra hızla yaşayacaktır (Gaines ve Jermier, 1983).

Duygusal tükenme diğer dönemlere oranla başkaları tarafında daha rahat görülebilir. Bu dönemde bireylerin kendilerini veya başkalarını yıpratma eğilimlerinden sürekli bahsetmektedir. Araştırmacılar üç yapının da bir arada değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedirler (Maslach ve Leiter, 1988).

Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşma durumunda ise tükenmişlik yaşayan kişi hizmet sunduğu kişilere davranışlarında değişimler yaşar. Örneğin hizmet verdiği kişilerin birer birey olduklarını önemsemeyerek davranır. Hizmet verdikleri kişilere davranış ve tutumlarında, duygudan yoksunluk, empati yeteneğini kullanmama sıkça görülür.

Kendisi haricindeki bireylere insanlıktan uzaklaşmış tavırlarla yaklaşır, alaycı, karşıdakini küçümseyen, katı ve kayıtsız davranışlar sergilemeye başlar (Leiter ve Maslach, 1988:297; Singh ve diğ., 1994:559; Maslach ve diğ., 2001:403; Kaçmaz, 2005:29). Özellikle aşağılayıcı veya hırpalayıcı dil kullanımı, ırkçılık ve ilgisizlik duyarsızlaşmanın en belirgin özellikleri arasında bulunmaktadır (Torun, 1997:47).

Bireyin bakım sunduğu veya herhangi bir şekilde hizmet verdiği bireylere karşı söz konusu kişilerin her birinin kendilerine özgü özelliklere sahip kişiler olduklarını dikkate almadan, davranış ve tavırları içerisinde duygu bulunmaması olarak da açıklanmaktadır. Çalışan birey hizmet sunduğu kişilere karşı aşırı olumsuz tutumlar, sinirlilik hali ve işe olan idealizm kaybı gibi tavırlarda bulunmaktadır (Sucuoğlu, 1996).

Kişisel başarıda düşme hissinin yüksek düzeyde hissedilmeye başladığı üçüncü bölümde ise, çalışan kişi kendini her konuda olumsuz değerlendirmektedir (Maslach, 2003). Sürekli başarı elde edemediğini düşünmektedir. Bahsi geçen başarısızlık hissi sonucunda kendini yetersiz hissetmeye başlar. Kendini işine yetebilen, becerikli bir birey olarak algılamaz. Tüm bu olanlar sayesinde yaşam motivasyonunda düşüşler yaşamaya başlar. Böylece, bireyin yaşadığı bu yetersizlik hissi tüm hayatını etkilemeye başlar. Birey hayatı ile ilgili tüm konularda genel bir olumsuzluk hissi kapılır. Sürekli olarak hayatında herhangi bir ilerleme yaşayamadığını ve

gerileme yaşadığı düşüncesine kapılır. Çevresindeki insanları etkileyemediğini işi ile ilgili herhangi bir fark yaratamadığını etkili başarılı bir çalışan olamadığını düşünür(Singh ve diğ.,1994:559; Leiter ve Maslach,1988; Çimen,2000:6; Maslach ve diğ., 2001:403 ;Sucuoğlu, 1996). Kısacası çalışan kişi çalıştığı iş yerinde ve ya özel hayatında ilişki içerisinde olduğu kişilerle olan insani ilişkilerinde kendini sürekli yetersiz ve başarısız hisseder (Dougherty,1993; Keser, 2015). 1984 yılında Maslach, Tükenmişlik yaşayan kişide belirli başlı semptomlar olduğunu vurgulamışlardır. Kişide yaşanan fiziksel yorgunluk, bitkinlik, hissi, iş yerinden ve iş yeri sahibinden soğuma hissi, aşırı ruhsal yorgunluğun tükenmişliğin semptomları olduğunu savunmuşlardır. Tükenmişlik tanımı ile ilgili birçok açıklama bulunmaktadır. Bu tanımların ortak noktası bireyin duygusal, fiziksel, ve zihinsel yorgunluk gibi durumları yaşadığı ve bu sürecin geçen zaman içerisinde ciddi şekilde ilerlediğidir. Genel olarak bu konuda çalışma yapan araştırmacılar tükenmişliğin çalışan kişinin geçen süreç içerisinde duygularda, davranış ve beklentileri içerisinde bulunan psikolojik bir yaşantı olduğu düşüncesindedirler (Cemaloğlu,2007; Maslack ve ark., 2001; Maslach ve Jackson 1986; Kuzugil, 2012; Okpara, 2006, Keser, 2015; Izgar, 2012).

Tükenmişlik kavramının, yorgunluk ya da iş yükünden yıpranma, iş doyumsuzluğu gibi kavramlardan farklıdır (Çam, 1992; Maslach ve Jackson 1986; Kuzugil, 2012; Okpara, 2006, s. 50; Gibson ve Klein, 1970, s. 418 ; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu konu ile ilgili yapılan ilk çalışmalar hemşireler ve daha çok müşterilere hizmet sunan mesleklerde yapılmıştır.

Daha sonra bu kavram her meslek türünde araştırılmaya başlamıştır. Konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalara göre cinsiyet tükenmişliğe etki eden değişkenlerden değildir(Kırılmaz ve ark., 2003; Dolunay, 2002; Aktekin, 2007). Bireyin tükenmişlik sendromu içerisinde olması hem bireyin kendisini hem de çalıştığı kurumu ciddi şekilde etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan bireyin hayatı zorlaşmaya başlar. Bireyin yoğun tükenmişlik durumunda olması başta çeşitli psikosomatik bozukluklara neden olmaktadır. Bunun yanı sıra yaşanan psikolojik sıkıntılı olma hali evlilik, aile yaşantısında sorunlara, uyku problemlerine, madde kullanımı gibi sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. Kurumsal açıdan tükenmeye bakıldığında ise, çalışanların işe giriş çıkış saatleri kurallarını uymama, iş yerinden erken ayrılabilmek için mazeretler üretilmesi, işten ayrılması, sürekli sağlık raporu alması, işte yapılan yeniliklere uyum sağlaması, diğer çalışanlarla ilişkilerinin bozulması, üretkenliğin düşmesi hatta yok

olması, personel yaratıcılığının düşmesi gibi etkilere neden olmaktadır. Tüm bunların sonucunda kurum etkili elemanlarını kaybetmekte ve kar elde edememektedir (Ergin C, 1992; Çam O. 1992; Arslan H. ve ark., 1996).

### **2.3 Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**

Tükenmişlikte etkili etkenleri, bireyin kendisine bağlı faktörler ve çalışılan iş yerine bağlı faktörler olarak iki boyutta inceleyebiliriz (Keser, 2015, s.188; Izgar, 2012 s. 129).

#### **2.3.1 Bireysel Faktörler**

Baltaş'a göre (1997) çalışan bireyin başarıyı önemseme seviyesi ve başarılı bir insan olmak için alabileceğinden fazla yükü üzerine alması bu sorunla karşı karşıya kalma olasılığı diğer bireylere oranla daha fazladır. Yapılan çalışma sonuçlarına göre, belirli kişilik özellikleri bireyin tükenmişlik yaşama olasılığını arttırmaktadır. Dış kontrol odaklı kişilik özelliğine sahip olmak diğer tip kişilik özelliklerine oranla daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşama olasılığını arttırmaktadır. Bunun yanında kişinin iş yerinden beklentileri de tükenmişlikte önemli rol oynamaktadır. Gerçekçi beklentilere sahip olmayan bireyler ve kendine yeterlilikten yoksunluk yaşayan bireylerde tükenmişlik sendromu daha fazla görülmektedir. İş hayatında duyguları kontrol etmek önemlidir.

Kişinin empati ve hayatını etkileyen önemli olaylar üzerinde sahip olduğu kişisel kontrolü problemlili olan bireyler de tükenmişlik yaşama riski yüksek olan bireylerdir. Çalışmalar sonrasında elde edilen bulgulara bakarak bireyin kişilik özelliklerinin yanı sıra, yaş, aldığı eğitim, cinsiyet ve medeni durum, çocuk sayısı, işine olan bağlılık duygusu, iş yaşantısı dışındaki hayatındaki stres kaynakları, iş yerinde gördüğü yardım, işinden aldığı doyumun düşüklüğü, işini artık istememesi gibi durumlar bireye bağlı tükenmeye etki eden durumlar arasındadır (Maslach ve ark., 2001; Yavuzylmaz ve ark., 2007; Leitner ve ark., 2005; Izgar, 2012; Keser, 2015).

#### **2.3.2 Örgütsel Faktörler**

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel faktörleri bakıldığında, işin özelliği, kurumun tipi ve özellikleri, bireyin işte geçirmek zorunda olduğu çalışma süresi, yetersiz ücret alımı, çalışan kişinin iş süresince üzerine aldığı iş yükü en önemli etkenler arasındadır. Bunun yanında iş süresince iş tipine bağlı olarak değişen bireyin çalışma arkadaşları veya hizmet sunmak zorunda olduğu bireylere iletişim içinde iken maruz kalınan gerilim, çalışan kişinin işi hakkında yaşadığı rol karmaşası gibi etkenler de iş yerinde yaşanan ya da

yaşanacak olan tükenmişlik seviyesini etkilemektedir. Çalışan bireylerin sorunlarını ya da almak istediği bilgiyi yönetime bildirmesi gerektiği durumlarda geçirdiği sürenin niteliği, organizasyon içinde alınan kararlara katkıda bulunamama, örgütün işleyişindeki çalışanın mağduriyeti ve bunu bir şekilde yetkili kişilere bildirmede zorlanması tükenmişlikte organizasyon etkileri içerisinde bulunmaktadır. Bireyin yapması gereken işin yüksek çaba gerektirmesi, hizmet verilen bireylerle iletişim kurmada zorluk yaşaması, eksik personel ve ya iş yeri imkânları ile kendisinden beklenen işe yetememesi gibi durumlar bireyin tükenmişlik hissi yaşamasına etkilidir. İş esnasında, denetleyicilerin kontrolünün yetersizliği, çalışan bireyin başarılarının ödüllendirilmemesi, iş ortamında adalet sistemi ve belirli başlı değerlere önem verilmemesi (Çam,1991, 5;Tümkaya,1996,19-21; Arı, 2008, Torun, 1997, Balcı, 2000 s.12, Tepeci ve Birdir, 2003) gibi durumlar iş yerine bağlı tükenme sebepleri arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra iş güvenliği eksikliği, iş yerinde bireyin cinsel, duygusal taciz yaşaması gibi durumlar (Sürgevil, 2006 s.58) iş yerine bağlı tükenme sebepleri olarak görülebilir.

## **2.4 Tükenmişliğin Belirtileri**

Yapılan çalışmalar tükenmişlik yaşayan bireyin bazı semptomları ortaya çıkardığını savunmaktadır. Bu belirtiler fiziksel ve psikolojik olarak iki sınıfa ayrılabilir.

Fiziksel Belirtilere bakıldığında birey sürekli bir yorgunluk ve bıkkınlık hissi yaşamaktadır. Geçmeyen grip, baş ağrısı, mide veya bağırsak hastalıkları, kas gerilmeleri, kas ağrıları, kronik yorgunluk, uyku bozuklukları, genel ağrı veya sızı şikâyetleri yaşamaktadırlar (Maslach ve Leiter, 1997,19; Girgin, 2000, 315; Tümkaya, 2010; Izgar, 2012, s. 131). Araştırma bulgularına göre bireyin iş ve genel hayatında bu tip problemlerden sürekli yakınması, tükenmişlik sendromunun habercisi olarak görülmektedir.

Psikolojik belirtiler, fiziksel belirtilerle kıyaslandığında daha az oranla fark edilebilirler. Fakat bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumdaki farklılık bireyin hem kendisi hem de çevresi tarafından fark edilebilir. Birey kendini sürekli engellenmiş hissetmektedir. En belirgin tükenmişliğin psikolojik özelliği sinirlilik halidir (Izgar, 2012 s. 133). Engellenmişlik hissinin sebebi bireyin hedeflerine ulaşmaktan alıkonulduğunu düşünmesidir. Bunun yanında birey etrafındaki kişilerin kendi düşüncelerine saygı duymadığını düşünmektedir. Kendini güven



verici bir olarak nitelendirmez. İşine saygı duyulmadığını düşünmektedir. Bunun gibi düşünceler yüzünden kendine duyduğu öz saygı ve yeterlilik hisleri yeterince tatmin olmamaktadır (Sürgevil, 2006; Izgar, 2012, s.133).

### 3. İŞ DOYUMU

İş doyumunu, çalışan kişinin çalıştığı iş yerinde, yaptığı işten memnun olup olmama durumudur. Bu kavram ilk kez 1920'li yıllarda ortaya çıkmıştır. İş doyumunu çalışan bireyin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkilemektedir (Izgar, 2012, s.97).

İş doyumunu kişiler tarafından farklı boyutları ile ele alınmıştır. Çalışan kişinin hayatını değerlendirirken işini ve ya çalıştığı işinden dolayı yaşantısından memnun olması (Locke, 1969).

Smith, ve ark., 1969 yılında, işin kendisinin, alınan ücretin, işte çalışan bireyin yükselme olanakları, iş yerindeki denetimi ve çalışma arkadaşlarının iş doyumunda en önemli beş özelliği olarak belirtmişlerdir (akt. Erktük, 2012). Yapılan başka bir çalışmada ise iş doyumunu, iş ve işin niteliği, iş yerindeki yönetim ve kontrol şekli, hizmet karşılığı alınan ücretin tatmin ediciliği, iş ortamındaki kariyer imkânları, çalışma arkadaşları, çalışma şartları ve işin ortamı olarak yedi önemli nitelik olarak belirlemiştir (Balcı, 1989) .

Sonuç olarak İş doyumunu sadece bireyin iş yaşantısını etkilememektedir. Bunun yanında iş doyumunun düşük olması, iş yerini de etkilemektedir. Çeşitli grup uyum sorunları, personelin

sürekli rapor alarak işe gelmemesi, verim düşüklüğü, personelin sürekli şikâyet ve yakınmalarının atması, işe devamsızlığın atması, işe geliş vakitlerinde sürekli aksama gibi sorunlar iş yerlerinde görülmektedir (akt. Kuzugil, 2012; ) .

Çalışanların başarılı, huzurlu ve üretken olabilmeleri için iş doyumu önemli bir etkidir (Sarı,2011; Keser, 2006). Çalışanların başarılı olması ve endüstrinin üretimin artması arasında doğru orantılıdır. Bu yüzden çalışanların iş doyumu endüstrinin ilerlemesi için gerekli bir kavramdır (Yıldız, 2003; Musal, 1995; ) .

İş doyumu, bireyin çalıştığı işine karşı oluşturduğu davranış şekillerinden meydana gelmektedir. Başka bir deyişle kişinin iş ortamında sergilediği duygusal tepkidir. İş hakkındaki genel doyumdan daha farklı bir kavram değildir. Bireydeki ihtiyaçların giderilmesi ile ilintilidir (Avşaroğlu ve ark.; Kahraman ve ark., 2011).

