

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BESLENME VE DİYETETİK ANABİLİM DALI
BESLENME VE DİYETETİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YİYECEK HİZMETİ ALAN MAVİ VE BEYAZ YAKALI
ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN BESLENME
DURUMUNA ETKİSİ**

HAZIRLAYAN

DAMLA SİNEM BOZAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA - 2022

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BESLENME VE DİYETETİK ANABİLİM DALI
BESLENME VE DİYETETİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YİYECEK HİZMETİ ALAN MAVİ VE BEYAZ YAKALI
ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN BESLENME
DURUMUNA ETKİSİ**

HAZIRLAYAN

DAMLA SİNEM BOZAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŐMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ BERİL KÖSE

ANKARA - 2022

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Beslenme ve Diyetetik Anabilim Dalı Beslenme ve Diyetetik Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Damla Sinem BOZAN tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 21/07/2022

Tez Adı: Yiyecek Hizmeti Alan Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Beslenme Durumuna Etkisi

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)

İmza

ONAY

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 28/06/2022

Öğrencinin Adı, Soyadı: Damla Sinem BOZAN

Öğrencinin Numarası:

Anabilim Dalı: Beslenme ve Diyetetik

Programı: Beslenme ve Diyetetik Tezli Yüksek Lisans Tezi

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı:

Tez Başlığı: Yiyecek Hizmeti Alan Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Beslenme Durumuna Etkisi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, 28/06/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından toTurnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %19'dur. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam boyunca danıőmanlıęımı yaparak, bana her konuda yol gösteren, bilgi, birikim ve tecrübelerini, zamanını, sabrını, anlayıőı ve ilgisini benden asla esirgemeyen ve her daim yanımda olan değerli

Eğitim-ğretim hayatım süresince bilgileri ve emekleriyle tam donanımlı mezun olmamızı sağlayan Başkent Üniversitesi Beslenme ve Diyetetik bölüm hocalarımıza,

Hayatımın her evresinde beni destekleyen, bana sonsuz güven duyan ve tez çalıőmam boyunca desteklerini asla esirgemeyen canım aileme,

Çalıőmam süresince veri toplama ve tez yazım aőamasında yanımda olan ve her sorduğum soruya sabırla cevap verip beni yreklendiren canım arkadaőlarım

Sonsuz teşekkür ederim...

ÖZET

Bozan D.S. Yiyecek Hizmeti Alan Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Beslenme Durumuna Etkisi, Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beslenme ve Diyetetik Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Bu çalışma yiyecek hizmeti alan mavi ve beyaz yakalı erkek çalışanlarda iş tatmini düzeyinin beslenme durumuna etkisinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür. Çalışma Aralık – Nisan 2022 tarihleri arasında Ankara ilinde özel bir firmada çalışmakta olan 22-64 yaş arası yetişkin 138 erkek çalışan (69 mavi yaka-69 beyaz yaka) ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formu araştırmaya katılan bireylerin genel bilgileri ve antropometrik ölçümlerini saptamaya yönelik bir form ile İş Tatmini Ölçeği, beslenme kalitesini ölçmek ve beslenme durumlarını saptamak için Sağlıklı Yeme İndeksi-2010 ve Besin Tüketim Sıklığı Formu sorularını içermektedir. Yaş ortalaması beyaz yakalı çalışanlarda 36.6 ± 10.23 yıl, mavi yakalı çalışanlarda 36.8 ± 9.73 yıl olarak bulunmuştur. Beyaz ve mavi yakalı çalışanların beden kütle indeksleri (BKİ) sırasıyla; 26.4 ± 2.98 ve 27.4 ± 3.89 kg/m^2 olarak belirlenmiştir ($p > 0.05$). Bel/kalça oranı ortalaması beyaz yakalı çalışanlarda 0.9 ± 0.06 , mavi yakalı çalışanlarda bu ortalama 1.0 ± 0.06 olarak saptanmış ve bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Mavi yakalı çalışanların günlük enerji alımı ortalaması 2332.1 ± 673.63 kkal ve beyaz yakalı çalışanların 2042.7 ± 558.02 kkal olarak bulunmuştur ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Beyaz yakalı çalışanların günlük enerjinin karbonhidrat, protein ve yağdan gelen yüzdeleri sırayla; %40, %17.5 ve %42.5 iken bu oranlar mavi yakalı çalışanlarda sırayla; %46, %15.7 ve %38.4 olarak saptanmıştır. Günlük karbonhidrat, protein ve yağ tüketim ortalaması ile kadro durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p < 0.05$) bulunmuştur. İş memnuniyetsizliği olan beyaz ve mavi yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalamaları sırayla; 60.9 ± 6.76 ve 62.9 ± 3.32 olarak saptanmıştır. İş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile SYİ-2010 puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu araştırma, ülkemizde iş tatmini düzeylerinin beslenme durumuna etkisini inceleyen öncü çalışmalardan biridir. İş tatmini ve beslenme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, sağlıklı yeme indeksi, beyaz-mavi yaka, beslenme durumu

ABSTRACT

BOZAN D.S. The Effect of Job Satisfaction Levels on Nutritional Status of Blue and White Collar Employees Receiving Food Service, Başkent University, Institute of Health Sciences, Nutrition and Dietetics Program, Master Thesis, 2022.

This study was carried out to determine the effect of job satisfaction level on nutritional status of blue and white collar male employees receiving food service. The study was carried out by using face-to-face survey method with 138 adult male (69 blue collar-69 white collar) employees aged 18-64 working in a private company in the province of Ankara between December and April 2022. The questionnaire form prepared to collect data in the study includes a form to determine the general information and anthropometric measurements of the individuals participating in the research, and the questions of the Job Satisfaction Scale, the Healthy Eating Index-2010 (HEI-2010) and the Food Consumption Frequency Form to measure the nutritional quality and determine their nutritional status. The mean age was found to be 36.6 ± 10.23 years for white collar workers and 36.8 ± 9.73 years for blue collar workers. Body mass indexes (BMI) of white and blue collar workers, respectively; It was determined as 26.4 ± 2.98 and 27.4 ± 3.89 kg/m² ($p>0.05$). The mean waist/hip ratio was found to be 0.9 ± 0.06 in white-collar workers and 1.00 ± 0.06 in blue-collar workers, and this difference was statistically significant ($p<0.05$). The mean white energy intake of blue-collar workers was 2332.1 ± 673.63 kcal and that of white-collar workers was 2042.7 ± 558.02 kcal, and this difference was statistically significant ($p<0.05$). The percentages of white energy from carbohydrates, proteins and fats of white-collar workers are in order; While 40%, 17.5% and 42.5%, these rates are respectively for blue-collar workers; It was determined as 46%, 15.7% and 38.4%. A statistically significant relationship ($p<0.05$) was found between the average white carbohydrate, protein and fat consumption and the staff status. HEI-2010 mean scores of white and blue collar individuals with job dissatisfaction are respectively; It was determined as 60.9 ± 6.76 and 62.9 ± 3.32 . There was no statistically significant difference between the job satisfaction scale score classification and the HEI-2010 score average ($p>0.05$). This research is a pioneering study examining the effect of job satisfaction levels on nutritional status in our country. No significant relationship was found between job satisfaction and nutritional status. More research is needed on this subject.

Keywords: Job satisfaction, healthy eating index, white-blue collar, nutrition status

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
1.GİRİŞ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	3
2.1.İş Tatmini Kavramı.....	3
2.1.1.İş tatmini araştırmalarının tarihçesi.....	4
2.2.İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	5
2.2.1.İş tatminine etki eden bireysel faktörler.....	6
2.2.2.İş tatminine etki eden örgütsel faktörler.....	7
2.3.İş Tatminine Yönelik Motivasyon Teorileri.....	9
2.3.1.Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.....	9
2.3.2.Herzberg'in iki faktör teorisi.....	11
2.3.3.Mc. Clelland'ın ihtiyaçlar yaklaşımı.....	12
2.3.4.Alderfer'in VİG kuramı.....	13
2.4.İş Tatmininin Ölçülmesi.....	13
2.5. İş Tatminin Sonuçları.....	14
2.6.İş Tatmini ve Sağlık.....	15
2.7. İş Tatmini ve Beslenme.....	16
2.8. Enerji ve Besin Öğeleri.....	16
2.8.1.Enerji.....	16
2.8.2. Besin öğeleri.....	17
2.8.2.1.Karbonhidratlar.....	17
2.8.2.2.Proteinler.....	18
2.8.2.3.Yağ.....	18
2.8.2.4.Vitamin ve Mineraller.....	19
2.8.2.5.Su.....	19

3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	20
3.1.Araştırmanın Yeri, Zamanı ve Örneklem Seçimi.....	20
3.2. Araştırmanın Genel Planı.....	20
3.3. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi.....	20
3.3.1. Genel özellikler.....	20
3.3.2. Antropometrik ölçümler.....	20
3.3.3. İş doyumu ölçeği.....	22
3.3.4.Sağlıklı yeme indeksi-2010.....	23
3.3.4.1.Toplam meyve tüketimi puanlaması.....	23
3.3.4.2.Tam meyve tüketimi puanlaması.....	24
3.3.4.3.Toplam sebze tüketimi puanlaması.....	24
3.3.4.4.Koyu yeşil yapraklı sebzeler ve kurubaklagiller.....	24
3.3.4.5.Tam tahıllar.....	24
3.3.4.6.Süt ve süt ürünleri.....	24
3.3.4.7.Toplam protein yiyecekleri.....	25
3.3.4.8.Deniz ürünleri ve bitkisel proteinler.....	25
3.3.4.9.Yağ asitleri.....	25
3.3.4.10.Rafine tahıllar.....	25
3.3.4.11.Sodyum.....	25
3.3.4.12.Boş enerji kaynakları.....	25
3.3.5.Beslenme durumunun saptanması.....	26
3.3.6. Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesi.....	26
4.BULGULAR.....	27
4.1.Çalışmaya Katılan Bireylerin Genel Özellikleri ve Sağlık Durumları..	27
4.2.Bireylerin Antropometrik Ölçümleri.....	32
4.3.Bireylerin Enerji, Makro ve Mikro Besin Ögesi Alım Düzeyleri ve DRI'ya Göre Karşılama Yüzdeleri.....	35
4.4.Bireylerin Besin Gruplarını Alım Düzeyleri ve TÜBER'e Göre Karşılama Yüzdeleri.....	38
4.5.Bireylerin İş Tatmini Ölçeği Sonuçları.....	40
4.6. Bireylerin Sağlıklı Yeme İndeksi Sonuçları.....	47
4.7. İş Tatmini Ölçeği ve Sağlıklı Yeme İndeksi Arasındaki İlişki.....	52

5.TARTIŞMA.....	53
5.1. Çalışmaya Katılan Bireylerin Genel Özellikleri ve Sağlık Durumları..	53
5.2.Bireylerin Antropometrik Ölçümleri.....	54
5.3. Bireylerin Enerji, Makro ve Mikro Besin Ögesi Alım	
Düzeyleri.....	55
5.4.Bireylerin İş Tatmini Ölçeği Sonuçları.....	56
5.5.Bireylerin Sağlıklı Yeme İndeksi Sonuçları.....	58
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	61
6.1.Sonuçlar.....	61
6.2.Öneriler.....	63
6.3.Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	63
KAYNAKLAR.....	64

EKLER

EK 1: Proje Onayı

EK 2: Anket Formu

EK 3: İş Tatmini Ölçeği

EK 4: Sağlıklı Yeme İndeksi-2010

EK 5: Besin Tüketim Sıklığı Formu

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 3.1.BKİ değerlerine göre sınıflandırma	21
Tablo 3.2. Bel çevresi ölçüm değerleri.....	21
Tablo 3.3.Bel/kalça oranı değerleri.....	22
Tablo 3.4. İş doyumu ölçeği ve alt boyutları.....	22
Tablo 4.1.1. Bireylerin genel özelliklerinin dağılımı.....	27
Tablo 4.1.2. Bireylerin sağlık durumlarına göre dağılımları.....	28
Tablo 4.1.3. Bireylerin genel alışkanlıklarının değerlendirilmesi.....	29
Tablo 4.1.4.Bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre dağılımı.....	31
Tablo 4.2.1. Bireylerin antropometrik ölçümlerinin ortalama, medyan, alt ve üst değerleri dağılımları.....	33
Tablo 4.2.2. Bireylerin antropometrik ölçüm sınıflamasına göre dağılımı.....	34
Tablo 4.3.1. Bireylerin günlük enerji ve makro besin öğeleri alımı ve DRI'ya göre karşılama yüzdeleri.....	36
Tablo 4.3.2. Bireylerin günlük mikro besin öğeleri alımı ve DRI'ya göre karşılama yüzdeleri.....	37
Tablo 4.4.1.Bireylerin yaş gruplarına göre besin gruplarını alım düzeyleri ve TÜBER'e göre karşılama yüzdeleri.....	39
Tablo 4.5.1. İş tatmini ölçeği toplam puan ortalaması ve puan sınıflaması.....	40
Tablo 4.5.2. Bireylerin demografik özelliklerine göre iş tatmini ölçeği sonuçları.....	41
Tablo 4.5.3. Bireylerin hastalık durumu ve genel alışkanlıklarına göre iş tatmini ölçeği puan ortalama ve standart sapmaları.....	42
Tablo 4.5.4.Bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre iş tatmini ölçeğinden aldıkları puan ortalama ve standart sapmaları.....	43

Tablo 4.5.5. Bireylerin antropometrik ölçüm sınıflamasına göre iş tatmini ölçeğinden aldıkları puan ortalama ve standart sapmaları.....	44
Tablo 4.5.6. Bireylerin iş tatmini ölçeği sınıflamasına göre alınan enerji ve makro besin ögesi alımları arasındaki ilişki.....	45
Tablo 4.5.7. Bireylerin iş tatmini ölçeği sınıflamasına göre alınan mikro besin ögesi alımları arasındaki ilişki.....	46
Tablo 4.6.1. Sağlıklı Yeme İndeksi sınıflaması	47
Tablo 4.6.2. Bireylerin demografik özelliklerine göre sağlıklı yeme indeksi puan ortalama ve standart sapmaları.....	48
Tablo 4.6.3. Bireylerin sağlık durumu ve genel alışkanlıklarına göre sağlıklı yeme indeksi puan ortalama ve standart sapmaları.....	49
Tablo 4.6.4. Bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre sağlıklı yeme indeksi sonuçları puan ortalama ve standart sapmaları.....	50
Tablo 4.6.5. Bireylerin antropometrik ölçüm sınıflamasına göre sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan ortalama ve standart sapmaları.....	51
Tablo 4.6.6. Bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflamasına göre sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan ortalaması ve standart sapmaları.....	52
Tablo 4.7.1. İş tatmini ölçeği ve sağlıklı yeme indeksi korelasyonu... ..	52

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

BEBİS	Beslenme Bilgi Sistemleri Paket Programı
BKİ	beden kütle indeksi
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
JDI	İş Tanımlayıcı İndeksi
JDS	İş Teşhisi Ölçeği
JIG	Genel İş Ölçeği
JSS	İş Tatmini Ölçeği
MSQ	Minnesota Memnuniyet Ölçeği
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
SYİ-2010	Sağlıklı Yeme İndeksi-2010
TBSA	Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması
TÜBER	Türkiye Beslenme Rehberi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

1.GİRİŞ

1930'ların başlarında, iş tatmini uygulamalı psikoloji ve yönetim alanındaki araştırmacıların büyük çoğunluğu için henüz tercih edilen tutum haline gelmemiştir (1). İş tatmini üzerine araştırmalar 1930'lu yıllarda ciddi bir şekilde başlamıştır ve hem ekonomik hem de istihdam krizlerinin ekonomik krizlerinden ve tutum ölçümündeki yeni gelişmelerden büyük ölçüde etkilenmiştir (2). Son yıllarda iş tatminine gösterilen ilgi, iyileştirilmiş iş tasarımı ve iş organizasyonuna yönelik daha geniş yaklaşımlar ve çalışma hayatı hareketinin kalitesi, stres ve iş/yaşam dengesi ile daha yakından ilişkili hale gelmiştir.

İş tatmini düzeyi, bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel faktörlerle ilgili çok çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir (3). Psikologlar, insanların işleri hakkında nasıl düşündüklerini ve işleriyle nasıl ilişki kurduklarını tanımlayabilen çeşitli kavramlar arasında, kişinin işi hakkında genel bir değerlendirici yargıya yer vermesini faydalı bulmuşlardır. Bu değerlendirme iş tatmini olarak adlandırılır ve bu nedenle iş tatmini, kişinin işi veya iş durumu hakkında yaptığı olumlu veya olumsuz bir değerlendirme olarak tanımlanabilir (2).

Yöneticiler her geçen yıl iş tatminini ölçmenin önemini fark etmektedirler (4). İş tatmini ölçütü seçiminin amaca yönelik olması gerektiği savunulmaktadır, ancak en faydalı olanı çok yönlü, çok maddeli ölçekler kullanılarak elde edileceği düşünölmektedir (5). İş tatmininin, bazıları çalışan üretkenliği ile ilgili, bazıları ise çalışan sağlığı ve refahı ile ilgili olan sonuçların öncülü olduğu varsayılmaktadır. Sağlık ve esenlik bağlamında iş tatmini tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik sağlık ve yaşam tatmini ile ilişkilidir (6). İşini seven insanların daha çok çalışması ve daha iyi performans göstermesi hem de iyi performans gösteren kişilerin para ve itibar gibi daha arzu edilen sonuçları alması ve dolayısıyla işlerinden daha fazla tatmin olması olarak görölmektedir (7). Azalan iş tatmini, bir çalışanın üretkenliğini de etkileyebilmekte ve sonuçta toplumun ekonomik refahını etkileyen zayıf örgütsel sonuçlara yol açabilmektedir (8).

İş doyumunu düzeyi, bireyin sağlık ve esenliğinin bir belirleyicisi olarak hareket edebilir (9). İş tatmini ile bireyin sağlık durumu arasında kurulan ilişkiye rağmen, literatürde ele alınması gereken bazı zayıflıklar vardır. Bunlardan biri, iş tatmini yapısının çok boyutluluğuna çok az ilgi gösterilmesidir. İkinci sınırlama ise, işyerinde sağlığı hem fiziksel

hem de psikolojik sağlık gostergelerinin bir kombinasyonu olarak ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmasıdır (8). Aşırı kilolu veya obez çalışanların, sınırlı hareketlilik veya hastalık nedeniyle düşük üretkenliğe sahip olmaları veya düşük yatırım düzeyine sahip olmaları durumunda işgücü piyasasında daha az başarılı olabilecekleri gösterilmektedir (10).

Bu çalışmanın amacı yiyecek hizmeti alan mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin beslenme durumuna üzerine etkisini incelemektir.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı tanımlanması güç bir kavramdır ve verilen tanımlar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. İş tatmini konusunda çok çeşitli araştırmalar yapılmış ve bu yapıya ilişkin yazarlar tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. İş tatmininin kaynakları ve nasıl ölçülebileceği konusundaki kafa karışıklığına rağmen, iş tatmininin “görevlinin fiili sonuçları arzu edilen sonuçlarla karşılaştırmasından kaynaklanan bir işe duygusal tepkisi” olarak tanımlanması konusunda bir fikir birliği vardır (11). Psikologlar, insanların işleri hakkında nasıl düşündüklerini ve işleriyle nasıl ilişki kurduklarını tanımlayabilen çeşitli kavramlar arasında, kişinin işi hakkında genel bir değerlendirici yargıya yer vermesini faydalı bulmuşlardır. Bu değerlendirme iş tatmini olarak adlandırılır ve bu nedenle iş tatmini, kişinin işi veya iş durumu hakkında yaptığı olumlu veya olumsuz bir değerlendirme olarak tanımlanabilir (2).

Ellickson ve Logsdon (12), iş tatminini çalışanların işlerini ne ölçüde sevdikleri olarak tanımlayarak bu görüşü desteklemektedir. Reilly (13) iş tatminini, bir çalışanın işi ya da işe ya da bir işe karşı genel bir tutumu hakkında sahip olduğu duygu olarak tanımlamaktadır ve bu, kişinin işiyle ilgili algısından etkilenir. Wanous ve Lawler (14), iş tatmininin bir işin tüm yönlerindeki iş yönü memnuniyetinin toplamı olduğunu ifade etmektedir. Spector ise iş tatminini “iş tatmini, bir kişinin işini olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesidir” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre, iş tatmini kişinin işine karşı bir tutumunu yansıtır ve bu nedenle duygusal, bilişsel ve davranışsal eğilimleri içermektedir. İş tatmini, örgütsel olgularla ilgili birçok teoride yaygın olarak çalışılan merkezi bir değişkendir. İş tatmini performans, üretkenliğe karşı iş davranışı, işten ayrılma ve çalışan sağlığı gibi insan kaynakları yönetimi için önemli olan birçok faktörle ilişkilidir (7).

Tüm bu tanımlar, bireyin duygularının önemini vurgulamaktadır. Birinin işinden duyduğu tatmin, kişisel gelişimiyle sonuçlanabilirken, tatmin olamama ve yenilgi duygularını beraberinde getirebilmektedir (11).