İş doyumu iki boyutta ele alınmaktadır. Bu iki boyut bireysel ve örgütsel boyuttur. Çalışan kişi açıdan konu ele alındığında iş kişinin en önemli yaşam aktivitelerinden bir tanesidir. Birey açısından iş, en önemli yaşam aktivitelerinden birisidir. Çalışan kişi gününün yaklaşık olarak üçte birini işle geçirmektedir. Geçirilen sürenin uzunluğundan dolayı çalışan kişide birtakım fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının doğmaktadır. Ve kişi bu ihtiyaçların işinden karşılanmasını beklemektedir. Bu ihtiyaçların karşılanmaması sonucu oluşan iş doyumsuzluğu, çalışan bireyin genel yaşam doyumu ayrıca fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilenmektedir (Kuzugil, 2002; Altınışık 1997,s.135, Eren,1996,s.112 ).

Yapılan araştırmalara göre iş doyumu sadece çalışan kişinin iş hayatını etkilememektedir(Musal ve ark. 1995).

İş doyumu çalışılan işe duygusal bir tepki olduğundan görülmeyen fakat anlaşılabilen bir durumdur (Çetinkanat, 2000). Çalışanların iş doyum seviyeleri, yaptıkları işin kendi ihtiyaçlarının ne kadarının karşıladığına bağlı olarak değişmektedir (Silah,2000,s.102).

Daha önceleri iş yerleri verimliliği arttırmak için sadece etkili personel seçiminin yeterli olduğu düşüncesi hâkimdi. Daha sonra iş yeri içerisinde verimlilik için sahip olunan personelin yetenek ve deneyimlerinin yanı sıra bireyin duygu ve tutumlarının da iş yerindeki verimliliğin artmasında etkili olduğu fark edilmiştir (Kaya 1979).

İş doyumu ve tükenme biri ile paralel şekilde ilerlemektedir. İş doyumu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerle birlikte, yapılan işin boyutu, alınan ücret, çalışma şartları ve diğer çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Aşık, 2010).

İş doyumu örgütsel boyutu ile bakıldığında ise çalışan kişilerinden iyi iş gücünü gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri iş yeri açısından önemlidir. Çalışanların iş doyumu işlerinden yeterince tatmin olmalarına bağlıdır(Aşık, 2010).

İş yerinde çalışanların iş doyumunun yüksek olması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Doyum, güveni, bağlılığı ve iş yerinin kalitesini yaratır. Yöneticilerin iş doyumunu sağlayacak yöntemleri kullanmaları gerekmektedir (Tietjen ve Myers,1998,s.226). Ergenç'e göre bireyin zamanı etkili kullanımı, iletişim becerilerine sahip olması, yeteneklerinin farkında olması ve geliştirmesi gibi bireysel özellikler iş hayatı için de önemlidir. Bir toplumun üretken olması ile çalışanların üst düzey doyumları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Bu bakımdan çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması, iş doyumunu pozitif ve negatif etkileyen etmenlerin bilinmesi organizasyon ve çalışan için önemlidir.

Yönetimde iş doyumunun önemli bir konu olmasının sebebi, işle ilgili olumlu neticeleri elde etme ve iş doyumunun paralel ilerlemesidir (Yousef, 1989, s.184).

İş doyumunun yöneticiler için önemli olmasının bir diğer önemli sebebi ise çalışan bireylerin işlerine olan bakış açılarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisidir. Bunun nedeni iş doyumunun sonrasında organizasyonun yaşadığı sıkıntılardır. Personelin iş doyumunun sonrasında; işten ayrılma, işe gelmeme, ciddi performans düşüklüğü, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulma, çalışanın sürekli hastalık bahanesi ile rapor alımı, eksik personel ile sıkıntılı çalışma gibi sorunlar iş yerinde baş göstermektedir (Feldman ve Arnold, 1983,s.192).

İş doyumunu göz ardı edilebilecek bir konu değildir. Bu konuda yöneticiler sık sık organizasyon içerisinde iş doyumunu ile ilgili kontroller yapmalıdırlar. Dinamiktir. İş doyumunu hızlı bir şekilde yükseltebilir ve aynı hızla doyumun düşmesine dönüşebilir.

Organizasyon içerisinde çalışan bireylerin şartlarının bozulduğunu gösteren en önemli göstergelerden biri çalışanların iş doyum oranlarının düşük olmasıdır.

İş doyumunun düşmesi çalışanlar tarafından gizli bir şekilde işin yavaşlanması, düşük verimlilik, çeşitli işlenen disiplin suçları ve diğer iş yeri sorunları ardında gizli kalmaktadır. İş doyumunun düşmesi iş yerini yavaşlatır ve dış dünyadan gelecek olan tehlikeleri görmezden gelmesini sağlar (Aksu ve ark., 2002; Aşık, 2010).

### 3.1 İş Doyumu Teorileri

İş doyumunu açıklamak için geliştirilen kuramların çoğu iş doyumunu ve güdülenme arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Güdülenme organizmayı gereksinimler yönünde faaliyete geçirmektedir (Keser, 2015, s.122; Izgar, 2012; s.98 ). Maslow, Herzberg, Adams ve Wroom gibi bilim adamlarının konusu güdülenme ve iş doyumunu arasındaki ilişki ile ilgilidir.

Maslow "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı"ndaki gereksinimlerinin hiyerarşik bir sistem içerisinde belirlediğini bildirmektedir. Her gereksinimin kendine göre bir önemi bulunmaktadır. İhtiyaçlar belirli ölçülerde karşılandıktan sonra o ihtiyaç ile ilgili doyum yaşanmaktadır.

Wroom' a göre çalışanın iş doyumunun gerçekleşmesi için sosyal ihtiyaçlar ve bireyler arası farklılıklar dikkate alınmalıdır. Adams "Eşitlik Kuram"ında çalışan kişilerin birbirleri arasında kendilerini kıyasladıklarını ve aldıkları ücret ve çeşitli özel haklar bakımından eşit olup olmadıklarının iş doyumunu etkilediğini savunmaktadır. Bu kurama göre ödüllendirilen çalışanlar iş yerindeki performansları artmaktadır. Çalışanlar iş ilişkilerinde eşit davranış şekline maruz kalma istegindedirler. Yapılan işin karşılığını tam olarak almak isterler (İşcan ve Naktiyok, 2004, s.187; Öztürk ve Teber, 2006, s.73).

Bütün bunlara karşılık Herzberg ise, iki kavram yani iş doyumunu ve doyumсуuzluğu arasında bir zıtlık olmadığı görüşündedir. "Çift Faktör Kuramı"nda Herzberg' e göre iki faktör bulunmaktadır. Başarı ve takdirin olmadığı durumlarda iş doyumunun olmadığını düşünmektedir (Tietjen ve Myers, 1998, s.228 ; Keser, 2015, s.122; Izgar, 2012; s.98).

### 3.2 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışan bireylerin iş ile ilgili hissettikleri işlerinden hoşnut olma ya da olmama durumunu belirten iş doyumunu kavramı işin koşullarına geliştirilen hoşnutluk durumunu açıklamamaktadır. İş doyumunun yükselmesi bireyin işini, çalışma ortamını ve çalıştığı arkadaşlarını sevmesi işte olmayı sevdiğinin göstergesidir. İş doyumunun düşmesi ise kişinin işini, iş ortamını veya birlikte çalıştığı arkadaşlarını sevmeyişini ve işine karşı negatif bir tutum içerisinde olduğunun göstergesidir.

Avşaroğlu ve ark., öğretmenlerin meslek algıları hakkında yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin iş doyumunu düzeyinde istatistiksel olarak bir etkisi bulunmamıştır.

Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin düşük iş doyumunu problemi ile karşı karşıya kaldıklarını sadece cinsiyetlerine göre değerlendirmek doğru bir yaklaşım değildir.

İş doyumunu etki eden en önemli faktörler çalışanın kişilik özellikleri ile ilgili olan faktörler ve çalışanın çalıştığı yer ile ilgili olan faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Keser, 2015 ; Izgar, 2012; Aşık,2010).

### 3.3 Bireysel Faktörler

Bireyin kişilik özelliklerinin ve ya dünyaya geldiği günden itibaren yaşamı esnasında deneyimleyip elde ettiği çeşitli özellikleri ile ilgilidir. Bireysel özelliklere daha detaylı bakıldığında çalışan kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, çalıştığı işten beklentileri gibi bireysel değişkenler bulunduğu iş durumunu algılamasını etkilemektedir (Keser, 2015). Çalışan bireyin içinde bulunduğu yaş döneminin, bireyin iş hakkındaki tutumları, iş ile ilgili hareketleri, işe ilişkin beklentileri ve işle ilgili aldığı kararların şekli yaşa bağlı olarak

farklılıklar göstermektedir. İş doyumunu ve çalışan kişinin ihtiyaçları, biliş düzeyi arasında ilişki bulunmaktadır (Okpara, 2006, s. 50; Gibson ve Klein, 1970, s. 418; Aşık, 2010).

Araştırmacılara göre çalışan bireyin yaşının artması ile çalışma deneyimleri de doğru orantıda artmaktadır. Çalışma deneyimlerinin artması sayesinde iş doyumunu düzeyi de artmaktadır.

Bu konuda Glenn ve arkadaşları, çalışanın yaşı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında çalışanların yaşı yüksek olan çalışanların yaşı düşük olan çalışanlara oranla iş doyum düzeylerini daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu sonucu eğitim düzeyinin yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artması olarak açıklamışlardır (Glenn ve ark., 1977, s. 190-193).

Mottaz' a göre (1987), genç çalışanlar içsel motivasyonlara, yaşı daha yüksek olan çalışanlar ise dışsal motivasyonlara önem vermektedir. Genç çalışanlar yaşları daha yüksek olan çalışanlara oranla iş değiştirme faaliyetleri daha fazladır. Genç çalışanların iş değiştirmeyi eğlenceli bulduklarını düşünmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanların çalışma karşılığı ve geçen süre sayesinde aldıkları ücret artışı iş doyumunu ile doğru orantılıdır. Çalışanların yaşının ilerlemesi sayesinde kendi bireysel yaşamları ve sahip oldukları iş ile ilgili maaş artımı istenilen seviyeye gelme gibi birçok beklentinin gerçekleşmiş olması ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Fakat yaşı daha büyük çalışanların işten ayrılma zamanlarının yaklaştığı çalışanların iş doyumlarında düşüş olduğu da görülmektedir.

Mottaz bu durumu emeklilik dönemi yaklaşan çalışanın hayatının büyük bölümünü kapsayan çalışma hayatının bittikten sonra kişinin ne yapacağını bilememesi ile ilgili bir olarak açıklamaktadır (Aşkın, 2010).

İş doyumunu etkileyen yaş faktörüne bakıldığında yaşları daha yüksek olan çalışanların teknolojidaki değişiklikleri takip etmekte ve değişime uyum sağlamakta zorlandıkları görülmüştür (Luthans ve Thomas, 1987).

Cinsiyet farklılıkları iş doyumunu üzerinde etkilidir. Bir iş yerlerinde kadın ve erkek aynı şeylerden motivasyon artımı yaşamazlar (Jurgensen, 1949). Kadınların evli ve tam zamanlı çalışıyor olmaları özel hayatlarındaki rol çalışmalarını tetiklemektedir (Keskin, 1987). Çalışanların cinsiyetleri çalıştıkları işe karşı tutumlarını ve işe karşı beklentilerini etkilemektedir. İş doyumunu ve cinsiyet farklılıklarını ele alan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, farklı görüşler bulunmaktadır. Hulin ve Smith (1964) yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere oranla iş doyumunu düşük bulmuştur. Fakat araştırmacılar bu sonucu cinsiyet değişkenine bağlamak yerine kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret almaları, sadece erkeklerin çeşitli promosyon fırsatlarına sahip olmaları, ve erkeklere oranla aynı şartlar

altında çalışmadıkları, yükselme imkanı olmayan iş alanlarında çalıştırıldıkları için olduğunu savunmuşlardır. Çalışma ortamında bahsi geçen faktörlerin kontrol edilmediğini bildirmiştir. Kadın ve erkek iş doyumunu farklılıklarını araştıran çalışmalara bakıldığında çalışanların cinsiyet ayırt etmeksizin koşulları eşit olduğunda iş doyumunu konusunda bir farklılık göstermediği de görülmektedir (Clark, 1997).

Garcia ve arkadaşlarının 2005 yılında kadın ve erkek arasındaki iş doyumunu inceledikleri araştırma sonuçlarına göre erkek çalışanlar kişiler arası ilişkilere kadın çalışanlara oranla daha fazla önem göstermektedirler. Araştırma sonuçlarında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla iş koşullarını dikkate aldıkları ve iş koşullarını iş doyumlarını etkiledikleri sonucuna varılmıştır.

### 3.4 Örgütsel Faktörler

Yapılan çalışmalara göre iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin başında çalışana yaptığı iş karşılığında verilen ücrettir. İş yerinde çalışanın işine karşı gösterdiği tutumu, aldığı ücretin kendine yeterlilik boyutu ve ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi ölçmektedir. Bir iş yerinde çalışan birey iş yerinde uygulanan ücret sisteminin adil olmasını ve işinden gereksinimlerine uygun olmasını istemektedir (Groot ve Brink,1999, s.344). İş yerinde alınan ücretin sadece miktarı iş doyumunun yüksek olması için yeterli değildir.

Ücret hem yeterli hem de diğer çalışılan kişilere göre dengeli olmalıdır. İş doyumunu gelir düzeyi ile olumlu bir ilişki içerisindedir.

Bireyin maddi eksikliği iş yaşamındaki gösterdiği enerjiyi düşürmektedir. Maddi yetersizlikler yüzünden işten ayrılma ve işe devamsızlığı arttırmaktadır (Kolasa,1969,s.455 ; Saal ve Knight,1988,s.304).

Bir iş yerinde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması durumunda çalışanlar başka iş arayışına girmekte, kendilerini çalıştıkları iş ortamına ait hissetmekte sorunlar yaşamakta ve o iş yerinde bulduklarından dolayı mutsuz olmaktadır (Erbaşlar, 2015).

Keser 2006 yılında çağrı merkezinde çalışanların iş yükü ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında düşük iş doyum düzeyi ve yüksek iş yükü düzeyi arasında pozitif ilişki bulunmuştur. İş yükü çalışanların iş doyumunu ters yönde etkilemektedir.

Ünalın ve arkadaşlarının 2006 yılında üniversite hastanesindeki sekreterlerin iş doyumlarını araştırdıkları çalışma sonuçlarında, çalışanın iş yükünün adil olduğunu düşünmesi, iş ile ilgili elde edilen başarılarından dolayı takdir edildiğini algılayan, kurum içerisindeki yapılan terfilerde adaletli olduğunu düşünen çalışanların iş doyumları yüksek bulunmuştur.

Yapılan çalışmalara göre iş yerindeki eşitlik ve değer algıları çalışanlar için çok önemlidir. Bu değer algıları kültürden kültüre farklılıklar göstermektedir (Pillai,1999; Bolino ve Turnley 2008, s.45; ).