2.1.1.İş tatmini araştırmalarının tarihçesi

1930'ların başlarında, iş tatmini uygulamalı psikoloji ve yönetim alanındaki araştırmacıların büyük çoğunluğu için henüz tercih edilen tutum haline gelmemiştir (1). İş tatmini üzerine araştırmalar 1930'ların başlarında ciddi bir şekilde başlamıştır ve hem ekonomik hem de istihdam krizlerinin ekonomik krizlerinden ve tutum ölçümündeki yeni gelişmelerden büyük ölçüde etkilenmiştir. Ekonomik durum, çalışanın "moralini" incelemek için önemli bir neden sağlarken, tutum ölçeklemedeki ilerlemeler, bu yaklaşım genellikle titizlikle takip edilmese bile, göreve bir yaklaşım sağlamıştır (2).

Yüzyılın ortalarında, birkaç kavramsal ve metodolojik ilerleme, iş tatmini araştırmalarında devrim yaratmıştır. 1950'lerde, savaş sırasında geliştirilen pragmatik yönelimli kültürden etkilenen araştırmacılar, iş performansının ve işten ayrılmanın da dahil olduğu iş tatmininin etkilerini incelemeye başlamışlardır (4). Daha sonra 1955'te Brayfield ve Crockett (15), memnuniyet ve performansı ilişkilendiren çalışmaların etkili bir incelemesini yayınlamışlardır ve bu ilişkinin ihmal edilebilir olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır. Dönemin en etkili çalışması Herzberg, Mausner ve Snyderman (16) tarafından rapor edilmiştir. Olumlu iş tutumlarına neden olan faktörlerin, olumsuz tutumları oluşturan faktörlerden farklı olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Daha sonraki yıllarda memnuniyet ve performans arasındaki ilişki hakkında daha iyimser olabilse de 1950'lerin sonlarına doğru, iş tutumlarının gelişiminin daha iyi anlaşılması ve iş hayatındaki birçok yolun daha net bir resmi dahil olmak üzere kavramın daha fazla teorik geliştirilmesine ihtiyaç olduğu açıkça ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, psikologlar çoğunlukla tatminin bağıntılarını kataloglamaya yönelik ampirik çabaları terk ettikleri ve etkili teorik pozisyonlar geliştirmeye başladıkları için, 1960'lar memnuniyet araştırmalarının "altın çağı" olarak kabul edilmektedir (2). Daha sonra 1960'lardan 1980'lere kadar olan iş tatmini araştırmaları, özellikle tutum oluşturma sürecinde bilişsel psikolojideki gelişmelerden etkilenmiştir (4). Son olarak, teorik ve ampirik bir durgunluk döneminden sonra, 1990'lar psikolojinin duygusal durumlara olan ilgisinin yeniden canlandığını gördü ve bunun bir sonucu olarak iş deneyimi araştırmaları önem kazanmıştır (2).

2.2.İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Frederick Herzberg'e göre, insanların işleri hakkında hissettiklerini etkileyen bir dizi faktör vardır. Bu faktörlerin tümü veya herhangi biri, bireyler tarafından düşük standart olarak kabul edilirse, çalışanlar yaptıklarından memnun olmamaktadır. Herzberg'e göre 'tatmin edici olmayan' olarak sınıflandırılan faktörler iyileştirilebiliyorsa ve 'tatmin edici' veya motive edici faktörlerin seviyesi artırılabilirse, performansın artması gerekmektedir. Sadece 'tatmin etmeyenleri' iyileştirmek, kısa vadeli sonuçlar üretebilse ve iş tatminini artırsa da bireyin çalışma motivasyonunda uzun vadeli herhangi bir artışla sonuçlanmayacaktır (17).

Marzuki ve ark. (18) yaptığı araştırmada incelenen iş tatmini faktörlerinin bileşimi şunları içermektedir:

1. İş özellikleri: Çalışanların iş tatmini, işin doğasından kaynaklanabilir. Memnuniyet, bir işçinin çekici bir işe, ilerleme şansına ve daha fazla sorumluluk alma şansına sahip olduğunda kazanılabilir (18).
2. Ödüller: Genel olarak, bir çalışan tarafından elde edilen ödüller, içsel ödüllerden ve dışsal ödüllerden oluşabilir. Dışsal ödüller, yönetim tarafından çalışanları motive etmek için verilir ve maaş, terfi vb. şeklinde olabilir. Bu arada, içsel ödüller, işin kendisini yaparak kazanılan memnuniyettir (18).
3. Üstlerle ilişkiler: Lider, işçilerden veya çalışma koşullarından kaynaklanan eksiklikleri giderebildiğinde, performans ve memnuniyet genellikle olumlu yönde etkilenir (18).
4. İş arkadaşlarıyla ilişkiler: Kooperatif çalışma arkadaşlarının iş tatmini üzerinde etkisi vardır. İş arkadaşlarıyla uyumsuz bir ilişki, iş tatminini olumsuz etkileyecektir (18).
5. Üst düzey ihtiyaçların karşılanması: Üst düzey ihtiyaçlar, tüm çalışan seviyelerinde mevcuttur ve psikolojik ihtiyaçların ötesindedir (18).

İş tatmininin tek bir boyuttan mı yoksa birkaç ayrı boyuttan mı oluştuğu konusunda şüpheler bulunmaktadır. Bazı çalışanlar, çalışmalarının belirli yönlerinden memnun olabilir ve diğer yönlerden memnun olmayabilir. Mullins'e göre iş tatmini düzeyi, bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel faktörlerle ilgili çok çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir.

Bireysel faktörler arasında kişilik, eğitim ve nitelikler, zekâ ve yetenekler, yaş, medeni durum, işe yönelim yer almaktadır. Sosyal faktörler arasında iş arkadaşlarıyla ilişkiler, grup çalışması ve normlar, etkileşim fırsatları, gayri resmi organizasyon yer almaktadır. Kültürel faktörler arasında etnik köken, temel tutumlar, inançlar ve değerler yer almaktadır. Örgütsel faktörler; nitelik ve büyüklük, resmi yapı, insan kaynakları politikaları ve prosedürleri, işin doğası, teknoloji ve iş organizasyonu, liderlik tarzları, yönetim sistemleri, çalışma koşullarını içermektedir. Çevresel faktörler, ekonomik, sosyal, teknik ve hükümet etkilerini içermektedir (3).

2.2.1.İş tatminine etki eden bireysel faktörler

İş tatmininin iki ila elli yıllık zaman diliminde bireysel özelliklerle ilişkili olduğu düşünülmektedir (19). İş tatmini etkileyen birçok bireysel faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi bulunmaktadır.

Yaş ile iş tatmini arasında küçük bir pozitif ilişki olduğu gözlenmiştir. Gözlenen ilişkinin olası bir açıklaması, yaşlanmayla ilişkili etkilerin (örneğin, daha yüksek gelir ve sorumluluğu yüksek işler) iş memnuniyetini artırmasıdır. Beceri kullanımı, etki ve çeşitlilik gibi iş nitelikleri daha yaşlı çalışanlar için daha yüksek olabilir ve bu niteliklerin daha yüksek seviyelerinin daha yüksek iş tatmini seviyeleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (20). Yaş, kıdem ve deneyim açısından iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Daha yaşlı personelin ve daha yüksek deneyime sahip olanların işlerinden daha fazla doyuma sahip olmaları beklenmektedir.

Sezgisel olarak, eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişki pozitif olmalıdır. Ancak, eğitimin iş tatmini üzerindeki etkilerine dair kanıtlar oldukça sınırlıdır (21). Clark ve Oswald (22) yaptıkları bir İngiliz işçi araştırmasında okulda daha uzun süre kalan bireylerin nispeten daha düşük iş tatmini seviyelerine sahip olduğunu bildirmektedir. Bu araştırmaya göre gelir sabit tutulduğunda eğitim seviyesi arttıkça genel iş memnuniyetinin düştüğünü ve bu memnuniyet düzeyinin ters orantılı olarak işçilerin karşılaştırmalı ücret oranlarına bağlı olduğunu bulmuşlardır. Meng (23), Kanada verilerini kullanarak eğitimin, çalışanların işlerini nasıl yapacaklarına karar verme özgürlüğünü, çalışanların denetçilerin kararları üzerindeki etkisini ve işlerinin fiziksel ortamından memnuniyetlerini artırdığını bulmuştur.

Cinsiyetin iş tatminini etkileyip etkilemediği son zamanlarda örgütsel davranış literatüründe konuşulan konulardan biridir. Kadın ve erkek çalışanlar için bildirilen farklı iş tatmin düzeylerinin nedeni, işten farklı beklentileri olduğu düşünülmektedir. Kadın çalışanlar, bir işin sosyal faktörlerine erkeklerden daha fazla değer vermektedir ve erkek çalışanlar, işlerinde kendilerini ifade etme fırsatına kadınlardan daha fazla değer vermektedir (24).

Medeni duruma göre iş tatminindeki farklılıkları araştıran bir çalışmada, evli erkek işçilerin bekar erkek işçilerden daha fazla işlerinden memnun olmadıkları bulunmuştur. Ancak evli kadın işçiler, evli olmayan kadın işçilere veya evli erkek işçilere göre işlerinden daha mutludur. Bu farklılıkların, evli kadınların üstlendikleri hane rollerinden kaynaklanabileceği öne sürülmektedir (25).

İş doyumunun görev süresi ile pozitif ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Amerika Birleşik Devletleri devlet çalışanları arasında yapılan bir araştırmada, işin uzun ömürlülüğü belirli çalışma ortamının/özelliklerinin önemini etkilemiştir. Bu araştırmaya göre yeni çalışanların işlerini genel operasyon için gerekli gördüğünde daha memnun olduklarını, uzun süreli çalışanların ise uzmanlıklarını gösterebildiklerinde daha memnun olduklarını göstermiştir (26).

2.2.2.İş tatminine etki eden örgütsel faktörler

Şimdiye kadar örgütsel düzeyde iş tatminini etkileyen çok sayıda faktör tanımlanmıştır. Örgütsel düzeyde tanımlanan iş tatmini faktörleri arasında ücret, iş özellikleri, çalışma koşulları, liderlik tarzı, terfi fırsatları ve iş arkadaşları yer almaktadır. Örgütsel iş tatmini faktörleri, çalışma ortamını şekillendiren ve çalışanların işlerinden kendileri için önemli olanı almasını kolaylaştıran veya engelleyen örgütsel unsurlardır (27).

Herhangi bir kuruluştaki çalışanların işe devamlılığını sağlamakta ücret faktörü yaklaşık %31,8 paya sahiptir (28). Ting (29) ücretin önemli olmasının iş tatmininin güçlü bir belirleyicisi olduğunu beyan etmektedir. Ayrıca iki farklı türde ücret uygulamasının iş tatmini üzerindeki etkisini ve ödemenin kendisinden memnuniyet ve gelecekteki finansal beklentilerden memnuniyeti açıklar (28). Maaş tatmini, iş tatmininden çok daha dar bir yapıdır. Ücret tatmininden alınan zevk de bazı idari sonuçlar ve başarı ile bağlantılı önemli

bir faktördür. Örneğin ücretle ilgili memnuniyetsizliğin çalışanın iş tatmininin azalmasına, çalışma ilgisinin azalmasına ve çalışanların öğrenme düzeyinin, motivasyon ve performansın azalmasına, devamsızlık ve işten ayrılmanın artmasına ve ücretle ilgili daha fazla şikâyete yol açabileceğini öne sürülmektedir. Ücret memnuniyetinin genel iş tatminini, motivasyonu ve yasayı, performansı olumlu yönde etkilediği ve çalışanın daha az devamsızlık ve işten ayrılma davranışlarına yol açtığı da kapsamlı bir şekilde incelenmektedir (30).

Örgütsel faktörler arasında iş tatminini etkileyen bir diğer unsur işin özelliğidir (31). Çeşitli iş özelliklerinin güvenilir ve geçerli ölçümü arasında Hackman ve Oldman (32) tarafından geliştirilen bir kuram bulunmaktadır. Bu kuram, beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim olmak üzere beş temel hususa dayalı olarak iş özelliklerini değerlendirir (32). Huang ve Vliert'in (33) yaptıkları bir çalışmada iş özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin, daha zengin ülkelerde, yüksek sosyal güvenli ülkelerde ve daha bireysel ülkelerde daha güçlü olduğu görülmüştür.

Çalışma koşullarını iş tatmini faktörü olarak ele alan araştırmalar, çalışanların tehlikeli ve rahatsız edici olmayan çalışma koşullarını tercih ettiğini göstermektedir. Ayrıca, araştırmalar çalışma koşulları ile iş tatmini arasında bir bağlantı olduğunu göstermiştir (34).

Liderlik, örgütsel etkinliğin ve çalışanların iş tatmininin önemli bir belirleyicisi/öngörücüsü olarak görülmektedir (35). Liderlerin alçakgönüllülük, özgünlük ve cesaret göstermek, çalışanları hatalarından dolayı affetmek, geri durmak ve başkalarına kredi vermek, kontrolleri altındaki sonuçlardan onları sorumlu kılmak, potansiyellerini geliştirmek ve güçlendirmek gibi davranışları iş tatminini etkileyebilir (36).

İş tatmininin terfi fırsatları ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ve terfi fırsatları ile iş tatmini arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki olduğu düşünülmektedir (37). Yapılan bir çalışmada, terfi şansı arttıkça çalışanların iş tatmininin de artacağını belirlemiştir (38). Çalışanlar, terfi için altın fırsatlar olduğunu algıladıklarında, organizasyondaki ilgili yer için tatmin olduklarını hissederler (39).

Terfi ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin güveni, çalışanlar tarafından algılanan adalete dayanmaktadır (37).

İnsanlar çalışma hayatlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir (40). Leiter ve Maslach'ın (41) yaptığı çalışmada, iş arkadaşları arasındaki olumlu etkileşimlerin daha yüksek iş tatmini seviyeleri ve azalmış iş tükenmişliği semptomları ile bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.İş Tatminine Yönelik Motivasyon Teorileri

Örgütlerin motive edilmiş bir iş gücü elde etmek için çalışanları yönetme şeklini etkileyen çok sayıda motivasyon teorisi vardır. Bu teoriler, insanların neden böyle davrandıklarını açıklamaya çalışmakta ve istihdam edildiğinde çalışanlardan işe bağlılıkları açısından en iyi sonucu alabilecek faktörler ve stratejiler hakkında tavsiyelerde bulunmaktadır (42).

Hanaberg'in açıkladığı gibi içsel motivasyon ilgi temelli, dışsal motivasyon ise uyum temellidir. İşveren, içsel motivasyonu geliştirerek, tutkuları, dürtüleri, yaratıcılıkları ve enerjileri de dahil olmak üzere çalışanların çıkarlarıyla ilgilenebilir. Dışsal motivasyon ise çalışanlara maaşlarını yükseltme, onlara iltifat etme, onlara daha önemli görevler verme vb. gibi olumlu pekiştirmeler verilerek geliştirilebilmektedir (43).

2.3.1.Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Abraham Maslow tarafından 1954 yılında ortaya atılan teori, insanın kendi temel ihtiyaçlarının karşılanması gerektiğini belirtmektedir. Bu temel ihtiyaçlar, kendini mükemmelleştirme yerine getirildiğinde, elde edilip edilmediğine bakılmaksızın insan memnuniyetinin belirleyicileri haline gelmektedir. Maslow'a göre temel insan ihtiyaçlarının karşılanamaması, insan ruhunun rahatsız olmasına ve bunun sonucunda ister gelişim ister kariyer ister istihdam açısından olsun, kendini tatmin edememesine neden olacaktır (44).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi, psikoloji biliminde, genellikle bir piramit içinde hiyerarşik seviyelerle tasvir edilmektedir. Buna göre beş katmanlı bir insan ihtiyaçları modelini içeren bir motivasyon teorisidir. Hiyerarşideki alt ihtiyaçlar, bireylerin daha üstteki ihtiyaçlara cevap verebilmesi için ilk önce karşılanmalıdır. Hiyerarşinin en altından yukarıya

doğru ihtiyaçlar Őunlardır: fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme (45).

1. **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Homeostazı ve hayatta kalmayı sürdürmek için temel fizyolojik ihtiyaçlardır. Bunlar; nefes almak, su içmek, yemek yemek, dinlenmek, vücut atıklarını gidermek, ağrıdan kaçınmak, vücut ısısını korumak ve kıyafet giymektir (46).
2. **Güvenlik İhtiyaçları:** Güvende ve korunmuŐ hissetme ihtiyacına atıfta bulunurlar. Bunlar fiziksel ve sağlık güvenliği, kaynakların güvenliği (rneğin ev, iş) ve barınma (koruma) ihtiyaçlarıdır (46).
3. **Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları:** Bunlar insanın sosyal doğasıyla ilgilidir. Bunlar sosyal iliŐkilerin bir iŐlevidir: arkadaŐlık, partner, meslektaŐlar, aile ve sosyal kabul (46).
4. **Saygı İhtiyaçları:** Maslow, iki tür saygı sunar: yüksek ve düşük. İlki, kendine saygı duyma ihtiyacına karŐılık gelir (kendine saygı). Düşük saygı, diğer insanlardan alınan saygı ile ilgilidir. Birlikte benlik saygısı olarak adlandırılırlar: Bireyin kendi değerine ilişkin genel öznel duygusal değerlendirmesi (46).
5. **Kendini Gerçekleştirme:** İnsanoğlunun en yüksek psikolojik ihtiyacıdır ve faaliyetlerin potansiyel geliŐimi yoluyla yaşam için gerekleendirmenin tatmin edilmesi yoluyla bulunur (46).

Mirzamohammadi ve Zahedi (47) yaptıkları bir başka çalışmada, eğitim yöneticileri arasında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araŐtırmıŐlardır. Bulgular, eğitim yöneticilerinde ihtiyaçlar ne kadar fazla karŐılanırsa iş doyumunun o kadar yüksek olduğu yönündedir. Bir başka araştırmada, motivasyonel ihtiyaçlar ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araŐtırılmıŐtır. Sonuçlar, ihtiyaç tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca alıŐanların kendini gerçekleştirme ihtiyacına bağlı olarak örgütsel bağlılığın en st düzeye ulaŐabileceđi sonucuna varılmıŐtır (48).

2.3.2. Herzberg'in iki faktör teorisi

Herzberg, 1950'lerde ve 1960'larda çalışan memnuniyeti ve motivasyonu konusunu anlamak amacıyla, insanlardan işleri hakkında gerçekten iyi ve gerçekten kötü hissettikleri durumları tanımlamalarını isteyerek tutumun motivasyon üzerindeki etkisini belirlemek için yola çıkmıştır. Herzberg, işleri hakkında iyi hisseden insanların, kendilerini kötü hisseden insanlardan çok farklı tepkiler verdiğini keşfetmiştir. Sonuçlar, Herzberg'in "İki Faktör Teorisi" olarak da bilinen "Motivasyon-Hijyen Teorisi"nin temelini oluşturdu (42). Teoriye göre, motive edici faktörleri yalnızca iş tatminini artırmak için çalışırken hijyen faktörleri iş tatminini azaltmak için çalışmaktadır (49).

Herzberg, insanların işe karşı tutumlarını etkileyen faktörlerin iki boyutlu bir paradigmasını yaratmıştır. Başlangıçta Herzberg ve meslektaşları, bir işten duyulan memnuniyet ve memnuniyetsizliğin iki farklı faktör grubundan etkilendiği ve bu nedenle memnuniyet ve memnuniyetsizliğin aynı süreklilik üzerinde güvenilir bir şekilde ölçülemediği bir hipotez geliştirmiştir. Herzberg'in teorisinin ana hipotezi, belirli faktörlerin işe karşı olumlu tutumlara, diğerlerinin ise olumsuz tutumlara yol açmasıdır (50). Herzberg'in İki Faktör Teorisi, insanların iki farklı ihtiyaç grubuna sahip olduğunu ve çalışma durumunun farklı unsurlarının bu ihtiyaçları karşıladığını veya tatmin etmediğini öne sürmektedir. İlk grup olan hijyen faktörleri, bir kişinin temel hayatta kalma ihtiyaçları ile ilgilidir. Bu faktörler doğrudan işin kendisiyle ilgili değildir, ancak o işi gerçekleştirmeyi çevreleyen koşullarla ilgilidir (51). Herzberg'e göre hijyen faktörleri maaş, sosyal haklar, kişilerarası ilişkiler ve şirket politikaları gibi çalışma koşulları ve ortamlarıyla ilgilidir. Hijyen faktörleri daha çok Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisindeki alt düzey ihtiyaçlara benzemektedir (52). Herzberg'e göre, bu faktörler tatmin edilmediğinde memnuniyetsizliğe neden olabilmektedir (51).

İkinci grup olan motivasyon faktörleri, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve büyüme olasılığını içeren "iş içeriği" faktörüdür (49). Bu faktörler, insanların olabilecekleri her şey olmaya çalıştıklarını ve tatmin olduklarında motive edici olarak çalıştıklarını ima etmektedir. Herzberg'e göre, işin içeriği (örneğin sorumluluk ve ilerleme fırsatları), memnuniyeti artırmanın ve dolayısıyla iş motivasyonunu artırmanın tek yoludur (51).