Araştırmacılara göre iş yerindeki lider konumundaki kişinin zekası çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Liderlik kavramı kesin bir şekilde açıklanamasa da bu kavram konusunda liderlerin astların iş hakkındaki tutum ve işe yansıyan davranışlarında ekili olduğuna dair sonuçlar bulan araştırmalar bulunmaktadır (Erbaşlar, 2015; Zel, 1999 ;Yukl ve Van Fleet, 1992; Yukl, 2008; Pillai,1999).

İş doyumunu ve iş yerinde geçirilen zamana bakıldığında çalışma süresi iş doyumunda etkilidir. Bu konuda Kahraman ve ark., 2011 yılında 89 yoğun bakım hemşiresinin iş doyumlarını etkileyen faktörleri araştırmıştır. Çalışma sonucunda eğitim seviyesi, çalışma yılı ve çalışma tipinin işten memnun olma durumunu etkilediği bulunmuştur. Yapılan bu çalışma sonucunda çalışanların işlerini sevmelerini ve işe devam etmelerini artırmak için sürekli gece çalışan hemşirelerin koşullarının iyileştirilmesi önerilmiştir.

Çalışılan iş yerindeki karşı karşıya kalınan müşterinin sahip olduğu haklar, müşterilerin çeşitliliği ve bulunduğu pozisyon da çalışanların duygularını etkilemektedir. Çalışanların müşteriler ile yüz yüze iletişime girme zorunlulukları da çalışanın olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan çalışmalara göre müşteri ile yüz yüze etkileşim halinde olan çalışanlar duygusal çelişki yaşamaktadırlar (Morris, 1996).

#### 4. LİTERATÜR TARAMASI

##### 4.1 Seks İşçilerinin İşleri Hakkındaki Tutum ve Düşünceleri ile ilgili Çalışmalar

Susan ve ark., 2010 yılında 65 kadınsokakseksişiileHindistan'dabulunanseksişçilerinininsosyodemografiközelliklerinikeşfetmek, çalışmaşartlarıhakkındadetaylıbilgisahibiolmak, kendilerineduydukları saygı düzeyini ve yaşam memnuniyetlerini öğrenmek amacı ile bir çalışma yapmıştır. Katılımcıların %33 en az bir kez intihar girişiminde bulunmuştur. Örneklemin % 61.5 seks işçisi olarak çalışırken fiziksel ve psikolojik tacize uğradığını bildirmiştir. Katılımcıların yarısı madde bağımlısıdır. Söz konusu araştırma sonuçlarında katılımcıların benlik saygısı sonuçları ve gün içinde cinsel birliktelik yaşadıkları müşteri sayısı arasında bir anlamlı ilişki bulunamamıştır. Fakat yaşam doyumunu puanları ve gün içinde cinsel birliktelik yaşadıkları müşteri sayısı arasında anlamlı negatif ilişki bulunmuştur (Susan, 2014).

##### 4.2 Seks İşçilerinin Çocukluk Çağı Örselenmesi ile İlgili Çalışmalar

Çin’de seks işçileri ile ilgili yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, erken yaşta cinsel deneyim yaşamak ve intihar girişimi arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda Seks işçileri arasında finansal ihtiyaçları yüzünden bu işi yapan kadınların İntihar düşüncesi ve girişimi, diğer sebeplere oranla seks işçisi olan kadınlara göre daha fazladır.

Bu araştırmanın örneklemin %20 si kendini yaptığı işten çok memnuniyetsiz olarak değerlendirmektedir. %18’i ise yaşamını çok memnuniyetsiz olarak değerlendirmektedirler. Özellikle intihar düşüncesi ve ya girişimi olan kişilerin raporlarında madde geçmişi, hayatından çok memnuniyetsiz olmaları ve ailelerinin yaptıkları işi öğrenme kaygısı bulunmaktadır (Hong, 2007).

İsrail’ de yapılan bir araştırmada kadınların %82’nin yasa dışı yollarla İsrail’e geldiği, %17 si travma sonrası stres bozukluğu kriterlerini, %19’unun da klinik depresyon kriterlerini karşıladığı, kadınların tümünün cinsel birleşme sırasında prezervatif kullandıklarını fakat oral seks için prezervatifin kullanılmadığını ve cinsel yolla bulaşılan virüslerden korunamadıkları bilgileri elde edilmiştir. Seks işçileri günde ortalama 12 müşteri ile cinsel birliktelik yaşadıklarını ve katılımcıların %42’sinin adet döngüsü döneminde de çalıştığını sonuçları elde edilmiştir (Chudakov, 2002).

Başka bir araştırmada ise seks işçisi olmanın olumsuz yönleri, sırası ile finansal olarak birine bağımlı olmak, bulaşıcı hastalıklardan korkmak ve bir şekilde tam korunamamak, samimi ilişkiler ile ilgili sorunlar yaşamak, müşterilerin talepleri, cinsel sorunlar yaşamaları şeklindedir (Rössler, 2010).

New York’ da yapılan araştırma sonuçlarında çocukluk çağında yaşanan taciz, ihmal ve seks işçisi olmak arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (Wilson, 2010).

Sokakta çalışan seks işçileri araştırıldığı bir çalışmada ise katılımcıların polis, toplum ve ya yakınları tarafından damgalanma korkusu nedeni ile sorunlarını anlatmaktan kaçındıkları bilgisi elde edildi (Bodkin, 2015).

Etiyopya’da yaşları 14 ve 18 arasında olan 30 genç seks işçisi ile görüşülerek yapılan bir çalışmada örneklemin %73 ünün hayatları boyunca en az bir kez tecavüze uğradıkları, örneklemin %37’sinin en az bir kez hamile olduğu ve %93’ünün sokakta çalışırken fiziksel şiddete maruz kaldığı sonuçları elde edilmiştir (Lanor, 2000).

Başka bir araştırmada ise Seks işçilerinin kendilerini bazen tanıdıkları, bazen de tanımadıkları kişiler yani toplumun geneli tarafından dışlanmış hissettiklerini belirtmektedirler (Rössler, 2010).

O’Doherty Kanada’da sokakta çalışan seks işçilerinin yaşadıkları mağduriyeti ve sıklığını araştırdı. Bu çalışma sonucunda, katılanların% 24’ü fiziksel şiddete maruz kalıp en az bir kez



darpedildiğini bildirmiştir. Fiziksel şiddeti uygulayanların başta müşteriler olduğunu ve ardından şiddet uygulayanların polis tarafından darpedildiği bilgileri elde edildi (O'Doherty, 2011).

120 seks işçisi kadınla yüz yüze görüşmeler şeklinde yapılan başka bir araştırmada ise görüşmelerin özetinde partnerlerin, yasal ve yasadışı uyuşturucu kullanımı, uyuşturucu ile ilişkili sağlık sorunlarını, katılımcıların ihtiyaçları ve tedavi merkezleri ile ilgili kendilerinin deneyimleri hakkında geniş çaplı bir araştırma sonuçlarına göre, kulüp yöneticileri veya sahiplerinin söz konusu işyerinde madde kullanımını ya da kötüye yaygınlığı artırmada önemli bir faktör oynadığı, müşterilerin kulüplerde, yaklaşık olarak her gece bir olay yarattığı bilgileri elde edilmiştir. Ayrıca, bazı yöneticilerin, iş yerinde yasadışı uyuşturucu kullanımına izin verdiği ve çalışanları da uyuşturucu kullanmaya teşvik etmekte olduğu gibi sorunların bulunduğu araştırmanın sonuçlarında elde edilmiştir (Nunen, 2013).

Meksika'da Ulibarri ve arkadaşlarının 2006 yılında seks işçilerinin cinsel ilişki sırasında prezervatif kullanımını arttırmak, çalışanları cinsel yolla bulaşan hastalıklardan korumak amacı ile çalışanların müşterileri ile olan tartışma becerilerini ve onları korunmalı ilişki için ikna etme becerileri kazandırmak olan çalışmada. Kadın seks işçilerinin yaşadıkları duygusal, fiziksel, cinsel istismar ve ihmal geçmişleri ve çeşitli yaşadıkları psikolojik sıkıntı belirtileri araştırılmıştır. Araştırmaya katılım şartı olarak, 18 yaşında veya daha büyük, son iki ay içerisinde, para, uyuşturucu ya da diğer maddi yararları için seks ticareti yapmış olmak ve en az bir müşteri ile korunmasız cinsel ilişki yaşama gibi şartlar esasına dayanılarak toplam 916 kadın seks işçisi katılmıştır. Bilgi toplamak için (Patterson et al., 2005)' un daha önce başka bir araştırmada seks işçilerinin tanımlamak için hazırladığı sosyodemografik bilgi formu, genel psikopatolojiyi detaylı değerlendirebilmek için kısa semptom envanteri, duygusal, fiziksel ve cinsel istismar hayat ölçeği, bağımlılık şiddeti endeksi ölçeği, sosyal ve duygusal destek envanterlerinden oluşan anketler kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre yaşamları boyunca istismar öyküsü olan kadınların diğer kadınlara oranla depresyon ve somatizasyon semptomları daha fazla bulunmuştur. Örneklem içerisinde istismar geçmişi olup aynı zamanda sosyal desteği olmayan kadınların depresyon puan ortalamaları diğer kadınlara oranla yüksek bulunmuştur. İstismar çeşitleri arasında en fazla cinsel istismar ile depresyon semptomları arasında ilişki bulunmuştur. Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre örneklemin çoğunluğunun istismar geçmişi bulunmaktadır. Sosyal destek büyük ölçüde depresyon ve somatizasyon gibi belirtileri azaltmaktadır. Duygusal istismar ve sosyal destek arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Bireyin geçmiş hayatındaki fiziksel örselenme ve cinsel

örselenme deneyimleri ile somatik belirtiler arasında olumlu ilişki bulunmaktadır (Ullibari ve ark., 2006).

#### **4.3 Kadın Seks İşçilerinin Ruh Sağlığı ile İlgili Yapılan Araştırma Sonuçları**

Seks çalışanları ile yapılan ruh sağlığının araştırıldığı araştırmaların çoğunda katılımcıların depresyon oranları yüksek bulunmuştur (Patel, 2015).

Zürih' te yapılan bir araştırma sonuçlarına göre Seks işçilerinde kaygı bozuklukları, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu gibi psikolojik bozukluklar bulunmaktadır. Bu araştırmaya göre Seks işçisi olma sebebi arasında en önemli sebep finansal destek ve sırası ile var olan borçları ödemek, uyuşturucu satın almak gelmektedir (Rössler, 2010).

Meksika'da seks çalışanlarının depresyon ve intihar riskinin sosyal ilişkisi araştırmıştır. Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre annesi ile olan ilişkinin kötü ya da çok kötü olarak değerlendirilmesi ve cinsel kurbanlık deneyimi yaşamış olmakla, katılımcıların depresyon puanlarının yüksek olması arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur (Forteza, 2014).

#### **4.4 Fahişelik ve Travmatik Stres Arasındaki İlişki ile İlgili Araştırmalar**

Fahişelik ve travmatik stress arasındaki ilişkiyi araştırmak için 9 ülkede toplam 854 kişi ile yapılan (Kanada, Kolombiya, Almanya, Meksika, Güney Afrika, Tayland, Amerika Birleşik Devletleri, Zambia) araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %71 inin fiziksel saldırıya uğradıkları, katılımcıların %63 ünün tecavüz geçmişi olduğu, %89 unun da seks çalışmanı olmaktan kaçmaya çalıştıklarını fakat hayatta kalmak için başka bir seçenekleri olmadığı, %75 inin evsiz olduğu, ve katılımcıların büyük bölümünün travma sonrası stres bozukluğu değerlerini karşıladıkları sonuçlarını elde edilmiştir. Araştırmacılara göre TSSB bulgularının bu kadar yüksek olmasının temel nedeni, katılımcıların yaşamlarında cinsel ve fiziki saldırıya maruz kalmalarıdır (Farley, 2015).

İskoçya'da seks çalışanlarının uyuşturucu kullanımı ile ilgili yapılan bir çalışmada uyuşturucu kullanan seks işçisi olan ve olmayan toplamda 176 katılımcının alındığı araştırma sonuçlarına göre depresif düşünce ve yaşam boyu intihar girişimi, seks işçisi olan kadınlarda kontrol grubuna oranla daha yüksek bulunmuştur. Fakat nevrotik semptomlar ve seks işçisi olmak ve ya olmamak arasında yordayıcı bir etkiye sahip değildir (Gilchrist, 2005).

Sydney'de 2005 yılında sokakta çalışan seks işçileri ile yapılan bir çalışma sonuçlarına göre geçmişinde stresli bir olay yaşamış olanlar arasında yaklaşık olarak katılımcıların dörtte üçü Travma sonrası stres bozukluğu kriterlerini karşılamaktadır ve bir sağlık profesyoneline ilişkili semptomları hakkında görüşülmesi gerektiğini bilmemektedir. Katılımcıların

yarısından fazlasının depresyonda olma durumunun olduğu, çalışılırken karmaşık travma geçmişlerinin varlığı rapor edilmiştir. Karmaşık travma geçmişine verilecek örnekler ise % 71 katılımcı ciddi yaralanma yaşamış veya ölüme tanıklıkta bulunmuştur, % 68 i bir silahla tehdit edilmiş yada tutsaklık durumuna maruz kalmıştır. Bunun yanında katılımcıların çoğunluğunun işle ilgili şiddete maruz sonuçları elde edilmiştir (Roxburgh,2006).

#### **4.5 Seks Satın Alan Erkekler ile ilgili Araştırmalar**

Seks satın alan ve almayan erkekleri karşılaştırdığı bir araştırmada, seks işçisi kadınlarla cinsel birliktelik yaşayan erkeklerin kadınlara daha fazla düşmanca hareketlerde buldukları ve, empati derecelerini düşük olduğu sonuçları elde edilmiştir (Farley, 2015).

İskoçya’da seks satan alan 110 erkek katılımcıların seks işçilerine tutumları, davranışları ve demografik özelliklerini inceleyen araştırmada bulunan sonuçlar: erkeklerin seks satın alma yaşlarının en erken 18 – 20 liyaşlarda, ve örneklemin yaklaşık olarak yarısının ilk seks satın alırken yalnız oldukları, ekeklerin seks satın almaları ve pornografî kullanmaları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, örneklemin sadece %16sı seks satıcıları ile aralarında duygusal bağ olduğunu, Genel olarak fuhuş yapan kadınlara erkeklerin farklı bakış açıları bulunduğu, ve bazı alıcıların fuhuş yapan kadınları diğer kadınlarla karşılaştırdıklarında onların daha materyalisttik (duygu yoksunu) olduklarını düşündükleri bulguları elde etmişlerdir (Farley,2011).

## **5.YÖNTEM**

### **5.1 Araştırmanın Önemi**

Seks işçilerinin yaşam şekli, yaptıkları iş yüzünden maruz kaldıkları şiddet ve bir takım önyargılar son yıllarda dünyada araştırılan önemli konulardan biri olmuştur. Ancak KKTC’ de bu konuda araştırmalar açısından bir boşluk bulunmaktadır.

### **5.2 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma KKTC genelindeki gece kulüplerinde çalışan, çok iyi derecede Türkçe konuşan kadınların, çocukluk çağı örselenmeleri, iş doyumu ve tükenmişlikleri hakkında bilgi sahibi olmak ve seks işçiliğine objektif bir yaklaşım getirme amacı taşımaktadır.

### **5.3 Araştırmanın Tekniği**

Bu çalışmada, kesitsel araştırma deseni kullanılmıştır. 70 gönüllü katılımcı amaçlı örnekleme yöntemi ile araştırmaya alınmıştır.

#### **5.4 Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Araştırma, 18 yaş ve üstü iyi derecede Türkçe konuşabilen 70 kadın katılımcı içermektedir. Katılımcılar, gece kulüpleri ve devlet çalışanı olmak üzere iki gruba ayrıldı. Toplam verilerde 35 gece kulübü çalışanı ve 35 devlet çalışanı kadın araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

#### **5.5 Araştırmanın Hipotezleri**

1-Toplum tarafından saygınlığı olmayan seks işçileri ve toplum tarafından saygınlığı olan devlet çalışanı kadınların iş doyumunu değerlendirmeler arasında bir fark var mıdır?

2-Seks işçileri ve devlet çalışanı kadınların çocukluk çağı örselenmeleri arasında bir fark var mıdır?

3-Seks işçileri ve devlet çalışanı kadınların tükenmişlik ölçek sonuçları arasında bir fark var mıdır?

#### **5.6 Veri Toplama Araçları**

Araştırmada katılımcıların sosyo-demografik nitelikleri hakkında veri toplamak için, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, katılımcıların çocukluk dönemlerindeki örselenmeler hakkında bilgi edinmek için Bernstein ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilen, Aslan ve Alparslan (1999) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılan “Çocukluk Çağı Örselenme Yaşantıları Ölçeği”, iş doyumları hakkında bilgi almak için Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması Oran (1989) tarafından yapılan iş doyum ölçeği ve son olarak da katılımcıların işle ilgili tükenmişlik seviyelerini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1991) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır.

#### **5.7 Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmada, seks çalışanları ve devlet dairesinde çalışan kadınların kendileri ve aileleri hakkında bilgi toplamak için araştırma değişkenleriyle ilgili oluşturulmuş 19 sorudan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” hazırlanmıştır. Bu formda, araştırmaya katılan seks çalışanlarının ve devlet dairelerinde çalışan kadınların yaşları, okul türü, uyrukları, medeni durumları, çocuk

sayıları, gelir durumları, anne ve babanın eğitim durumu, gelir düzeyi, medeni durumu anlamak ve detaylandırmak için çeşitli sorular sorulmuştur.

Kişisel bilgi formunda ayrıca kendilerini ve ailelerini tanımlayan ev içi durumları daha iyi yansıtabilmeleri için (ailelerin işleri hakkındaki düşünceleri, eş ya da hayatlarındaki kişinin yaptıkları iş hakkındaki düşünceleri, yaşadıkları toplum tarafından dışlanmış hissetmeleri vb.) gibi sorular yöneltilmiştir.

### **5.8 Çocukluk Çağı Örselenme Yaşantıları Ölçeği**

Ölçek Bernstein ve arkadaşları (1994) tarafından 18 yaş öncesi kişilerde yaşanan örselenme geçmişini detaylı incelemek için geliştirilmiştir. Envanterde 40 sorudan oluşan ve bireyin çocukluk döneminde yaşadığı örselenme yaşantılarını tanımlamaya yardımcı olan beş şık bulunmaktadır. Seçenekler 1 hiçbir zaman ve 5 çok sık şeklinde doldurulmaktadır. Alınan yüksek puanlar çocukluk örselenme yaşantılarının sıklığını ve çeşidini göstermektedir. Ölçeğin duygusal kötüye kullanım, duygusal ihmal, fiziksel kötüye kullanım, cinsel kötüye kullanım olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır (Bernstein ve ark.,1994). Türkçe Aslan ve Alparslan (1999) tarafından çevrilmiş ve Cronbach alfa katsayıları 0.79 ve 0.94 arasında olup, geçerlik ve güvenilirliği yüksek olarak saptanmıştır. Çeviri sırasında üç psikiyatrist, bir psikolog ve bir epidemiyolog ile birlikte çalışılmıştır. Ölçeğin orijinal halinde bulunanbaşlangıç tümcesi ve bazı sorular Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan değişiklikler sonrasında çeviriİngilizceye geri çevrilmiş ve kontrol edilmiştir (Aslan ve Alparslan 1999).

### **5.9Maslach Tükenmişlik Envanteri**

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik envanteriyedi dereceli likert tipi olan ölçme aracı olup, toplam 22 sorudan ve duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık adı altında üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1 hiçbir zaman” ve “7 her zaman” biçiminde hesaplanmaktadır. Ergin (1992) tarafından Türkçe ‘ye çevrilen ölçekte bazı değişiklikler yapılarak cevap seçenekleri “0 hiçbir zaman”, “4 her zaman” olarak envanterbeş dereceli ölçek halinde tekrardan düzenlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının test tekrar test güvenilirlik katsayıları; duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .72, kişisel başarı .67 olarak bulunmuştur.Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı, alt ölçeğindeki düşük puanı yansıtmaktadır.

Puanlamada, her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır (Yıldırım, 2010; Avşaroğlu ; Bodur, 2001).

### **5.10 Minnesota İş Doyumu Ölçeği (İDÖ):**

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen, uzun formu 100 maddeden oluşan, Oran (1989) tarafından Türkçeye çevrilen 20 sorudan oluşan bir envanterdir. Her bir soru için, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş şık bulunmaktadır. Bu şıklar; hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnudum ve çok hoşnudum şeklinde puanlandırılmıştır. Soruların hesaplanması sonucunda uygulanan kişinin alabileceği en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olmaktadır. Kısa form içerisinde içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere alt bölümü bulunmaktadır ve tüm maddelere verilen cevapların toplamı da genel doyumuna ortaya çıkarmaktadır. Kısa formun bir hafta ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının .89, bir yıl ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının ise .70 olduğu rapor edilmiştir. “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .91’dir (Köroğlu, 2012; Dikmen, 1995).

### **5.11 Uygulama**

KKTC’de bulunan gece kulüplerinden, kendi kulübüne araştırmacı tarafından girilmesine izin veren gece kulübü sahipleri ve orada çalışmakta olan kadınların gönüllülük yasasına dayanarak, amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 35 seks işçisi kadın oluşturmaktadır. 5 katılımcı iş doyum ve tükenmişlik sorularına cevap vermemiştir. Bu çalışma KKTC’de Şubat-Haziran 2016 tarihlerinde yapılmıştır.

### **5.12 Verilerin Analizi**

Çalışmaya katılmayı kabul eden yetişkin kadınlara veri toplama araçları dağıtılıp, katılımcıların gözlem altında ve zaman sınırlaması olmadan demografik formu ve ölçeklerin cevaplanması için ihtiyaç olan süre uygulayıcılara tanınmıştır. Araştırmanın temel ve alt sorunları test edilmek amacı ile elde edilen veriler SPSS 21. veri analiz programı kullanılmıştır.

### 5.13 Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Örnekleme devlet çalışanı kadınların yaşları, gece kulübü çalışanlarına oranla daha yüksek bulunmuştur.
2. Örnekleme oluşturan gece kulübü çalışanı kadınların ana dilleri Türkçe değildir.
3. Örnekleme oluşturan kadınlar ölçeklerdeki maddeleri içtenlikle (utanmadan, sıkılmadan) yanıtlamakta zorlanabilir.
4. Örnekleme KKTC genelindeki sadece Türkçe bilen seks çalışanları araştırmaya seçilmiştir.
5. Araştırma kapsamında incelenen seks çalışanlarının yaptıkları işle ilişkili olduğu düşünülen iş doyumu, ‘Minnesota İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)’ ve tükenmişlik seviyeleri ‘Maslach Tükenmişlik Envanteri’ ile sınırlı kalmıştır.
6. Araştırma kapsamında seks çalışanları ve devlet çalışanı kadınların çocukluk dönemlerindeki örselenme düzeylerini öğrenmek için “Çocukluk Çağı Örselenme Yaşantıları Ölçeği” (ÇÖYO) ölçeği ile sınırlı kalmıştır.
7. Araştırmada alınan bilgiler kişilerin kendi kendilerini değerlendirmeleri sonucunda elde edilecektir.

## 6. BULGULAR

Bu araştırma örnekleminde 35 gece kulübü çalışanı ve 35 devlet çalışanı kadın bulunmaktadır.

Tablo 1.

*Katılımcıların Uyrak Dağılımı*

---

	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Uyruk				
Çekoslovakya	1	2.9	0	0.0
Kazakistan	1	2.9	0	0.0
Kenya	1	2.9	0	0.0
Moldovya	17	48.6	0	0.0
Rusya	4	11.6	0	0.0
KKTC	0	0.0	32	91.4
Türkiye	1	2.9	3	8.6
Ukrayna	10	28.6	0	0
Toplam	35	100.0	35	100.0

Araştırmaya dahil edilen gece kulübü çalışanlarının uyruklarına bakıldığı zaman; %2.9' unun (n=1) Çekoslovak uyruklu, %2.9' unun (n=1) Kazakistan uyruklu, %2.9' unun (n=1) Kenya, %48.6'sının (n=17) Moldovya uyruklu, %11.6'sının (n=4) Rusya, %26.6'sının (n=8) Ukrayna uyruklu olduğu, araştırmaya dahil edilen devlet çalışanı kadınların uyruklarına bakıldığı zaman; %91.4'ünün (n=32) KKTC uyruklu, %8.6'sının (n=3) Türkiye uyruklu olduğu saptanmıştır.

Tablo 2.

*Katılımcıların Eğitim Seviyesi*



	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Orta Okul	1	2.9	-	-
Lise	14	42.9	5	14.3
Üniversite	15	54.3	30	85.7
Toplam	35	100.0	35	100.0

Gece kulübü çalışanlarının 2.9%'u (n=1) orta okul mezunu olduğunu, %42.9'u (n=14) lise mezunu olduğunu, %54.3'i (n=15) üniversite mezunu olduğunu bildirmiştir. Devlet çalışanlarının %14.3' ü (n=5) lise mezunu olduğunu, % 85.7'si (n=30) katılımcı ise üniversiteden mezun olduğunu bildirmiştir.

Tablo 3.

*Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı*

	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Evli	4	11.4	20	57.1
Boşanmış	2	11.4	1	2.9
Dul	4	11.4	-	-
Nişanlı	-	-	5	14.3
İlişkisi var	9	25.7	2	5.7
İlişkisi yok	14	40.0	7	20.0
Toplam	35	100	35	100

Gece kulübü çalışanlarının %11.4'ü (n=4) evli olduğunu, %11.4'ü (n=4) boşandığını, %11.4'ü (n=4) dul olduğunu, %25.7'si (n= 9) ilişkisi olduğunu, %40.0'ı (n=14) ilişkisi olmadığını bildirmiştir. Devlet çalışanı katılımcıların %57.1'i (n=20) evli olduğunu, %2.9'u (n=1) dul olduğunu, %14.3'ü (n= 5) nişanlı olduğunu, %5.7'si (n=2) ilişkisi olduğunu ve %20.0 (n=7) katılımcı ise ilişkisi olmadığını bildirdi.

Tablo 4.

*Gece Kulübü Çalışanlarının İş Deneyimleri ile İlgili Özellikler*

	s	%
<b>Eşiniz (nişanlı, erkek arkadaş, sözlü vb.) işiniz ile ilgili ne düşünüyor?</b>		
Eşim ne iş yaptığımı bilmiyor	6	17.1
Cevap yok	29	82.9
<b>Günde kaç müşteri ile cinsel ilişkiye giriyorsunuz?</b>		
1-4 müşteri	12	34.2
5-8 müşteri	9	25.8
Cevap yok	14	40.0
<b>Müşterilerinizin en sık yaş aralığı nedir?</b>		
20 ve ya 20 yaş altı	1	2.9
21-25 yaş arası	2	5.7
26-30 yaş arası	17	48.6
31-35 yaş arası	8	22.9
Cevap yok	7	20.0
<b>Aileniz yaptığımız işi biliyor mu?</b>		
Evet	19	54.3
Hayır	13	37.1
Cevap yok	3	8.6

Gece kulübü çalışanlarına eşiniz (nişanlı, erkek arkadaş, sözlü vb.) işiniz ile ilgili ne düşünüyor? Sorusuna örneklemin %17,1'i (n=6) eşim ne iş yaptığımı bilmiyor, şeklinde cevap verirken, %82.9 (n= 29) katılımcı ise bu soruya cevap vermek istememiştir.

Günde kaç müşteri ile cinsel birliktelik yaşıyorsunuz sorusuna örneklemin %32,2'si (n=12) 1-4 kişi , %25.8' i (n= 9) 5-8 müşteri ile beraber olduğunu, %40.0'ı (n=14) katılımcı ise bu soruya cevap vermek istemedi.

Müşterin en sık yaş aralığı ile ilgili soruya katılımcıların, %2.9'u (n=1) 20 ve ya 20 yaş altı, 5.7'si (n=2) 21-25 yaş arası, %48.6'sı (n=17) 26-30 yaş arası, % 22.9'u (n=8) 31-35 yaş arası şeklinde cevap verirken katılımcıların % 20.0'ı (n=7) müşterilerin yaş aralıkları ile ilgili bilgi alınacak soruya cevap vermek istememiştir.

Aile ile ilgili sorulan sorularda % 54. 3 (n=19) katılımcı aileden birinin yaptığı işin ne olduğunu bildiğini, %37.1 (n=13) katılımcı ise ailesinin ne iş yaptığı hakkına bilgisi olmadığını söylerken katılımcıların %8.6'sı (n=3) bu soruya cevap vermek istememiştir.

Tablo 5.

*Gece Kulübü Çalışanlarının İş Özellikleri*

---

Gece Kulübü Çalışanı		
	s	%
<b>İşinizin tehlikeli ve ya size zarar verici olduğunu düşünüyor musunuz?</b>		
Evet	15	42.9
Hayır	13	37.1
Bazen	6	17.1
Cevap yok	1	2.9
<b>Ne kadar zamandır bu işi yapmaktasınız?</b>		
1-2 yıl arası	22	62.8
1-3 yıl arası	9	25.7
6-11 yıl arası	3	11.5
11 yıldır	1	2.9

15 Gece kulübü çalışanlarının %42.9'u (n=15) işini tehlikeli ve ya zarar verici olduğunu, %37.1 (n=13) katılımcı işinin tehlikeli ve ya zarar verici olduğunu düşünmediğini, %17.1 (n=6) işini bazen tehlikeli ya da zarar verici olduğunu düşündüğünü, %2.9 (n=1) katılımcı işini hem tehlikeli hem de zarar verici olduğunu bildirmiştir. Gece kulübü çalışanlarının %62.8'i (n=22) ise bu soruya cevap vermek istememiştir.