Buradaki önemli nokta, Herzberg'in teorisinin tatmin ve tatminsizliği aynı sürekliliğin zıt uçlarında olarak tanımlamamış olmasıdır. Memnuniyetin zıttı tatminsizlik değil, memnuniyetin olmamasıdır. Memnuniyetsizliğin zıttı tatmin değil, tatminsizliğin olmamasıdır (53). Herzberg'e göre, motive edicilerin yokluğu mutlaka iş tatminsizliğine yol açmaz ve tercih edilen hijyen faktörleri seviyesi mutlaka iş tatmini ile sonuçlanmaz. Bu nedenle, iş tatmini ve tatminsizliği tek bir sürekliliğin unsurları değildir. Birçok bilim insanı, motive edicilerin ve hijyen faktörlerinin birbirinden bağımsız olmadığını, ancak anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu, bu nedenle bazı değişkenlerin hem motive edicileri hem de hijyen faktörlerini temsil ettiğini savunmuştur (54).

2.3.3.Mc. Clelland'ın ihtiyaçlar yaklaşımı

İyi bilinen bir başka ihtiyaç temelli motivasyon teorisi, David C. McClelland ve arkadaşları tarafından geliştirilen teoridir. Bu İhtiyaç Teorisi, başarı, güç (otorite) ve bağlılık ihtiyaçlarının yönetim bağlamında insanların eylemlerini nasıl etkilediğini açıklamaya çalışan motivasyonel bir modeldir. Bir Psikolog olan David McClelland, başarı, yakınlık ve güç olmak üzere üç temel paradigmayı tanımlamaktadır. (55). Bu içsel motive ediciler ödülleri kendileridir. Bu ihtiyaçların her birinin önemi kişiden kişiye değişir. Bir kişinin ihtiyaçlarını karşılama çabası engellendiğinde, stres ve çatışma yaşamaktadır (56).

Yakın olma ihtiyacı, başkalarıyla yakın ilişkileri sürdürme arzusudur. Güç ihtiyacı, başkalarını etkileme arzusudur. Başarı ihtiyacı ise belirli standartlar belirleyerek ve onlara ulaşmak için çabalayarak mükemmel sonuçlar elde etme arzusudur (57). McClelland, çalışanların bu üç ihtiyacının karşılanması durumunda artan iş performansının ve dolayısıyla başarılı firmaların elde edilebileceği görüşündedir. Araştırmalar, organizasyon yapısındaki alt seviyelerdeki çalışanların fizyolojik, güvenlik ve ilişki ihtiyaçları gibi daha düşük seviyedeki ihtiyaç tatmini tarafından daha fazla motive edildiğini, daha yüksek seviyedeki çalışanların ise saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları gibi daha yüksek seviyedeki ihtiyaç tatminiyle daha fazla motive olduğunu göstermektedir (58).

Mc. Clelland, yaş, cinsiyet, ırk veya kültürden bağımsız olarak tüm çalışanların bu üç tür motivasyona sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Mc. Clelland, üst düzey yönetim pozisyonlarında bulunanların yüksek bir güç ihtiyacına ve düşük bir yakınlık ihtiyacına sahip olması gerektiğini de belirtmiştir (55).

2.3.4.Alderfer'in VİG kuramı

VİG Teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin bir uzantısıdır. Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisinin aksine, VİG teorisi, üst sıradaki ihtiyaçları takip etmeden önce alt sıradaki ihtiyaçların tatmininin gerekli olduğunu varsaymaz (59). Alderfer, ihtiyaçlar hiyerarşisini ampirik araştırmalarla hizalayarak Maslow'un teorisindeki eksiklikleri gidermeye çalışmıştır. Alderfer'e göre insan, Varoluş, İlişki ve Gelişme ihtiyaçları olmak üzere üç temel ihtiyaç grubu tarafından motive edilir, bu nedenle VİG teorisi adı verilmektedir. Varoluş ihtiyaçları, insanın var olması için gerekli olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları olan temel ihtiyaçlarını içermektedir. İlişki ihtiyacı, insanın önemli kişiler arası ilişkileri sürdürme arzusunu ifade etmektedir. Bunlar insanın sosyal, kabullenme, ait olma ve statü arzularıdır. Son ihtiyaç grubu, insanın kişisel gelişim, kendini tamamlama ve kendini gerçekleştirme arzusunu temsil eden büyüme ihtiyaçlarıdır (60).

Var olma ihtiyaçları, çeşitli güvenlik, fizyolojik ve maddi ihtiyaçları içermektedir. Güvenlik ihtiyaçları, temel olarak korku, endişe, tehdit, tehlike, gerginlik vb. fizyolojik ihtiyaçlar, bireyin boş zaman, egzersiz, uyku gibi canlılık düzeyinde tatmin arayışını ifade etmektedir. Maddi ihtiyaçlar, yiyecek ve giyecek de dahil olmak üzere bir bireyin yaşamı için gerekli kaynakları ifade etmektedir.

İlişkili olma ihtiyaçları, güvenlik, ait olma ve saygı duygularını içermektedir. Güvenlik duygusu, insanlığın karşılıklı güvenini içermektedir. Aidiyet duygusu, izolasyon, yalnızlık ve mesafe gibi her türlü acıdan korunmayı ifade etmektedir.

Gelişme ihtiyaçları, benlik saygısı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içermektedir. Benlik saygısı ihtiyacı, takip etme, bilgi arama, başarma, kontrol etme, güven inşa etme, bağımsız olma ve yetkin hissetme gibi kendini üretken etkilere işaret etmektedir. Kendini gerçekleştirme, bireyin hedeflerine ulaşması ve kişiliğini geliştirmesi dahil olmak üzere kendi başarılarını ifade etmektedir (59).

2.4. İş Tatmininin llmesi

Yöneticiler her geçen yıl iş tatminini ölçmenin önemini fark etmektedirler. İş tatmininin nasıl lleēēi sorusu karmaşıktır. Hedef, değer ve özgüllük açısından farklılık gösteren bir dizi iş tatmini lt uygulamaya konmuştur (4). Bu zellikleri göz önünde

bulundurarak, iş tatmini ölçütü seçiminin amaca yönelik olması gerektiği savunulmaktadır, ancak en faydalı olanı çok yönlü, çok maddeli ölçekler kullanılarak elde edileceği düşünülmektedir (5). İş tatmini ölçümündeki birincil sorunlardan biri, küresel mi yoksa çok yönlü iş tutumlarının mı kullanılacağıdır (4). Küresel ölçüler, işle ilgili genel duygulara odaklanır ve işten ayrılma gibi davranışları tahmin etmek için kullanılır. Yön ölçümleri, işin belirli yönleriyle ilgili memnuniyete odaklanır ve bir kuruluştaki veya bir çalışma grubundaki güçlü ve zayıf yönleri teşhis etmek için kullanılır (61). Yönler, iş arkadaşlarından memnuniyet, yan haklar, iş koşulları, ücret, denetim veya işte sunulan kişisel gelişim miktarını içerebilir (6). Farklı durumlarda veya farklı insanlar için hangi yönlerin en önemli olacağını seçme konusunda rehberlik sağlayacak hiçbir teori geliştirilmemiştir (61).

İş tatmini en yaygın olarak öz-bildirim anketleriyle ölçülmektedir. Popüler yön ölçütleri arasında İş Tanımlayıcı İndeksi (JDI), İş Tatmini Ölçeği (JSS), Minnesota Memnuniyet Ölçeği (MSQ) ve İş Teşhisi Ölçeği (JDS) yer almaktadır. Genel İş Ölçeği (JIG), Yüzler Ölçekleri ve Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi memnuniyet alt ölçeği gibi küresel ölçekler, genel veya tüm iş memnuniyetini ölçmektedir (61). Bununla birlikte, çok yönlü ölçümlerdeki bazı sınırlamalar, alt yönlerin bileşiklerinin her bir katılımcı için neyin önemli olduğunu nasıl yakalayamayacağını, çalışanların işleriyle ilgili genel tutumlar oluşturdukları karmaşık psikolojik süreci nasıl yakalayamadıklarını ve paralel olmayan öğeleri nasıl kullandıklarını içermektedir (4).

2.5. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmininin, bazıları çalışan üretkenliği ile ilgili, bazıları ise çalışan sağlığı ve refahı ile ilgili olan sonuçların öncülü olduğu varsayılmaktadır. Verimlilik tarafında, iş tatmini iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik karşıtı iş davranışı ve devamsızlık ve işten ayrılma dâhil geri çekilme ile ilişkilendirilmiştir. Sağlık ve esenlik bağlamında ise iş tatmini tükenmişlik, fiziksel ve psikolojik sağlık ve yaşam tatmini ile ilişkilidir (6). Yüksek iş tatmininin daha iyi performansa, daha az işten ayrılmaya ve daha düşük işten ayrılmaya yol açması gerektiği sezgisel olarak açık görünse de önceki araştırmalar özellikle güçlü ilişkiler bulamamıştır. Meta-analizler, küresel iş tatmini ile iş performansı arasında en iyi ihtimalle mütevazı bir ilişki olduğunu göstermiştir (62).

İşini seven insanların daha çok çalışması ve daha iyi performans göstermesi hem de iyi performans gösteren kişilerin para ve itibar gibi daha arzu edilen sonuçları alması ve dolayısıyla işlerinden daha fazla tatmin olması olarak görülmektedir. İş tatmini, yalnızca görev performansı gibi istenen davranışın bir öncülü olarak değil, aynı zamanda üretkenlik karşıtı davranışın potansiyel bir nedeni olarak da incelenmiştir. İlginç bir şekilde, iş tatmini, organizasyona karşı hedeflenen davranışla oldukça güçlü bir şekilde bağlantılıdır (7). Alternatif olarak, azalan iş tatmini, bir çalışanın üretkenliğini de etkileyebilmekte ve sonuçta toplumun ekonomik refahını etkileyen zayıf örgütsel sonuçlara yol açabilmektedir (8).

Son olarak, iş tatmini de iyi oluşun bir unsuru olarak düşünülmektedir. Buna paralel olarak, birçok çalışma iş tatmini ile çeşitli refah göstergeleri arasında bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Örneğin, yüksek iş tatmini, düşük düzeyde somatik şikayetler (örneğin, sindirim bozukluğu ve baş ağrısı), depresyon ve tükenmişlik ile ilişkilidir (6).