Gece kulübü çalışanlarının bu işi yapma sürelerine bakıldığında ise, katılımcıların %62.8'i (n=22) bu işi yapma süresinin 1-2 yıl arasında olduğunu, 1-3 yıl arasında bu işe devam ettiğini, %8.6'sı (n=3) ise bu işi yapma süresinin 6-10 yıl arasında olduğunu, gece kulübü çalışanlarından %2.9 (n=1) tanesi ise işi 11 yıldır yaptığını bildirmiştir.

Tablo 6.

*Gece Kulübü Çalışanlarının Kulüpte Çalışmak ile İlgili Düşünceleri*

## Gece Kulübü Çalışanları

s %

**Yaptığınız iş etrafınızdaki bireyler ya da toplum****tarafından sizce nasıl karşılanıyor?**

Dışlanma 11 31.4

Bir problem yok 23 65.7

Cinsel yolla bulaşan hastalıklardan, müşterilerden korkma 1 2.9

**İşiniz ile ilgili ne düşünüyorsunuz**

Kendi isteğimle işimi yapıyorum 20 57.1

Maddi durumum düzelince bu işi bırakacağım 15 42.9

Gece kulübü çalışanlarının %31.4'ü (n=11) toplum tarafından dışlandığını, %65.7'si (n= 23) toplum tarafından herhangi bir problem yaşamadığını, %2.9'u (n=1) cinsel yolla bulaşan hastalıklardan ve müşterilerin ona karşı davranışlarından korktuğunu bildirmiştir. Gece kulübü çalışanı olan katılımcıların, %57.1'i (n=20) işini kendi isteği ile yaptığı bilgisini verirken geriye kalan %42,9 (n=15) gece kulübü çalışanı ise maddi durumu düzelince işi bırakacağını bildirmiştir.

Tablo 7.

*Yaş ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırılması*

Yaş	N	MR	SR	U (p)
Gece Kulübü Çalışanı	30	24.40	854.00	224.00
Devlet Çalışanı	30	46.60	1631.00	(0.000*)

*Note: \*p≤0.05*

Yukarıdaki tabloda yaş ve iş yeri Man Whitney-U yöntemi kullanılarak araştırılmıştır. Yaş ve iş yeri Man whitney-u karşılaştırmasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Devlet çalışanlarının yaşları, gece kulübü çalışanlarına oranla daha yüksektir. (224.00, p≤0.000).

Tablo 8.

*İş Yeri ve Eğitim Seviyesi Karşılaştırması*

	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Orta okul	1	2.9	-	-
Lise	15	42.9	5	14.3
Universite	19	54.3	30	85.7
Toplam	35	100.0	35	100.0

*Note: X<sup>2</sup> = 8.469 p = 0.014\* \*p≤0.05*

Yukarıdaki tabloda eğitim seviyesi ve iş yeri Chi-square yöntemi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Eğitim seviyesi ve iş yeri Chi-square karşılaştırmasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Devlet çalışanlarının eğitim seviyeleri, gece kulübü çalışanlarına oranla daha yüksektir.

Tablo 9.

*İş Yeri ve Medeni Durum Karşılaştırması*

	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Evli	4	11.4	20	57.1
Boşanmış	4	11.4	1	2.9
Dul	4	11.4	-	-
Nişanlı	-	-	5	14.3
İlişkisi var	9	25.7	2	5.7
İlişkisi yok	14	40.0	7	20.0
Toplam	35	100	35	100

*Note:*  $X^2 = 28.255$   $p = 0.000^*$   $*p \leq 0.05$

Yukarıdaki tabloda medeni durum ve iş yeri Chi-square yöntemi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonrasında iki grup arasında anlamlı fark bulunmuştur. Devlet çalışanlarının çoğunluğu evli iken, gece kulübü çalışanlarının çoğunun ilişkisi yoktur.

Tablo 10.

*Aylık Gelir ve Meslek Karşılaştırması*



	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Gelir yok	3	8.8	0	-
1600'tl den az	0	-	2	5.7
1601-3000'tl arası	-	-	20	57.1
3001-5000'tl arası	17	48.3	13	37.1
5001'tl den fazla	15	42.9	0	-
Total	35	100.0	35	100.0

**Note:**  $X^2 = 40.533$   $p = 0.000^*$   $*p \leq 0.05$

Yukarıdaki tabloda aylık gelir ve iş yeri Chi-square analiz yöntemi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonrasında iki grup arasında anlamlı fark bulunmuştur. Gece kulübü çalışanlarının aylık geliri devlet çalışanlarına oranla daha fazladır.

Tablo 11.

*Çocuk Sayısı ve Meslek Karşılaştırılması*

	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Çocuk yok	20	57.1	21	60.0
1 çocuk	13	37.1	11	31.4
2 çocuk	2	5.7	3	8.6
Toplam	35	100.0	35	100.0

*Note:*  $X^2 = 0.391$   $p = 0.822$  \* $p \leq 0.05$

Yukarıdaki tabloda çocuk sahibi olma ve iş yeri Chi-square analiz yöntemi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonrasında iki grup arasında anlamlı fark bulunmuştur. Devlet çalışanları gece kulübü çalışanlarına oranla daha fazla çocuk sayısına sahiptirler.

Tablo 12.

*Ailenin Medeni Durumu ve İş yeri Karşılaştırılması*

	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Evli	20	57.1	34	97.1
Evli ama ayrı yaşıyor	8	22.9	0	-
Boşanmış	6	17.1	1	2.9
Dul	1	2.9	0	-
Toplam	35	100.0	35	100.0

*Note:*  $X^2 = 16.201$   $p = 0.001^*$   $*p \leq 0.05$

Ailenin medeni durumu ve iş yeri chi-square analiz yöntemi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonrasında iki grup arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Devlet çalışanlarının ailelerinin medeni durumu, gece kulübü çalışanlarının aile medeni durumuna oranla daha fazla evli bulunmuştur.

Tablo 13.

*İşe Başlama Nedeni ve Meslek Ki Kare Karşılaştırması*

	Gece Kulübü Çalışanı		Devlet Çalışanı	
	s	%	s	%
Ekonomik sebepler	26	68.6	31	88.6
Aile içi geçim, sevgi ilgi eksikliği, çocuk sağlık sorunu,	9	25.7	4	11.4
Kişisel istek	2	5.7	-	-
Total	35	100.0	35	100.0

*Note:*  $X^2 = 6.291$   $p = 0.279$   $*p \leq 0.05$

İşe başlama nedeni ve meslek ki kare karşılaştırma sonrasında iki grup arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu iki grubun işe başlama nedeni arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit edilmiştir. Gece kulübü çalışanları bu işi yapmanın ana sebebini %68.6'sı ekonomik sebep, %25.7'si aile içi geçim, sevgi eksikliği çocuk sağlık sorunları ve % 5.7'si kişisel istek seçeneklerini seçmiştir. Devlet çalışanlarının % 86.6'sı ekonomik sebepler, %11.4'ü aile içi geçim sevgi eksikliği seçeneğini işe başlama sebebi olarak seçmiştir.

Tablo 14.

*FizikselİstismarveMeslek Mann Whitney-U Karşılaştırması*

<b>Fiziksel İstismar</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	35	44.76	1566.50	288.500
DevletÇalışanı	35	26.24	918.50	(0.00)

*Note: \*p≤0.05*

Fiziksel istismar toplam ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=288.500, p≤0.00) bulunmuştur. Gece kulübü çalışanları devlet çalışanlarına oranla çocukluk döneminde daha çok fiziksel istismara uğramıştır.

Tablo15.

*Duygusal İstismar ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması*

<b>Duygusal İstismar</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	35	33.63	1177.00	547.000
DevletÇalışanı	35	37.37	1308.00	(0.441)

*Note: \*p≤0.05*

Duygusal istismar toplam ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=547.000, p≤0.441) bulunmamıştır.

Tablo 16.

*Cinsel İstismar ve Meslek Mann Whitney-U Karşılaştırması*

<b>Cinselİstismar</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	35	40.30	1410.50	444.500
DevletÇalışanı	35	30.70	1074.50	(0.06)

*Note: \*p≤0.05*

Fiziksel istismar toplam ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=444.500, p≤0.06) bulunmamıştır.

Tablo 17.

*İşDoyumuİçFaktörlerveMeslek Mann Whitney-U Karşılaştırması*

<b>İçselFaktörler</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	29	20.76	602.00	167.000
DevletÇalışanı	35	42.23	1478.00	(0.00)

*Note: \*p≤0.05*

İş Doyum iç faktör ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=167.000, p≤0.00) bulunmuştur. Devlet çalışanlarının işlerinin içsel doyumu gece kulübü çalışanlarına oranla daha fazladır.

Tablo 18.

*İşDoyumuDışFaktörlerveMeslek Mann Whitney-U Karşılaştırması*

<b>DışFaktörler</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	29	34.34	996.00	454.000
DevletÇalışanı	35	30.97	1084.00	(0.470)

*Note: \*p≤0.05*

Dışsal faktörler ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=454.000, p≤0.470) bulunmamıştır..

Tablo 19.

*İşDoyumunuGenelToplamveMeslek Mann Whitney-U Karşılaştırması*

<b>GenelToplam</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	29	23.17	672.00	237.000
DevletÇalışanı	35	40.23	1408.00	(0.00)

*Note: \*p≤0.05*

Genel toplam ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=237.000, p≤0.00) bulunmuştur. Devlet çalışanlarının genel iş doyum toplamları gece kulübü çalışanlara oranla daha fazladır.

Tablo 20.

*DuygusalTükenmişlikveMeslek Mann Whitney-U Karşılaştırması*

<b>DuygusalTükenme</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	29	38.40	1113.50	336.500
DevletÇalışanı	35	27.61	966.50	(0.02)

*Note: \*p≤0.05*

Duygusal tükenmişlik ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=336.500, p≤0.02) bulunmuştur. Gece kulübü çalışanlarının duygusal tükenme puan ortalamaları devlet çalışanlarının oranla daha fazladır.

Tablo 21.

*KişiselBaşarıveMeslek Mann Whitney-U KarşılaştırmaTablosu*

<b>Kişiselbaşarı</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	29	30.17	875.00	440.00
DevletÇalışanı	35	34.43	1205.00	(0.359)

*Note: \*p≤0.05*

Kişisel başarı ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (u=336.500, p≤0.359) bulunmamıştır.

Tablo 22.

*DuyarsızlaşmaveMeslek Mann Whitney-U KarşılaştırmaTablosu*



<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>N</b>	<b>MR</b>	<b>SR</b>	<b>U (p)</b>
GeceKulübüÇalışanı	29	35.70	1036.00	385.00
DevletÇalışanı	35	28.82	980.00	(0.135)

*Note: \*p≤0.05*

Duyarsızlaşma ve meslek Man Whitney- U karşılaştırmasında iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark ( $u=385.500$ ,  $p\leq 0.135$ ) bulunmamıştır.

## **7.TARTIŞMA**

Bu çalışmada Kuzey Kıbrıs'ta gece kulübü çalışan kadınların çocukluk örselenmeleri, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri devlet dairesinde çalışan kadınlarla karşılaştırılmıştır. Buna

ek olarak, gece kulübünde çalışan kadınların işleri ile ilgili düşünceleri ve toplumun kendilerine yönelik tutumları incelenmiştir.

Seks işçileri ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunda, genellikle alkol ve uyuşturucu kullanımı, depresyon ya da mağdur olma durumları, psikolojik sıkıntı dereceleri, seks işçilerinin cinsel yolla bulaşan hastalıklardan korunma durumları, insan kaçakçılığı, fuhuş gibi belirli konular esas alınmıştır (Goldsamt et. al., 2015; Bodkin, et al, 2015; Potterat et al., 2004 ; Susan et al., 2014; Bassel N. E., ve ark., 1997; Alegria, M., 1994;Romans,ve ark., 2000).Yapılan çalışmalar seks çalışanlarının birbirinden farklı psikolojik problemleri olduğunu vurgulamaktadır (Nunen, 2013;Forteza et. al., 2014; Hong veXiaoming, 2007; Rössler et al., 2010, Potterat et al., 2004; Bassel et al 1997; Gilchrist, 2004, Farlery et al., 2015; Jung et al. 2008; Swain et al., 2011). Araştırmaların çoğu bahsi geçen konuları içermekte iken bu araştırmada seks işçilerinin çocukluk çağı örselenmesi yanı sıra tükenmişlik, iş doyumlarına ve toplumun seks işçilerine nasıl bir tutum sergilediklerine bakılmıştır. Literatürde seks işçiliğinin bu yönlerini araştıran çalışmalara pek rastlanmamaktadır.

Bu çalışmada seks işçilerinin çocukluk örselenme yaşantılarına bakıldığı zaman iki grup arasında fiziksel istismar geçmişinde anlamlı fark bulunmuştur. Gece kulübü çalışanlarının devlet çalışanlarına oranla çocukluk dönemlerinde daha çok fiziksel istismara geçmişi bulunmaktadır. Meksika'da hayat kadınlarında yapılan bir çalışmada fiziksel istismarın diğer istismar türlerine oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bassel ve ark., 1995). Seks işçilerinin çocukluk örselenme yaşantıları ile ilgili yapılan çalışmaların çoğunda seks işçilerinin anlamlı derecede çocukluk istismar deneyimleri olduğuna rastlanmıştır. Araştırmacılar çocukluk çağındaki cinsel istismar ve ihmalin seks çalışanlarının yaşadıkları olumsuz psikolojik stres belirtileri, madde kullanımı ve çocukluk çağında yaşanan taciz, ihmal geçmişi ile seks işçisi olmak arasında pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar (Cwikel, Ilan, veChudakov, 2003; Silbert ve Pines, 1981; Susan, 2014; Wilson, 2010; Ulibarri ve ark.,2009).

Gece kulübü çalışanları ve devlet çalışanlarının iş doyumları karşılaştırması sonucunda; İç faktör iş doyumuna bakıldığında devlet çalışanlarının puan ortalamaları gece kulübü çalışanlarına oranla daha yüksek bulunmuştur.

İş doyumunun içsel doyum puanı; kişinin iş yerinde kendini başarılı görmesi veya işinde takdir edilmesi, işin konumu, görev değişmesi gibi işin içsel niteliğine bağlı olarak tatmin olabilmekle ilgili kavramlar oluşturmaktadır (Weiss ve ark., 1967; Karadağ ve ark., 2009; Köroğlu, 2012). Bu çalışmada devlet çalışanı kadınların iç faktör doyum puanının yüksek

bulunmasının sebebi, Kuzey Kıbrıs'ta gece kulübünde çalışmak için gelen kadınların genel olarak amacının burada belirli bir dönem söz konusu işi yapıp ihtiyaçları olan maddi tutarı elde edip ülkelerine geri dönmesi olarak açıklanabilir. Kuzey Kıbrıs'ta gece kulübünde çalışmak için gelen kadınların yapılan işte birinci sıradaki amaç yükselmek veya mevki sahibi olmak değildir. Buna karşılık devlet çalışanlarının amacı işlerinde yükselmek saygı görmek ve en önemlisi emeklilik çağına gelene kadar devlet çalışanı olmaktır. İş doyumunun dışsal faktörleri ise işletmenin politikasını, yönetim şeklini, yöneticilerin çalışanlarla olan ilişkilerini ve çalışma koşullarını içine alan kavramdır (Weiss ve ark., 1967; Karadağ ve ark., 2009; Köroğlu, 2012). İki grup arasında yapılan karşılaştırmada dışsal faktörlerde alınan puan ortalamasında farklılık bulunmamıştır. Bunun sebebi iki meslek grubunu ücret alımı, çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri ve yönetim şekliyle memnun olma yönlerini ele alarak karşılaştırdığımızda gece kulübü çalışanları devlet çalışanlarına oranla daha fazla aylık ücret alması olarak görülebilir. Ayrıca araştırma sonucuna göre, gece kulübü çalışanları yaptıkları işin yönetim şekliyle, yöneticilerinden ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşları ile ilgili ilişkilerinden memnundurlar. Bilardi ve ark., 2011 yılında lisanslı genelevlerde çalışan seks işçilerin iş doyumu düzeyi ve yaşam standartları araştırmak amacıyla 112 seks işçisi ile yaptığı araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre genel olarak seks işçileri yaptıkları işten memnun değildirler. Yaptıkları iş sayesinde aileleri, arkadaşları ve içinde buldukları toplum ile mücadele içinde olduklarını bildirmişlerdir. Seks çalışanlarının yaklaşık yarısından fazlası işlerinden memnun olmamalarına rağmen, hayat koşulları yüzünden seks işçisi olmanın diğer işlerden daha memnun edici olduğunu bildirmişlerdir.

Gece kulübü çalışanları ve devlet çalışanlarının tükenmişlik boyutları karşılaştırmasında, iki grup arasındaki duygusal tükenme karşılaştırması sonucunda anlamlı fark bulunmuştur. Kişinin mesleği veya yaptığı iş dolayısıyla tüketilmiş, aşırı yüklenmiş hissi hissetmesine duygusal tükenme denilmektedir (Ergin, 1992; Sucuoğlu, 1996; Çam, 1992). Duygusal tükenme puan ortalamalarına bakıldığında gece kulübü çalışanlarının puan ortalamaları devlet çalışanlarına oranla daha yüksek bulunmuştur. İki grup arasındaki kişisel başarı tükenmişlik alt ölçeği karşılaştırması sonucunda anlamlı fark bulunmamıştır.

Kişisel başarı, insanlarla çalışan ve uğraşan kişilerin yeterlilik ve başarı hissi ile birlikte işlerinin üstesinden gelme durumu ile ilgilidir (Ergin, 1992; Sucuoğlu, 1996; Çam, 1992). Araştırmaya alınan iki meslek grubunda da çalışan bireyler işlerinde yetersizlik ve işlerinin üstesinden gelememe gibi olumsuz duygular hissetmemektedirler. Tükenmişliğin üçüncü alt ölçeği olan duyarsızlaşma ise kişinin hizmet verdiği bireyin insan olduğunu unutma,

duygudan yoksun davranması şeklinde açıklanmaktadır (Ergin,1992; Sucuoğlu, 1996; Çam, 1992). İki grup arasındaki duyarsızlaşma tükenmişlik alt ölçeği karşılaştırması sonucunda anlamlı fark bulunmamıştır. Araştırmaya alınan iki meslek grubunda da çalışan bireyler işlerinde karşı tarafa olumsuz davranma, insan olduğunu dikkate almadan duygudan yoksun olma gibi olumsuz davranışlar içerisine girmediklerini bildirmişlerdir. Hollanda'da seks işçilerinin tükenmişlik düzeyini araştıran bir çalışmada duyarsızlaşma toplam puan ortalamaları kadın seks işçilerinde daha yüksek oranda bulunmuştur. Araştırmacı duyarsızlaşmada farklılık çıkmasını örneklemin kendi seçimi ile bu işi seçmemesine, olumsuz sosyal tepkiler görmelerine ve müşterileri ile etkileşimde kontrol haklarının kendilerine verilmemesi sebebi ile görüldüğünü açıklamaktadır. Araştırmacıya göre duyarsızlaşma, olumsuz koşullarla ve cinsel tecrübelerle baş etmek için seks işçileri tarafından kullanılan bir strateji olarak açıklanabilmektedir. Katılımcıların büyük bir bölümü duygusal tükenme sebebini, yönetim desteğinin olmaması, seçime bağlı olarak çalışmayan olumsuz sosyal tepkiler ve olumsuz çalışma modellenmesi ile açıklanmıştır (Vanwesenbeeck, 2005).

Bu çalışmada, seks işçisi örnekleminin büyük bölümü yapılan iş yüzünden etrafındaki bireyler ya da toplum tarafından nasıl karşılanıyor sorusuna, her hangi bir kötü davranışa maruz kalmadıklarını bildirmişlerdir. Roman ve arkadaşları (2000); seks işçisi olan ve olmayanların karşılaştırıldığı çalışmasında psikolojik refah, özgüven arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur. Aynı araştırmada tüm seks işçileri işlerini kendi gönülleri ile yaptıklarını bildirmişlerdir. Araştırmacılar seks işçisi olmada gönüllü olmanın iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar çıkmamasında en önemli neden olduğunu düşünmektedir. Farklılık bulunmamasındaki başka bir olasılık ise araştırma için toplanan verilerin lüks gece kulüplerinde toplandığı ve tüm seks işçilerinin uzun yıllardır orada çalışmakta olduğu şeklinde araştırmacılar tarafından yorumlanmıştır. Sonuçlara göre lüks içinde olan çalışma alanı seks endüstrisinde çalışanların psikolojik iyi olma hali üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

Bu çalışmada, seks işçisi örneklemini sokaktan daha güvenli olan lüks gece kulüplerinden araştırmaya dahil edilmiştir. Diğer ülke çalışmaları ile karşılaştırıldığında, seks işçilerinin yaşam koşulları Kuzey Kıbrıs'ta daha iyidir.

Kuzey Kıbrıs'ta, gece kulübü işçileri için ihbar hattı bulunmaktadır, düzenli sağlık kontrolünden geçmekte ve gece kulübünde küvetli kendilerine ait odası bulunmaktadır. Çalışanların düzenli alışveriş zamanı, dinlenme günleri ve ücretsiz yiyecek, oda veya alışveriş

hakları bulunmaktadır. Kuzey Kıbrıs'taki seks işçilerinin yaşam koşullarını hükümet tarafından korunmaktadır.

Bangladeş'te yapılan bir çalışmada seks işçilerinin güvenli içme suyu ve hiç sağlık kontrollerinin yapılmadığı bilgisi elde edilmiştir. Aynı zamanda araştırmaya katılan örneklemin yarısından fazlası yaşadıkları ortamı hiç hijyenik olmadığı bilgisini vermiştir (Hossain et al., 2015). Alegria ve arkadaşları (1994); sokakta ve kulüpte çalışan seks işçileri arasında yaptığı çalışmada, sokak seks işçilerinin kulüplerde çalışan seks işçilerine oranla daha fazla depresif belirtilerinin bulunmuşudur. Özellikle sokakta çalışan seks işçileri, fiziksel şiddet, tecavüz, polis korkusu, aşağılanma ve toplum tarafından sürekli damgalanmaya maruz kalma gibi deneyimler yaşamakta ve kulüplerde çalışan seks işçilerine oranla daha kötü çalışma ortamına maruz kalmaktadırlar (Alegria et al., 1994). Mumbai'de yapılan başka bir çalışmada ise; müşterisi olmayan seks işçilerinin sokakta yaşam akzorumunda oldukları bilgisi edilmiştir (Karandikar et al., 2011). Krüsi ve arkadaşları 2014 yılında Kanada'da bulunan sokak seks işçileri ile çalışma yapmışlardır. Çalışma sonrasında sokak seks işçilerinin polise hiç güvenmedikleri ve müşterilerin onları sürekli korunmasız cinsel ilişkiye zorladıkları bilgisini elde edilmiştir.

## 8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma KKTC genelindeki gece kulüplerinde çalışan kadınların, iş doyumu ve tükenmişlik seviyeleri, çocukluk çağı travmaları ve toplumun gece kulüplerinde çalışan kadınlara olan tutumu derinlemesine incelenmiştir.

Yapılan iş nedeni ile seks işçilerinin ciddi tükenmişlik sendromu belirtileri taşımaları, çocukluk dönemlerine ait patolojik örselenmeler ve düşük iş doyumu ve bunun yanında toplum tarafından dışlandıkları beklentisi bulunmakta idi.

Bu çalışmada Kuzey Kıbrıs'ta seks işçilerinde çocukluk örselenmeleri geçmişine detaylı bakıldığında, cinsel istismar ve duygusal istismar boyutlarında iki grup arasında fark bulunmazken, fiziksel istismar geçmişi dikkate alındığında gece kulübü çalışanlarında anlamlı derecede fark bulunmuştur. İki grup arasındaki iş doyumu karşılaştırmasında ise gece kulübü çalışanlarını iş doyumları devlet çalışanlarına oranla daha düşüktür. Tükenmişlik seviyeleri detaylı incelenmesinde ise tükenmişliğin duygusal boyutlarında gece kulübü çalışanlarında yüksek puanlar görülmektedir. Araştırma bulgularına dayanarak, gece kulübü çalışanlarının fiziksel istismar geçmişi, düşük iş doyumu ve tükenmişlik belirtileri bulunması nedeni ile KKTC de gece kulübünce çalışan kadınlara haftada bir gün sadece cinsel yolla bulaşan hastalıkların kontrolünden geçmelerinin yanı sıra yaptıkları işin yıpratıcılığı, geçmiş travma yaşantıları, düşük iş doyumu ve tükenmişlik belirtileri göz önünde bulundurularak psikolojik destek verilmesi önerilmektedir. Psikolojik destek sayesinde var olan psikolojik durumlarını olumlu yönde etkilenecektir.

Bu çalışma, seks işçiliği yapan nüfusun küçük bir kısmını içermekte ve KKTC genelindeki sadece Türkçe bilen seks çalışanları araştırmaya seçilmiştir. Daha sonraki araştırma projelerinin, daha büyük bir nüfusu içermesi önerilmektedir. Mümkün olursa KKTC'de yasadışı olarak çalışan seks işçilerinden örnek alınabilmesi yeni projeleri bilgi bakımından daha zengin kılacaktır.

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ  
ADLİ BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ADLİ PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KKTC’ De Gece Kulüplerinde ve Devlet Dairelerinde Çalışan Kadınların, Çocukluk  
Çağı Örselenmeleri, Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Karşılaştırılması**

**Hazırlayan  
Ebru ÇORBCACI  
20154827**

**Sınav Komitesi**

**Yrd. Doç. Dr. Ayhan ÇAKICI EŞ**

**Yakın Doğu Üniversitesi,  
Danışmanlık ve Rehberlik  
Bölümü,**

**Doç. Dr. Ebru TANSEL ÇAKICI**

**Yakın Doğu Üniversitesi,  
Psikoloji Bölüm Başkanı  
Komite Başkanı**

**Yrd. Doc. Dr. Deniz ERGÜN**

**Yakın Doğu Üniversitesi,  
Psikoloji Bölümü,  
(Tez Danışmanı)**

**Adli Bilimler Enstitüsü Adli Psikoloji Anabilim Dalı**

## KAYNAKÇA

- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi (H.U. Journal of Education)*. 30 11-20.
- Aksu, G., Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)” *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı, 4:2.
- Aktekin, S. (2007). Rehber öğretmenlerde meslek tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Alegria, M., Vera, M., Freeman, D. H., Robles, R., Santos, M. C., & Rivera, C. L., (1994). Hıv infection, risk behaviors, and depressive symptoms among Puerto Rican sex workers. *Public Health Briefs*, vol 84, s. 2.
- Altınışik, S., (1997). Örgütsel etkililikte iş doyumunun etkisi. *Eğitim Yönetimi*, ss.135-153
- Arı, G., Sağlam, E. ve Bal, N., (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi dergisi*, 15/1 (2008) 131-148
- Aslan S.,H ve Alparslan Z.,N. (1999). Çocukluk Örselenme Yaşantıları Ölçeği'nin bir üniversite örneğinde geçerlik, güvenirlik ve faktör yapısı. *Türk Psikiyatri Dergisi*,10:275-85.
- Aşık, N. A., (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, s. 467
- Avşaroğlu, S., M.E. Deniz ve Kahraman, A.(1999). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi.
- Balcı, Y. (2006). Osman Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri. *Osman Gazi Tıp Dergisi*, 28 ( 2) :91-101
- Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. (Yayımlanmamış Doktor a Tezi) Ankara : Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, A., ve Baltas, Z., (1997). Stres ve başa çıkma yolları. *İstanbul:Remzi Kitabevi*.İstanbul
- Bassel N., E., Schilling, R. F., Irwin, K. L., Faruque, S., Gilbert, L., Barga, J. V., Serrano, Y., & Edlin, B. R., (1997). Sex trading and psychological distress among women recruited from the streets of Harlem. *American Journal of Public Health* vol.87.p 2-3.
- Bernstein DP, Fink L, Handelsman L. (1994). Initial reliability and validity of a new



retrospective measure of child abuse and neglect. *Am J Psychiatry* 151:1132-6.