2.6. İş Tatmini ve Sağlık

Epidemiyologlar, sosyal ve çevresel faktörlerin birçok insan hastalığının insidansına katkıda bulunabileceği belirtilmektedir. Tahmin edilebileceği gibi, çoğu insanın uyanma zamanını işgal eden tek aktivite iş olduğundan, işyerindeki baskılar, gerginlikler ve stresler potansiyel olarak önemli bir sağlık faktörü olarak tanımlanmıştır (63). İşyeri ortamı, çalışanların sağlığı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (8). İstihdam koşullarındaki eğilimlerin iş tatmin düzeylerini aşındırabileceğine ve çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığına doğrudan zarar verebileceğine dair görüşler öne sürülmektedir (63). İşle ilgili stres, çalışan memnuniyetsizliği, düşük üretkenlik ve çalışanların duygusal ve fiziksel sağlıklarını düşürme yoluyla kuruluşlar için önemli ekonomik etkileri olduğu için artan bir endişe kaynağıdır (64). İş doyumu düzeyi, bireyin sağlık ve esenliğinin bir belirleyicisi olarak hareket edebilir. İş tatmininin temel bir parçası olan psikososyal çevrenin çalışanlar arasında sağlık üzerinde iyi belgelenmiş bir etkisi olduğunu bilinmektedir (9). İş tatmini ile bireyin sağlık durumu arasında kurulan ilişkiye rağmen, literatürde ele alınması gereken bazı zayıflıklar vardır. Bunlardan biri, iş tatmini yapısının çok boyutluluğuna çok az ilgi gösterilmesidir. İkinci bir sınırlama ise, işyerinde sağlığı hem fiziksel hem de psikolojik sağlık göstergelerinin bir kombinasyonu olarak ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmasıdır (8).

2.7.İş Tatmini ve Beslenme

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) işyerinde sağlığın teşviki ve geliştirilmesi konusunda uzman komitesi tarafından yayımlanan bir rapora göre optimal sağlığa ulaşmak, cinsiyet ve yaşla ilgili fiziksel ve zihinsel yeteneklerin geliştirilmesini, rezerv kapasitelerinin geliştirilmesini ve değişen iş ve yaşam koşullarına uyum sağlamayı içerir. Bir iş ortamında bu sağlık göstergeleri, devamsızlık, iş tatmini ve iş istikrarı endeksleri ile nicel olarak değerlendirilmektedir (65).

Çalışan nüfus için iş stresi ve iş tatmini, bireylerin sağlık ve yeme davranışlarında önemli bir rol oynamaktadır. Ağır iş yükleri, yüksek tükenmişlik ve düşük iş tatmini birçok ülkede yaygındır ve bu çalışma koşulları aşırı iş stresine yol açabilir ve sonunda çalışanların yeme alışkanlıklarını bozarak daha yüksek ağırlık ve beden kütle indeksi (BKİ) yüzdesine yol açabilmektedir. Ayrıca çalışanların iş stresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerde ve yeme davranışlarında BKİ önemli bir rol oynamaktadır (66). İşyerinde obezitenin üretkenlik, iş performansı (örneğin, özellikle iş çok fazla fiziksel çaba gerektiriyorsa daha yüksek stres ve yorgunluk seviyeleri) ve daha yüksek tıbbi maliyetler açısından önemli ekonomik maliyetleri olduğu düşünülmektedir (67). Ayrıca yüksek iş tatmini olumlu bir duygu olabileceğinden ve duygusal yeme, depresyon ve cesaret kırıklığı gibi olumsuz duygulara tepki olarak aşırı yemeyi içerdiğinden, çalışanların iş tatmini ile duygusal yeme arasında negatif bir ilişki olabileceği beklenmektedir (66).

Dünya çapında aşırı kilo ve obezite oranlarının düzeyi ve eğilimleri, önemli bir halk sağlığı sorunu haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerde yetişkin nüfusun yarısından fazlası aşırı kilolu veya obezdir. Sağlık üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra, obezitenin bireylerin hem psiko-sosyal esenliği hem de sosyoekonomik beklentileri ile negatif ilişkili olduğunu ve ayrıca işgücünün ekonomik verimliliğini de olumsuz etkilediği bilinmektedir (67). Çalışan bireylerin günlük gerekli olan enerji ve besin öğelerini yeterli ve dengeli bir şekilde alamaması ise iş yaşamını ve iş sağlığını etkilemektedir.

2.8. Enerji ve Besin Öğeleri

2.8.1.Enerji

Enerji; canlıların hayatta kalabilmeleri, vücut organlarının çalışabilmeleri ve vücudun normal sıcaklığının devam edebilmesi için gereklidir. Bireylerin günlük enerji ihtiyaçları

yaşa, cinsiyete, fiziksel aktivite düzeyine, fizyolojik duruma (hamilelik ve emzirme), hastalık durumuna, genetik yapıya ve çevreye göre değişiklik göstermektedir. Vücutta enerji dengesinin sağlanabilmesi için alınan enerji ile harcanan enerjinin eşit olması gerekmektedir. İhtiyaçtan fazla veya az enerji alınması vücut ağırlığının artmasına veya azalmasına sebep olmaktadır (68).

2.8.2.Besin öğeleri

Beslenme yaşamın devam ettirilmesi, büyüme ve optimal sağlığın korunması için besin öğelerinin kullanılmasıdır (69). Yeterli ve dengeli beslenme, vücudun büyümesi, yenilenmesi ve işleyişi için gerekli olan besinlerin yeteri kadar alınması ve vücutta uygun şekilde kullanılması durumudur (70). Her türlü besinin bileşiminde farklı miktarlarda "besin" adı verilen kimyasal moleküller bulunmaktadır. Beslenme bilimi üzerine bugüne kadar yapılan araştırmalar, insanın büyümek, gelişmek ve sağlıklı bir yaşam sürdürmek için 50'den fazla besine ihtiyacı olduğunu göstermektedir. İnsanların ihtiyaç duyduğu besin öğeleri altı grupta toplanmıştır (69).

- Proteinler
- Yağlar
- Karbonhidratlar
- Mineraller
- Vitaminler
- Su

Bu besinlerden bir veya birkaçı sağlanamadığında vücut çalışmasındaki bozulmalar sonucunda büyüme, gelişme geriliği ve sağlık bozuklukları gözlenmektedir (69).

2.8.2.1.Karbonhidratlar

Karbonhidratlar vücuda enerji sağlayan besin öğelerinden biridir (69). Vücut için en ekonomik ve en hızlı enerji kaynağıdır. Vücuda alınan her 1 g karbonhidrat 4 kkal enerji sağlamaktadır (68). Karbonhidratlar gıdalarda en bol bulunan besin öğesidir (69).

Karbonhidratların başlıca görevleri vücut çalışması, sinir sisteminin işleyişi, sinir dokuları ve kıkırdak üretimi, proteinlerin enerji için kullanılmasının önlenmesi, su ve elektrolitlerin dengede tutulmasıdır (69). Günlük diyet enerjisinin %45-60'ının karbonhidratlardan gelmesi önerilmektedir. Günlük enerji ihtiyacı 2000 kkal olan bir yetişkinin diyeti 250-300 gr karbonhidrat içermelidir (68). Diyetteki karbonhidratların türü ve miktarı, sağlıklı olmak ve çalışan iş performansı açısından önemlidir. Çalışma öncesi aşırı rafine karbonhidrat/basit karbonhidrat tüketimine bağlı olarak gelişebilecek olumsuzluklar ise bireylerin çalışma performansında azalma, iş kazası riskinin artması şeklindedir (71).

2.8.2.2. Proteinler

Metabolik reaksiyonları katalize eden enzimlerin ve vücudun en küçük parçası olan canlı hücrenin yapısı proteinlerdir. Protein büyüme için gerekli olan besin ögesidir. Vücut hücrelerinin büyük bir kısmı proteinlerden yapılmıştır. Sürekli olarak değişip yenilenme gibi sürekli olan olaylar sonucu vücuttan belirli miktarda protein atımı gerçekleşmektedir (Baysal, 2015). Bu nedenle vücutta depolanan protein miktarı çok düşüktür (68).

Besinlerdeki protein miktarı değişiklik göstermektedir. Hayvansal ve bitkisel tüm besinler protein içermektedir. Hayvansal kaynaklı besinlerden (yumurta, et, süt vb.) elde edilen proteinlerin sindirilebilirlik oranları tahıl ve kuru baklagil proteinlerinin sindirilebilirlik oranlarından daha fazladır (69). Sağlıklı yetişkin bir bireyin günlük diyetindeki toplam enerjinin %10-20'sinin proteinlerden gelmesi önerilmektedir (68).

Protein eksikliği durumu vücudun protein dengesinin negatif olmasına neden olmaktadır. Bu durumda ilk olarak büyüme yavaşlar ve durur, daha sonra vücut ağırlığı ve vücudun direnci azalır. Hastalıklara yakalanma oranı artar ve hastalık süresi uzamaktadır. Protein eksikliği gibi aşırı protein alımı da sakıncalıdır (69).

2.8.2.3. Yağlar

Yağlar, bir gliserol molekülü ve yağ asitlerinden oluşan esterlerdir. Vücutta en çok enerji veren besin ögesi yağlardır. Yağların vücuttaki görevleri arasında organları çevreleyerek dış etkenlerden korumak ve mide boşalmasını önlemek vardır. Yağlar aynı zamanda hücre ve bazı hormon yapıları için önemli bir ögesidir. Deri altı yağ tabakası ise

vücut ısıyı kaybını engellemektedir (69). Günlük alınan enerjinin %20-35'inin yağlardan gelmesi önerilmektedir (68).

2.8.2.4.Vitamin ve mineraller

Vitaminler, bilinen besinlerden ayrı olan ve normal büyüme ve yaşamın sürdürülmesi için elzem olan organik elementlerdir. Vitaminlerin vücuttaki görevleri biyokimyasal olayları düzenlemektir. Bazı vitaminler koenzim şeklinde bazıları ise hormona benzer yapıda görev yapmaktadır. Vitaminler büyümeye destek, sağlıklı nesillerin oluşmasını sağlamak ve sinir ve sindirim sisteminin düzenli şekilde çalışmasını sürdürmek gibi insan sağlığına etki etmektedir. Besinlerin hazırlanması, pişirilmesi ve saklanması sırasında uygulanan işlemler vitaminlerin yoğunluğunu etkilemektedir. Vitaminlerin besinlerdeki dağılım oranı farklılık göstermektedir. Bir besinde bazı vitaminler yüksek miktarda bulunurken diğer vitaminler ise daha az oranda bulunmaktadır. Genel özellikleri bakımından vitaminler ikiye ayrılmaktadır; yağda çözünen vitaminler: A, D, E ve K vitamini, suda çözünen vitaminler: C ve B grubu vitaminleri (69).

Mineraller, vücudun yaklaşık %6'sını oluşturmaktadır. Kalsiyum, fosfor, magnezyum, klor, sodyum ve kükürt makro minerallerdir. Diğer mineraller ise vücutta az miktarda bulunmaktadır ve iz element olarak adlandırılmaktadırlar. Vücudun farklı organları içerisinde mineraller bulunmaktadır. Vücut çalışmasında önemli bir yere sahip olan mineraller iskelet ve diş gibi sert dokuların yapılarında yer almaktadır. Minerallerin görevleri arasında vücut sıvılarının elektrolit dengesini sağlamak, büyüme ve gelişmeye yardımcı olmak, organların düzenli çalışması ve yaşamın sürdürülmesi sayılabilmektedir (69).

2.8.2.5.Su

İnsan yaşamı için su en önemli ögedir. Vücuttaki suyun %20 oranında azalması ölümle sonuçlanmaktadır. Vücudun su içeriği cinsiyet ve yaşa farklılık göstermektedir. Suyun görevleri arasında metabolizma sonucu oluşan öğelerin akciğer ve böbreklere taşınıp atılması, vücut ısısının dengelenmesi ve besinlerin sindirim, emilim ve hücrelere taşınması vardır. Vücut su gereksinmesini üç yoldan karşılamaktadır: içecekler, besinler ve metabolizma (69). Yetişkin bireylerin günde yaklaşık olarak 2-2,5 litre (1 ml/kkal) sıvı tüketmesi önerilmektedir (68).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Yeri, Zamanı ve Örneklem Seçimi

Bu çalışma Aralık 2021 – Nisan 2022 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemi ile Ankara ilinde özel bir firmada çalışmakta olan 22-64 yaş arası yetişkin 138 erkek çalışan (69 mavi yaka-69 beyaz yaka) ile yürütülmüştür. Çalışmaya katılacak örneklem sayısı istatistik uzmanı tarafından yapılan power analiz sonucu ile belirlenmiştir.

Bu çalışma Başkent Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Araştırmalar Kurulu tarafından onaylanmıştır (Proje no: KA21/520) (EK 1).

3.2. Araştırmanın Genel Planı

Araştırmaya katılan bireylerin genel bilgileri ve antropometrik ölçümlerini saptamaya yönelik 31 sorudan oluşan anket formu (EK-2) ile 36 sorudan oluşan İş Tatmini Ölçeği (EK-3), beslenme kalitesini ölçmek ve beslenme durumlarını saptamak için Sağlıklı Yeme İndeksi-2010 (EK-4) ve Besin Tüketim Sıklığı Formu (EK-5) uygulanmıştır. Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesinde SPSS 22.0 bilgisayar paket programı ve BeBİS 8.1 bilgisayar paket programı kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

3.3.1. Genel özellikler

Bireylerin demografik özelliklerine ilişkin yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma durumunu içermektedir. Tanısı konulmuş hastalık varlığı, hastalığı ile ilgili son 1 yılda kaç iş günü doktora gittiği ve sürekli kullanılan ilaca ilişkin bilgiler yer almaktadır. Besin desteği, sigara ve alkol tüketimi, ana öğün ve ara öğün tüketme alışkanlıkları ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.3.2Antropometrik ölçümler

Bireylerin ağırlık ölçümleri Tanita BC730 marka tartı ile ve bireylerin boy uzunlukları stadiometre ile araştırmacı tarafından alınmıştır. Beden kütle indeksi (BKİ) istatistiksel analiz sırasında hesaplanmıştır. Bel ve kalça çevresi araştırmacı tarafından ölçülmüş ve anket formuna kaydedilmiştir. Beden kütle indeksi vücut ağırlığının (kg) boy uzunluğunun

karesine (m²) bölümü ile hesaplanmıştır. Tablo 3.1.'de bireylerin Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre BKİ değerlerinin sınıflandırması verilmiştir.

Tablo 3.1.DSÖ'ne göre BKİ sınıflandırması (72)

BKİ (kg/m ²)	Sınıflama
<18.5	Zayıf
18.5-24.9	Normal
25.0-29.9	Hafif şişman
30.0-34.9	I. derece obez
35.0-39.9	II. derece obez
40 >	III. derece obez

BKİ: Beden Kütle İndeksi

Bireylerin bel çevresi, ayakta dik bir şekilde ve bel çevresinde herhangi bir kıyafet olmadan alt kaburga kemiği ile kristailiyak arası bulunarak orta noktadan geçen mezura ile ölçülmüştür. Tablo 3.2.'de DSÖ'ne göre belirlenen bel çevresi ölçüm değerleri Tablo 3.2.'de verilmiştir.

Tablo 3.2.Bel çevresi ölçüm değerleri (73)

	Kadın	Erkek	
Bel çevresi	>80 cm	>94 cm	Riskli
Bel çevresi	>88 m	>102 cm	Aşırı riskli/ Obez

Bireylerin kalça çevresi, ayakta ve dik bir şekilde bireyin yan tarafında durularak en yüksek noktadan mezura ile ölçülmüştür. Android şişmanlığın ve şişmanlığa bağlı kronik hastalıkların görülmesinde riskin göstergesidir. Bel/kalça oranı bel çevresi(cm)/kalça çevresi (cm) formülü ile elde edilmiştir. DSÖ'ne göre belirlenen bel/kalça oranı değerleri Tablo 3.3.'de verilmiştir.

Tablo 3.3.Bel/kalça oranı değerleri (73)

	Kadın	Erkek
Normal	<0.90 cm	<0.85 cm
Risk	≥0.90 cm	≥0.85 cm

3.3.3. İş tatmini ölçeği

Paul S. Spector (74) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği (JSS), iş görenlerin işi ve işin farklı yönleri hakkındaki tutumlarını değerlendirmek için geliştirilmiştir ve 17'si olumlu, 19'u olumsuz toplam 36 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe sürümünün geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Yelboğa tarafından yapılmış ve ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,78 olarak belirlenmiştir (74).

İş Tatmini Ölçeği; ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkanlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim olmak üzere 9 boyuttan meydana gelmektedir. Her boyut dört madde ile değerlendirilir ve tüm maddelerden toplam puan hesaplanır. Ölçek 6'lı Likert derecelemesi ile uygulanmaktadır. Buna göre katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere; "1.Hiç Katılmıyorum", "2.Katılmıyorum", "3.Kısmen Katılmıyorum", "4.Kısmen Katılıyorum", "5. Katılıyorum" ve "6. Tamamen Katılıyorum" seçeneklere göre cevap vermesi istenmektedir. Ölçekteki olumsuz maddeler analiz sırasında tersten kodlanarak işleme alınmıştır. Ölçeğin alt boyutları ve boyutlara ilişkin madde numaraları Tablo 3.4.'de verilmiştir.

Tablo 3.4. İş tatmini ölçeği ve alt boyutları

ALT BOYUTLARI	MADDE NUMARALARI
Ücret	1, 10, 19, 28
Yükselme Olanakları	2, 11, 20, 33
Yönetim ve Denetim	3, 12, 21, 30
Ek İmkanlar	4, 13, 22, 29
Şartlı Ödüller	5, 14, 23, 32
Çalışma Koşulları	6, 15, 24, 31
Çalışma Arkadaşları	7, 16, 25, 34
İşin Niteliği	8, 17, 27, 35
İletişim	9, 18, 26, 36

Her biri 4 maddeye dayalı olarak dokuz alt ölçeğin her birindeki puanlar 4 ile 24 arasında değişebilmekte; 36 maddenin toplamına dayalı olarak toplam iş tatmini puanları 36 ile 216 arasında değişebilmektedir. Orijinal yanıt seçenekleri kullanılıyorsa, her madde 1'den 6'ya kadar puanlanır. Ölçekteki yüksek puanlar iş tatminini temsil eder, bu nedenle olumsuz ifade edilen maddelerdeki puanlar, olumlu ifadeler veya toplam puanlarla toplanmadan önce tersine çevrilmiştir. Olumsuz ifadeli bir maddeyle en yüksek puanı temsil eden 6 puan, olumlu ifadeli bir maddedeki en düşük puanı temsil eden 1 puana eşdeğer kabul edilmiştir. Olumsuz ifadeli maddeler 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36'dır. 4 ile 24 arasında değişen 4 maddelik alt ölçekler için 4 ile 12 arası puan iş memnuniyetsizliğini, 16 ile 24 arası puan iş memnuniyetini ve 12 ile 16 arası puan ise kararsızlığı temsil etmektedir. Olası puanların 36 ile 216 arasında değiştiği 36 maddelik toplam için 36-108 puan aralığı iş memnuniyetsizliğini, 108-144 puan aralığı kararsızlığı ve 144-216 puan aralığı iş tatminini ve olarak değerlendirilmiştir (6).

3.3.4.Sağlıklı yeme indeksi-2010

Araştırmaya katılan bireylerin diyet kalitesini ölçmek için Sağlıklı Yeme İndeksi-2010 (SYİ-2010) uygulanmıştır. SYİ-2010; 9'u yeterlilik 3'ü sınırlı tüketilmesi gereken olmak üzere toplam 12 bileşenden oluşmaktadır. Yeterlilik bileşenlerinde tüketimin artmasıyla birlikte puanlar orantısal olarak artış göstermektedir. Sınırlı tüketim bileşenlerinde ise tüketimin az olması puanı yükseltmektedir. SYİ-2010'da 12 bileşenden alınan toplam puan en çok 100 iken en az puan ise 0'dır. SYİ puanı 80'nin üzerinde ise diyet "iyi", 51-80 arasında ise diyet "geliştirilmesi gereken", 50 ve altında ise diyet "kötü" olarak sınıflandırılmaktadır (75).

3.3.4.1.Toplam meyve tüketimi puanlaması

Toplam meyve bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına toplam meyve ve meyve suyu tüketimi 192 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Meyve ve meyve suyu hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.2.Tam meyve tüketimi puanlaması

Tam meyve bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına meyve tüketim miktarı 96 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Meyve hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.3.Toplam sebze tüketimi puanlaması

Toplam sebze bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına sebze tüketimi 192 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Sebze hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.4.Koyu yeşil yapraklı sebzeler ve kurubaklagiller

Koyu yeşil yapraklı sebzeler ve baklagiller bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına koyu yeşil yapraklı sebzeler ve baklagiller tüketimi 48 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Koyu yeşil yapraklı sebzeler ve kurubaklagiller hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.5.Tam tahıllar

Tam tahıl bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına tam tahıl tüketimi 42 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Tam tahıl hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.6.Süt ve süt ürünleri

Süt ve süt ürünleri bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına süt ve süt ürünleri tüketimi 312 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Süt ve süt ürünleri hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir. Süt ve süt ürünleri grubundaki doymuş yağ asitleri, yağ asitleri bileşenine ve boş enerji kaynakları bileşenine sayılmaktadır (75).