- Bilardi, J. E., Miller, A., Hocking, J. S., Keogh, L., Cummings, R., Chen, M. Y., Bradshaw, C. S. & Fairley, C. K., (2009). The job satisfaction of female sex workers working in licensed brothels in Victoria, Australia. *The University of Melbourne, Department of Epidemiology & Preventive Medicine, Monash University, Melbourne, Australia.* p.118-221.
- Bodkin, K., Alannah, D. P., & O’Shea, T. (2015). Reducing stigma in healthcare and law enforcement: A novel approach to service provision for street level sex workers. *International Journal for Equity in Health.* doi:Doi 10.1186.
- Bolino, M.C., & Turnley, W.H. (2008). Old faces, new places: Equity theory in crosscultural contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 29-50.
- Bodur S., (2001). Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. *Occup. Med.* Vol. 52, 2002.
- Cemaloğlu, N.ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 27, Sayı 2 (2007) 123-155.
- Chudakov, B., Ilan, K., & Belmaker, R.H., (2002). The motivation and mental health of sex workers. *Brunner Routledge*, Doi:10.1080.
- Chu, J. J., Mobarak, H. K., Heiko, J. J., & Alexander , K. (2015). Only-child status in relation to perceived stress and studying-related life satisfaction among university students in China: A comparison with international students. *Journal of Pone.* p.5-18 doi:10/13.
- Clark, A., Andrew, E. (1997). “Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work” *Labour Economics Organization*, Elsevier, vol.61,p. 55-80.
- Cordes, C, L. ve Dougherth, Thomas W. (1993), “A review and in integration of research on job burnout”, *Academy of Management Review*, Vol.18, No.4, 621-656.
- Çam, O., (1991). Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çetinkanat, C., (2000). Örgütlerde güdülenme ve işdoyumunu. Ankara: *Anı Yayıncılık*.
- Çimen, M. (2000). “Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu,

- kuruma bağıllık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı.
- Erbaşlar, G. (2015). Örgütsel davranış. *Nobel Akademik Yayıncılık*. İstanbul. s.320-400.
- Eren, E., (1989). Yönetim psikolojisi, *Yön Ajans*, ss.112. İstanbul.
- Ergin, C, (1996). Maslach tükenmişlik ölçeği'nin Türkiye sağlık personeli normları. *3P Dergisi*, 4(1).
- Ergenç, A., (1982). “İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti, algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri”, Yönetim Psikolojisi Ulusal Sempozyumu (II, 16-19, 11-1991), Ankara: TODAİE Yayınları, 309-340 (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 201).
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*. Cilt 12 Sayı 1 ss.39-53.
- Dikmen, A., (1995). Kamu çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dolunay A.,B., (2002). Keçiören ilçesi “genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu” araştırması. Ankara Üniv Tıp Fak Mecmuası 55(1):51-62.
- Farley, M., (2003). Prostitution and invisibility of harm. *Women & Therapy*, 26 3-4, p.247-380,doi:1013.
- Farley, M. J., (2011). Attitudes and social characteristics of men who buy sex in Scotland. *American Psychological Association*, p.136-144. doi:10.10.
- Farley, M. A., Cotton, A., Lynne, J., Zumbek, S., Spiwac, P., Reyes, M. E., Alvarez, D.,& Sezgin, U., (2003). Prostitution and Trafficking in Nine Countries: An update on Violence and Posttraumatic Stress Disorder. *Journal of Trauma Practice*, 2, p.34-75.
- Farley, M. A., Golding J.M., Matthews E.S.,& Malamuth N. M., Jarrett, L., (2015). Comparing sex buyers with men who do not buy sex: New data on prostitution and trafficking. *Journal of Interpersonal Violence*, p.12-15.
- Feldman, C.D. ve Arnold, J.H., (1983). Managing individual and group behavior in organization, Mc.Graw-Hill international Book Company, Auckland.

- Forteza, G. C., Rodriguez, M., Fuentes D.I., Vega L., & Tapia, A. T.,(2014). Social Correlates of Depression and Suicide Risk in Sex Workers from Hidalgo State, Mexico. *Salud Mental*, p. 329-334.
- Freudenberger, N.D., (1974). "Staff Burnout". *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger HJ., (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychother. Theory Res. Pract.* 12:72–83.
- Fawole, I. O.,&Dagunduro, A.T.,(2014). Prevalence and correlates of violence against female sex workers in Abuja, Nigeria. *African Health Sciences*, 2(308), p.300-308.
- Gaines J. ve Jermier J., (1983) "Emotional exhaustion in a high stress organization". *Academy of Management Journal*,26,567-586.
- Garcia-B., J., Gargallo-C.A., Marzo- N.M., Rivera T.P. (2005). "Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences". *Women in Management Review*, Vol. 20, No. 4, 286-297.
- Gibson, J.L, Klein S.M., (1970). "Employee attitudes as a function of age and length service: A Re-Conceptualisation", *Academy Of Management Journal*, Vol. 13, 411-425.
- Girgin, G. veBaysal,A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek : Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi .*TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*.
- Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi. Yayınlanmamış Doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi , İzmir.
- Gilchrist,G.& Gruer, L. (2005). Comparison of drug use and psychiatric morbidity between prostitute and non-prostitute female drug users in Glasgow, Scotland. . *Addictive Behaviors*, p.1019-1023.
- Glenn, N.D., Taylor R. D. , Weaver C.N. (1977). "Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study", *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, 190-193.
- Goldsamt, L., Clatts, M., Giang, L., &Yu, G., (2014). Prevalence and behavioral correlates of depression and anxiety among male sex workers in Vietnam. *International Journal of Sexual Health*, p.534-542. doi: 10.1037.
- Groot, W., Brink, H.M., (1999). "Job satisfaction of older workers", *International Journal Of Manpower*, Vol. 20, No.6, 344. (erişim tarihi 20.10.2016), [Http://Www.Cfib.Ca/Research/ Reports/Pdfaspects.Pdf](http://www.Cfib.Ca/Research/Reports/Pdfaspects.Pdf).

- Göynüklü, C., (2008, Ağustos 8). KKTC’de İnsan Ticareti ve Hukuki Açından Değerlendirilmesi. *Yeni Düzen*. <http://www.yeniduzen.com/kadin-ticareti-konusuna-dogru-yerden-bakmak-27052h>.
- Hong, Y., & Xiaoyi, F., (2007). Correlates of suicidal ideation and attempt among female sex workers in China. *Health Care Women Int*, p.490–505. doi:101080
- Hossain, Z. H., Quazi, A, Roy, S.K., (2015). Lives of brothel based sex workers in Khulna, Bangladesh. *International Journal of Social Work and Human Services, Horizon Research Publishing*, vol.3. p. 131-136.
- Hulin L. Charles, Smith, P.C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1964, Vol. 48, No. 2, 88-92.
- Izgar, H., (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 27, 335-340.
- Izgar, H., (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Eğitim Kitabevi.
- İşcan, Ö.F.,& Naktiyok, A., (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181- 201.
- Jares, H. K., Chang, R., Choi, S., Zheng, H., He, N. &Huang Z.J. (2015). Intimate-partner and client-initiated violence among female streetbased sex workers in China: Does a support network help?. *Plos one.*, p. 4-11. doi:10.1371.
- Jung, M., Muntaner, C, Choi M., (2010). Factors related to perceived life satisfaction among the elderly in South Korea. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, Vol. 43, No. 4, p. 292-300
- Jurgensen, C. E., (1949). What job applicants look for in a company. *Personnel*, 1949, 25, 352-355.
- Kaçmaz, N. (2005). “Tükenmişlik (Burnout) sendromu”. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt.68, sayı:1,29-32.
- Kahraman, G.,Engin, E., Dülgerler, Ş. veÖztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Hemşirelerde İş Doyumu Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi* <http://www.deuhyoedergi.org>.
- Karandikar, S., Gezinski, L. B. & Meshelemiah, J. C. A., (2011). A qualitative examination of women involved in prostitution in Mumbai, India: The role of family and acquaintances. *International Social Work*, p. 504-509, doi: 10.1177.

- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T., (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (21), 32-45. ss.
- Kaya, Y., Kemal., (1979). Eğitim Yönetimi Kuramı ve Türkiye'deki Uygulama. Ankara : TODAİE, Doğan Basımevi, Yayın No. 184.
- Keser, A., (2006), Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (11) 2006 / 1 : 100-119.
- Keser, A. (2015). Çalışma psikolojisi. *Ekin yayınevi*. Bursa.
- Kırılmaz A.Y., Çelen Ü. ve Sarp N.(2003). İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda “tükenmişlik durumu” araştırması. İlköğretim-Online [e-dergi]. 2003  
<http://www.ilkogretim-online.org.tr>.
- Kolasa, B.J. (1969). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş, Çeviri. Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2), s. 275-289.
- Kuzulugil, Ş., (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi İstanbul Vol:41, Sayı:1, 129-141– [www.ifdergisi.org](http://www.ifdergisi.org).
- Lalor, K., (2000). The victimisation of juvenile prostitutes in Ethiopia. Dublin Institute of Technology. University College Cork, Ireland; UNICEF, Ethiopia; APSO, Ireland; and the Nuffield Foundation. p.227-242 . [Unpublished master's thesis] Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leiter, M. P., (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 123–144.
- Leitner, K., Resch, M.G. (2005). Do the effects of job stressors on health persist over time? A longitudinal study with observational stressor measures. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10, No. 1, 18 –30.
- Locke, E. A., (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*. s.309-336. 4,309336.
- Luthans , F., (1992). *Organizational behavior*. 6 th Ed . New York.Mcgravv Hill, Inc.
- Luthans F., Thomas L.T. (1987). “The Relationship Between Age And Job Satisfaction:

- Curvilinear Results From An Emprical Study: A Research Note”, *Personel Review*, Vol. 18, No.1, 23-26.
- Maslach V., Jackson S.E., (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd Ed.) Co: Consulting Psychologist Press, Palo Alto.
- Maslach, Christina, Michael P. Leiter, (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* 2016.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Meier, S. T., (1983). “Toward a theory of burnout”, *Human Relations*, 36, 10, 899910.
- Morris, J.A.,& Feldman D.C., (1997). Managing emotions in the workplace. *Journal of Managerial Issues*, 9(3), 257-274.
- Musal B, Elçi Ç.Ö, Ergin S, (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*. Clit 10 Sayı 68, ss. 2- 7.
- Nunen, K.V., Leuridan, E., Hal, G. V., Damme, P. V.,& Decorte, T., (2013). Legal and illegal drug use among female sex workers in bar and club prostitution in Belgium: A quantitative and qualitative study. *Informa healthcare*, p. 56-64, doi: 10.3109.
- O’Doherty, T., (2011). Victimization in off-street sex industry work. *Sage*, Doi. 1011 sagepub.com/journalsPermissions.nav.
- Okpara, J.O., (2006). “The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nıgerian Managers in The Oil Industry”, *The Journal Of American Academy Of Business*, Vol. 10, No.1, 50.
- Oran, B. N. (1989). Job Satisfaction of a group of academic staff in marmara university (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Oran, B.N, (1989). A study of satisfaction of a group of academical staff in Marmara University. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi,Marmara Üniversitesi.İstanbul.
- Özerdoğan, N., Saygıner, D., Kösgeroğlu, N., ve Örsal, Ö. Kadın ve Fuhuş Olgusu. Eskişehir *Osmangazi Üniversitesi Eskişehir Sağlık YO*. <http://docplayer.biz.tr/585260-Kadin-ve-fuhus-olgusu.html>.
- Öztürk, Z. ve Teber, S. (2006). Kariyer yönetiminin çalışan motivasyonuna etkileri: Jandarma Havacılık Komutanlığı örneği. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 67-91.

- Panchanadeswaran, S. , Johnson C.S., Sivaram, S., Srikrishnan, A.K., Zelaya C., Solomon, S., Go, V. F., & Celentano, D., (2010). A descriptive profile of abused female sex workers in India. *Journal of Health Population Nutrition*. vol. 28 p. 211–220.
- Patel, K. S., Parimi, P., & Saggurti, N., (2015). Factors Associated with Mental Depression among Men Who Have Sex with Men in Southern India. *Scientific Research Publishing, Health*.p. 1114-1127.
- Patterson TL, Semple SJ, Fraga M, Burcardo J, De la Torre A, Salazar J, Strathdee SA. (2006).  
A Sexual Risk Reduction Intervention for Female Sex Workers in Mexico. *Journal of HIV/AIDS & Social Services*. 5(2):115–137.
- Potterat, J. J., Brewer, D. D., Muth, S. Q., Rothenberg, R. B., Woodhouse, D. E., Muth, J. B., Stites, H. K., Brody, S., (2004). Mortality in a long- term open cohort of prostitute women. *American Journal of Epidemiology*. p.777-785 Doi: 10.1093.
- Pillai, R., Scandura, T.A., & Williams, E.A., (1999). Leadership and organizational justice: Similarities and differences across cultures. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 763-779.
- Reskin F., Barbara, (1987). Bring the man back in: Sex differentiation and the devaluation of women's work. *Gender and Society* Vol. 2, No. 1 (Mar., 1988), pp. 58-81.
- Romans, SE., Potter, K., Martin, J.,& Herbison, P., (2000). The mental and physical health of female sex workers: a comparative study. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 35:75–80.
- Robbms, S. P., (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. 6 th Ed . New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Roxburgh, A., Degenhardt, L., & Copeland, J., (2006). Posttraumatic stress disorder among female street-based sex workers in the greater Sydney area, Australia. *Biomed Central. BMC Psychiatri*, p. 6-24.
- Rössler, W., Koch U., Lauber, C., Hass, AK., Altwegg, M., Ajdacic-Gross, V., & Landolt, K. (2010). The Mental Health of Female Sex Workers. *Acta Psychiatr Scandinavica.*, p.143-152. doi:10.11.
- Saal, F.A., Knight P.A., (1988). *Industrial and organisational psychology*. Science and Practica Brooks/Cole Publisher.
- Sarı, S., (2011). Çalışanları kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler. *Bankacılık*

- Sektörü Antalya Örneği. Adnan Menderes Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Semmer, N., (1996). Individual differences, work stress, and health. In Handbook of Work and Health Psychology, ed. MJ Schabracq, JAM Winnubst, CL Cooper, pp. 51–86. Chichester, UK: Wiley Senge, Peter. M., (1996). Beşinci disiplin. *Yapı Kredi Yayınları* İstanbul.
- Silah, M., (2000). Çalışma Psikolojisi, Selim Kitabevi, ss.202-205 Ankara.
- Silber H., Mimi ve Ayala M. Pines, (1981). Sexual child abuse as an antecedent to prostitution. *Child Abuse and Negled. Vol 5*, pp 407-411.
- Sing, Jagdip, Goolsby, Jerry R., ve Gary R. Rhoads, (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives”, *Journal of Marketing Research*, Vol.XXXI, November, 558-569.
- Staw, B.M., (1984). "Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables." In Rosenzweig, M.R. and Porter L.VV. (Eds.) *Annual Review of Psychology*. Vol:35, Palo Alto, California: Annual Review, Inc.
- Storlie F.J., (1979). Burnout: The Elaboration of a Concept, *Am.J.Of nursing*, p.2108-2110.
- Sucuoğlu B. ve Kuloğlu N., (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10:44-60.
- Susan, S. L., & Asir, S. D., (2014). A study on life satisfaction among female sex workers. *Indian Journal of Applied Research*. vol.4, pp.22-24.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu, tükenmişlikle mücadele teknikleri. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Swain, S., Saggurti, N., Battala, M., Verma R., & Jain, A.K., (2011). Experience of violence and adverse reproductive health outcomes Hiv risk among mobile female sex workers in India. *BMC Public Health*, p.3-10.
- Tepeci, M., ve Birdir, K., (2005). “Otel çalışanlarında tükenmişlik sendromu”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22 Mayıs, Afyon, 958–972.
- Tietjen, M.A., Myers, R.M. (1998). “Motivation and job satisfaction”, *Management Decision*, 36/4, 226-231.
- Torun, A., (1997). “Stres ve tükenmişlik”. 2.Baskı, *Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını*, İstanbul, 43- 53.
- Tümkaya S., (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları. Yayınlanmamış Doktora Tezi Çukurova Üniversitesi, Adana.



Tümkiye, S. ve Çavuşoğlu, İ. (2010). Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 2010, Sayfa 468 – 481.

Türk Dil Kurumu.(Aralık,2015), Fuhuş nedir?Ankara: Türk Dil Kurumu

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&gud=TDK](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&gud=TDK).

Türk Dil Kurumu. (Ocak,2017), Konsomatris nedir? Ankara: Türk Dil Kurumu

[http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5881af33b061f7.28191966](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5881af33b061f7.28191966).

Ulibarri, M., Semple, S. J., Rao, S., Strathdee, S.A., Fraga-Vallejo, M. A., Bucardo, J., Torre, D., Salazar-Reyna, J., Orozovich, P., Staines-Orozco, H. S., Amaro, H., Magis-Rodriguez, C., and Patterson, T. L., (2009). History of abuse and psychological distress symptoms among female sex workers in two Mexico-U.S. Border Cities. National Institutes of Health. p.339-413.

US. Department of State, (2015). Cyprus Trafficking in Persons. CYPRUS: Tier 2. Available at:

<http://go.usa.gov/3MC8J>.

Ünalın D., Çetinkaya, R., Özyurt, Ö. ve Karabaşı,A., (2006). Bir üniversite

hastanesinde çalışan sekreterlerde iş memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. Cilt 9 sayı .

Ünüvar, T.G. (2006). An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. A thesis submitted to the graduate school of social sciences of Middle East Technical University

Vanwesenbeeck. I., (2005). Burnout among female indoor sex workers. *Archives of Sexual Behavior*, Vol. 34, No. 6, December 2005, pp. 627–639 DOI: 10.1007

Weiss D. J., Dawis., R.W., England, G. W., Loquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction Questionnaire [Erişim Tarihi: 05.05.2016].

World Health Organization (WHO). *Health Topic, Mental Health*. Retrieved December 2015 from the Word Wide Web: [http://www.who.int/topics/mental\\_health/en/](http://www.who.int/topics/mental_health/en/).

- Yavuz, Y. A, Topbaş M, Çam E, Çan G. ve Özgün Ş. (2007). Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni* 2007;6(1):41-50.
- Yıldız N, Yolsal N, Ay P ve ark., (2003). İstanbul tıp fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*. s. 66-1.
- Yousef, D.A., (1998). "Satisfaction with Job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment", *International Journal of Manpower*, 19 (2), 184–194.
- Yukl, G. ve Van Fleet, D.D., (1992). Theory and research on leadership in organizations. M.D. Dunnette ve L.M. Hough (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (ss.147-197). Vol. 3, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Yukl, G., (2008). *Leadership in organizations*. 7th Eds., New Jersey: Prentice Hall.
- Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları . Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Adana
- Yıldırım H. M. ve İçerli L., (2010). Tükenmişlik sendromu: Maslach ve Kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim bilimleri dergisi* Cilt 2, Sayı 1, 2010 ISSN: 1309 -8039  
(Online).[http://sobiad.org/eJOURNALS/dergi\\_YBD/arsiv/20101/15mehmet\\_halit\\_yildirim.pdf](http://sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/arsiv/20101/15mehmet_halit_yildirim.pdf).
- Zel U., (1999). Yönetim bilimi ve liderlik kavramı. [www.ugurzel.com](http://www.ugurzel.com).

**EK.1****AYDINLATILMIŞ ONAM**

Bu çalışma, Yakın Doğu Üniversitesi, Adli Bilimler Enstitüsü Adli Psikoloji Ana Bilim dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, Ebru ÇORBACI tarafından, Yrd. Doc. Dr. Deniz ERGÜN'ün danışmanlığında KKTC'de bulunan gece kulüplerinde ve devlet dairesinde çalışan kadınların, iş doyumu, çocukluk çağı örselenmesi ve tükenmişlik sendromu, karşılaştırılması hedeflenmiştir.

Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankette sizden kimlik belirleyici hiç bir bilgi istenmemektedir. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Sorular tamamen bilimsel amaçlarla düzenlemiştir. Elde edilen bilgiler sadece bilimsel yayınlarda kullanılacaktır. Yanıtlarınızı içten ve doğru olarak vermeniz bu anket sonuçlarının toplum için yararlı bir bilgi olarak kullanılmasını sağlayacaktır.

Psk. Ebru Çorbacı

**EK-2**

## Sosyo-Demografik Özellikler

1)Yaşınız .....

2)Uyruğunuz .....

3) Eğitim durumunuz nedir?

a-okur-yazar değil      b-okur-yazar      c-ilkokul      d-ortaokul      e-lise      f-üniversite

4) Medeni durumunuz nedir?

a)evli      b-evli ama ayrı yaşıyor      c-boşanmış

d-dul      e-nişanlı-sözlü      f-ilişkisi var

g-ilişkisi yok ( **g şıkkını seçmişseniz lütfen 8. soruya geçiniz.**)

5)Eşinizin (nişanlı, erkek arkadaş, sözlü vb.) yaşı nedir? .....

6) Eşinizin eğitim durumu nedir?

a-okur-yazar değil      b-okur-yazar      c-ilkokul      d-ortaokul      e-lise      f-üniversite

7)Eşiniz (nişanlı, erkek arkadaş, sözlü vb.) işiniz ile ilgili ne düşünüyor?

.....

8)Günde kaç müşteri ile cinsel ilişkiye giriyorsunuz?

.....

9)Müşterilerinizin en sık yaş aralığı nedir (**birden fazla cevap verebilirsiniz**) ?

a) 20 ve ya 20 yaş altı      b) 21-25 yaş arası      c)26-30 yaş arası      d) 31-35 yaş arası

10) Çekirdek ailenizden (anne, baba, kardeşler) yaptığımız işi biliyorlar mı?

a-evet

b-hayır (**b şıkkını seçmişseniz, lütfen 12.soruya geçiniz**)



19)Yaptığımız iş etrafınızdaki bireyler ya da toplum tarafından sizce nasıl karşılanıyor?

.....

.....

.....

.....

**EK-3**

### ÇÖYÖ ÖLÇEĞİ

Ölçekte 40 ifade vardır. Sizden, her ifadeyi dikkatle okuyup, ifadede belirtilen davranışı çocukluğunuzda gerçekten yaşıyıp yaşamadığınızı doğru olarak işaretlemeniz beklenmektedir. Vereceğiniz karara göre ilgili ifade için 5 yanıt seçeneğinden birini işaretleyiniz. Cevaplarınızı iyice düşünerek ve içtenlikle vermeniz, araştırmanın sağlığı bakımından çok önemlidir. Katkılarınız için teşekkür ederim.

	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Bazen</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Çok Sık</b>
1. Ben çocukken, ailemde birileri bana vurur ya da beni döverdi.					
2. Ben çocukken, hiç kimse benimle ilgilenmediği için, kendi bakımımı kendimin daha iyi yaptığımı hissederdim.					
3. Ben çocukken, ailemdeki kişiler birbirleriyle tartışır,kavga ederdi.					
4. Ben çocukken, ailemde benimle ilgilenen ve beni koruyan birinin olduğunu bilirdim.					
5. Ben çocukken, ailemde bana bağırıp-çağırın biri vardı.					
6. Ben çocukken, annemi ya da kardeşlerimi dövülürken ya da onlara vurulurken gördüm.					
7. Ben çocukken, gereksinimim olan sevgi ve ilgiyi gördüm.					
8. Ben çocukken, ailemde kendimi önemli ya da özel hissetmemi sağlayan biri vardı.					
9. Ben çocukken, ailemde kendimi,					

dövüſerek, ona vurarak ya da ondan kaçarak korumak zorunda kaldığım biri vardı.					
10. Ben çocukken, ailemde, başarılı biri olmamı isteyen, bir kişinin varlığını hissedirdim.					
11. Ben çocukken, değişik zamanlarda değişik kişilerin yanında yaşadım (değişik yakınlarımla yada evlatlık verildiğim ailelerle).					
12. Ben çocukken, sevildiğimi hissedirdim.					
13. Ben çocukken, annem ve babam, bana ve kardeşlerime eşit davranmaya çalışırlardı.					

	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Bazen</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Çok Sık</b>
14. Ben çocukken, ailemdeki kişilerden, bir doktora ya da hastaneye gitmek zorunda kalacak denli dayak yediğim oldu.					
15. Ben çocukken, ailemde, beni başımın belaya girmesinden koruyan birileri vardı.					
16. Ben çocukken, ailemdekiler, beni bir yerlerim çürüyecek ya da iz kalacak denli döverdi.					
17. Ben çocukken, bir erişkinle ya da benden en az beş yaş büyük birisiyle cinsel ilişkim oldu.					
18. Ben çocukken, kemer, sopa, oklava ya da benzeri sert cisimlerle dövülerek cezalandırılırdım.					
19. Ben çocukken, ailemizin üyeleri birbirlerini gözetirlerdi.					
20. Ben çocukken, annemle babam ayrı yaşardı ya da boşanmıştı.					
21. Ben çocukken, fiziksel olarak istismar edildiğime inanıyorum.					
22. Ben çocukken, ailemdeki kişiler beni kötü etkilerden korumaya çalıştılar.					
23. Ben çocukken, evde bana bakan ve benim sorumluluğumu üstlenen bir kişi vardı.					
24. Ben çocukken, öğretmen, komşu ya da doktor gibi kişilerin dikkatini çekecek denli kötü dayak yerdim.					
25. Ben çocukken, ailemde denetimsiz					

davranışları olan kişiler vardı.					
26. Ben çocukken, ailemdeki kişiler beni okula devam etmem ve eğitimimi sürdürmem için yüreklendirdi.					
27. Ben çocukken, bana verilen cezalar çok katıydı.					
28. Ben çocukken, ailemdeki kişiler birbirlerine yakındılar					
29. Ben çocukken, birisi bana cinsel amaçla dokunmayı ya da kendisine dokundurtmayı denedi.					
30. Ben çocukken, ailemdeki kişiler beni itip-kaktı.					

	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Bazen</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Çok Sık</b>
31. Ben çocukken, birisi, kendisiyle cinsel ilişkim olmazsa beni incitmekle ve hakkımda yalanlar söylemekle tehdit etti.					
32. Ben çocukken, çocukluğum mükemmeldi.					
33. Ben çocukken, ailemde incitilmekle korkutuldum.					
34. Ben çocukken, birisi benimle cinsel içerikli davranışlara girmeyi ya da bana cinsellikle ilgili şeyler izlettirmeyi denedi.					
35. Ben çocukken, ailemde bana güvenen biri vardı.					
36. Ben çocukken, duygusal olarak istismar edildiğime inanıyorum.					
37. Ben çocukken, ailemdeki kişiler ne yaptığımınla ilgilenir gibi gözükmezler ya da ne yaptığımı bilmezlerdi.					
38. Ben çocukken, dünyadaki en iyi aileye sahiptim.					
39. Ben çocukken, cinsel olarak istismar edildiğime inanıyorum.					
40. Ben çocukken, ailem güç ve destek kaynağımdı.					



## EK-4

**MİNNEOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşayım yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını aşağıdaki tabloya bakarak her cümle için en uygun rakamı yazmanız istenmektedir.

Duyguları Yaşama Sıklığı ve Sayısı				
1	2	3	4	5
İşimden hiç memnun değilim	İşimden hoşnut değilim	İşimle ilgili kararsızım	İşimden hoşnudum	İşimden çok hoşnudum
	<b>Hangi Sıklıkta</b>			
1		Beni her zaman meşgul etmesi bakımından		
2		Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından		
3		Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
4		Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından		
5		Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından		
6		Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından		
7		Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
8		Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından		
9		Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından		
10		Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından		
11		Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
12		İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından		
13		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından		
14		İş içinde terfi olanağımın olması bakımından		
15		Kendi kararımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından		
16		Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından		
17		Çalışma şartları bakımından		

18		Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından
19		Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından
20		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden

## EK 5

**MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ**

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyor yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını aşağıdaki tabloya bakarak her cümle için en uygun rakamı yazmanız istenmektedir.

Duyguları Yaşama Sıklığı ve Sayısı					
	0	1	2	3	4
	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
	Hangi Sıklıkta				
1		İşimden soğuduğumu hissediyorum			
2		İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum			
3		Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum			
4		İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiklerini hemen anlarım			
5		İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum			
6		Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı			
7		İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum			
8		Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum			
9		Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum			
10		Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim			
11		Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum			
12		Çok şeyler yapabilecek güçteydim			
13		İşimin beni kısıtladığını hissediyorum			
14		İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum			
15		İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil			
16		Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak beni bende çok fazla stres yapıyor			
17		İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım			
18		İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kedimi canlanmış hissedirim			
19		Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim			

20		Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum
21		İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşım
22		İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum

EK 6

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

İsim: Ebru Çorbacı

Doğum Yeri: Lefkoşa

Doğum Tarihi: 09/02/1986

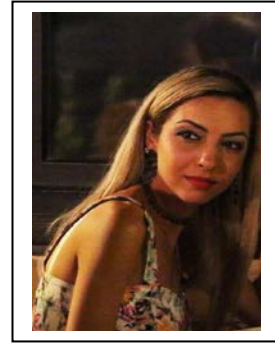
Uyruğu: K.K.T.C.

Medeni Durumu: Bekar

Adres: Lefkoşa/Göçmenköy

Tel: 0533 864 65 75

E-mail: [ebru\\_corbaci@hotmail.com](mailto:ebru_corbaci@hotmail.com)



### EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise: Lefkoşa Türk Lisesi (2000-2003)

Üniversite (Lisans): Yakın Doğu Üniversitesi Psikoloji Bölümü (İngilizce) (2011-2014)

Yüksek Lisans Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji (İngilizce – Tezli) (2014-2016)

Yüksel Lisans Yakın Doğu Üniversitesi Adli Psikoloji (Türkçe – Tezli) (2015-2017)

### TEZLER:

**Klinik Tez:** KKTC'deki Gece Kulüpleri ve Devlet Çalışanı Kadınların Psikolojik Belirtileri ve Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması

**Adli Tez:** KKTC’de Gece Kulüpleri ve Devlet Çalışanı Kadınların Çocukluk Çağı Travmaları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Seviyelerinin Karşılaştırılması

## **NİTELİKLER**

1. Pozitif Psikoterapi Danışmanı
2. Sigara Alkol ve Madde Bağımlılığı Danışmanı
3. Cinsel Terapi Danışmanı

### **Eğitimler:**

Şu an Pozitif Psikoterapi Master Eğitimi (devam ediyor).

Yabancı Dil: İngilizce (iyi düzey)

Bilgisayar Bilgisi: İyi

**Seminerler:** 3.-4.-5.-6.Ruh Sağlığı Sempozyumu, 4.-5.Kıbrıs Psikanaliz Günleri, 2.-3. Kıbrıs Psikodrama Sempozyumu, Kronos Akademi Eğitimleri(beden dili, psikolojik düşünme, kariyer yönetimi, zaman yönetimi).

### **Stajlar:**

2013 Şubat - Sosyal Hizmetler Dairesi’ne Bağlı Lefkoşa Çocuk Yuvası (Gelişim Stajı)

2014 Şubat - Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi (İstanbul) (Hastane Stajı)

2015 Ocak –Nisan ayları arasında Yakın doğu üniversitesi PDRAM bölümü (hastane stajı)

2016 Ocak-Nisan ayları arasında Lefkoşa Burhan Nalbantoğlu Hastanesi (klinik uygulama yüksek lisans hastane stajı)

### **İş Deneyimi:**

PDRAM (Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Merkezi) gönüllü psikolog (2014-2017)

Girne Üniversitesi – Yarı Zamanlı Öğretim Görevlisi 2015-2017