3.3.4.7. Toplam protein yiyecekleri

Toplam protein yiyecekleri bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına toplam protein yiyecekleri tüketimi 70 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Toplam protein yiyecekleri hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.8. Deniz ürünleri ve bitkisel proteinler

Deniz ürünleri ve bitki proteinleri bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına deniz ürünleri ve bitkisel proteinleri tüketimi 22,4 g ve üzeri ise maksimum 5, daha az ise tüketim miktarıyla doğru orantılı olacak şekilde daha düşük puan verilmiştir. Deniz ürünleri ve bitkisel proteinler hiç tüketilmemişse 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.9. Yağ asitleri

Yağ asitleri bileşen puanı hesaplanırken (PUFA+MUFA) / Doymuş Yağ oranı 2,5 ve üzeri ise maksimum puan olan 10 puan verilmiştir. Eğer bu oran 1,2 ve altında ise 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.10. Rafine tahıllar

Rafine tahıllar bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına rafine tahıllar tüketimi 50,4 g ve altında ise maksimum puan olan 10 puan verilmiştir. Tüketim miktarı alınan enerjinin 1000 kkal başına 2,0 g ve üstünde ise 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.11. Sodyum

Sodyum bileşen puanı hesaplanırken günlük alınan enerjinin 1000 kkal başına sodyum tüketimi 1,1 g ve altında ise maksimum 10 puan verilmiştir. Tüketim miktarı enerjinin 1000 kkal başına 2,0 g ve üstünde ise 0 puan verilmiştir (75).

3.3.4.12. Boş enerji kaynakları

Katı yağlar, alkol ve eklenmiş şekerden gelen enerjiyi içermektedir. Boş enerji kaynakları bileşen puanı hesaplanırken enerjinin %19 ve daha azı bu gruptan geliyorsa maksimum 20 puan verilmiştir. Alınan enerjinin %50'si veya daha fazlası bu gruptan geliyorsa 0 puan verilmiştir (75).

3.3.5. Beslenme durumunun saptanması

Bireylere son 3 ay göz önüne alınarak besin tüketim sıklıkları ve miktarları sorulmuş ve Besin Tüketim Sıklık Formuna kaydedilmiştir. Tüketilen besinlerin miktarına yönelik saptama ise fotoğraflı besin kataloğu kullanılarak yapılmıştır. Çalışmaya katılan bireylerin enerji ve besin ögesi alımları Beslenme Bilgi Sistemleri Paket Programı (BeBis) aracılığıyla analiz edilmiştir.

3.3.6. Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesi

Araştırma sırasında toplanan veriler IBM SPSS Statistics 22 programına analizi yapılması için kaydedilmiştir. Anketlerden elde edilen sürekli değişkenler ortalama (\bar{x}), standart sapma (SD), alt-üst ile kesikli değişkenler sayı (n) ve yüzde (%) olarak ifade edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiştir. Normal dağılıma uygun olmayan verilerde iki grup arasındaki anlamlılığın analizi için Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup arasındaki anlamlılığın analizi için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Sayısal ölçümlerin arasındaki ilişkinin analizi için normal dağılıma uygun olan verilerde Pearson Correlation testi kullanılmıştır. Testlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak değerlendirilmiştir (76).

4.BULGULAR

4.1.Çalışmaya Katılan Bireylerin Genel Özellikleri ve Sağlık Durumları

Tablo 4.1.1’de çalışmaya katılan bireylerin yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu ve kurumda çalışılan süreye ilişkin demografik özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Bireylerin yaşları 22-64 arasında değişmekte olup yaş ortalaması beyaz yakalı çalışanlarda 36.6±10.23 yıl, mavi yakalı çalışanlarda 36.8±9.73 yıl ve toplamda 36.7±9.95 yıl olarak bulunmuştur. Tüm katılımcıların %33.3’ü (46 kişi) bekar iken %66.7’si (92 kişi) evlidir. Bekar katılımcıların %33.3’ü (23 kişi) beyaz yakalı çalışanlar iken %33.3’ü (23 kişi) mavi yakalı çalışanlardır. Evli katılımcıların %66.7’si (46 kişi) beyaz yakalı çalışanlar iken %66.7’si (46 kişi) mavi yakalı çalışanlardır.

Tablo 4.1.1. Bireylerin genel özelliklerinin dağılımı

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)	
	n	%	n	%	n	%
Yaş (yıl)						
22-29	23	33.3	22	31.9	45	32.6
30-39	23	33.3	18	26.1	41	29.7
40-49	12	17.4	23	33.3	35	25.4
50-59	11	15.9	6	8.7	17	12.3
$\bar{x}\pm SS$ (yıl)	36.6±10.23		36.8±9.73		36.7±9.95	
Medeni durum						
Evli	46	66.7	46	66.7	92	66.7
Bekar	23	33.3	23	33.3	46	33.3
Eğitim durumu						
Ortaokul	-	-	5	7.2	5	3.6
Lise	7	10.1	33	47.8	40	29.0
Ön lisans	25	36.2	20	29.0	45	32.6
Lisans	35	50.7	11	15.9	46	33.3
Lisansüstü	2	2.9	-	-	2	1.5
Gelir durumu						
Gelir giderden az	7	10.1	15	21.7	22	15.9
Gelir gidere eşit	28	40.6	43	62.4	71	51.4
Gelir giderden fazla	34	49.3	11	15.9	45	32.7
Kurumda çalışılan süre						
$\bar{x}\pm SS$ (ay)	32.7±28.93		28.7±24.06		30.7±26.59	

Tablo 4.1.2’de araştırmaya katılan bireylerin sağlık durumlarına ilişkin bilgiler verilmiştir. Katılımcıların %82.6’sında (beyaz yaka: %17.4, mavi yaka: %17.4) kronik bir hastalık bulunmazken %17.4’ünde (24 kişi) doktor tarafından teşhisi konulmuş hastalık bulunduğu saptanmıştır

Tablo 4.1.2. Bireylerin sağlık durumlarına göre dağılımları

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)	
	n	%	n	%	n	%
Hastalık Durumu						
Yok	57	82.6	57	82.6	114	82.6
Var	12	17.4	12	17.4	24	17.4
Hastalık türü						
Diyabet	4	33.3	2	16.7	6	25.0
Hipertansiyon	2	16.7	2	16.7	4	16.7
Kalp hastalıkları	1	8.3	2	16.7	3	12.5
Solunum sistemi hastalıkları	1	8.3	2	16.7	3	12.5
Ortopedik hastalıklar	-	-	4	33.3	4	16.7
Nörolojik hastalıklar	4	33.3	-	-	4	16.7

Tablo 4.1.3’de katılımcıların vitamin-mineral desteği, sigara ve alkol kullanma durumları verilmiştir. Katılımcıların %26.1’i vitamin-mineral desteği aldığı (beyaz yaka: %33.3, mavi yaka: %18.8), %48.6’sının sigara içtiği (beyaz yaka: %46.4, mavi yaka: %50.7), %23.2’sinin alkol tükettiği (beyaz yaka: %23.2, mavi yaka: %23.2) belirlenmiştir. Vitamin-mineral takviyesi alma, sigara ve alkol kullanma durumu ile kadro durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.1.3).

Tablo 4.1.3. Bireylerin genel alışkanlıklarının değerlendirilmesi

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)		p
	n	%	n	%	n	%	
Besin Desteği kullanma durumu							
Hayır	46	66.7	56	81.2	102	73.9	1,000**
Evet	23	33.3	13	18.8	36	26.1	
Kullanılan besin desteği*							
B ₁₂ vitamini	2	8.7	3	23.1	5	13.9	-
D vitamini	11	47.8	6	46.2	17	47.2	
C vitamini	7	30.4	2	15.4	9	25.0	
Demir	2	8.7	-	-	2	5.6	
Çinko	1	4.3	-	-	1	2.8	
Multivitamin	4	17.4	4	30.8	8	22.2	
Sigara kullanma durumu							
Kullanmaz	37	53.6	34	49.3	71	51.4	0,734**
Kullanır	32	46.4	35	50.7	67	48.6	
Kullanılan miktar							
$\bar{x}\pm SS$ (adet/gün)	16.8±7.51		17.7±7.55		17.2±7.49		0.480 ⁺
Alkol kullanma durumu							
Kullanmaz	53	76.8	53	76.8	106	76.8	1,000**
Kullanır	16	23.2	16	23.2	32	23.2	
Kullanılan miktar							
$\bar{x}\pm SS$ (kadeh/gün)	0.6±0.33		0.5±0.30		0.6±0.32		0.094 ⁺

*Birden fazla işaretleme yapılmıştır **Ki kare testi, ⁺Man Whitney U testi, ***p<0.05

Tablo 4.1.4'te bireylerin beslenme alışkanlıklarına ilişkin bilgiler verilmiştir. Buna göre beyaz yakalı çalışanların günlük ana ve ara öğün sayısı ortalaması sırayla; 2.6 ± 0.50 ile 2.6 ± 0.54 olarak saptanırken mavi yakalı çalışanlarda bu ortalamalar sırayla; 1.2 ± 0.87 ile 1.3 ± 0.99 olarak saptanmıştır. Günlük ana öğün ve ara öğün sayısı ortalaması mavi yakalı çalışanlarda beyaz yakalı çalışanlara göre daha düşük olarak belirlenmiştir ($p=0.293$). Günlük ara öğün sayısı ile kadro durumu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0.016$) (Tablo 4.1.4).

İş yerinde tüketilen ana öğün sayısı ortalaması beyaz yaka çalışanlarda 1.2 ± 0.46 iken bu ortalama mavi yaka çalışanlarında 1.3 ± 0.51 olarak belirlenmiştir. İş yerinde tüketilen ana öğün sayısı ile kadro durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.1.4). Beyaz yakalı çalışanların %97.1'i iş yerinde öğle yemeği tüketirken bu oran mavi yakalı çalışanlarda %89.9 olarak bulunmuştur. İş yerinde en çok tüketilen ara öğün beyaz yakalı çalışanlarda %69.6 ve mavi yakalı çalışanlarda %60.9 ile ikinci ara öğünü olarak bulunmuştur.

Herhangi bir diyet uygulayan beyaz yakalı çalışanların oranı %4.3 iken mavi yakalı çalışanlarda ise %1.4 olarak bulunmuştur. Kurumda sağlıklı bir beslenme çevresi olduğunu düşünen çalışanların oranı %70.3'tür (beyaz yaka: %76.8, mavi yaka: %63.8). Beyaz yakalı çalışanların %81.2'si kurumda verilen öğünün yeterli olduğunu düşünürken bu oran mavi yakalı çalışanlarda %63.8 olarak bulunmuştur. Diyet uygulama durumu, kurumda sağlıklı bir beslenme çevresi olduğunu düşünme ve kurumda verilen öğünün yeterli olması ile kadro durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.1.4).

Tablo 4.1.4.Bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre dağılımı

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)		p
	n	%	n	%	n	%	
Ana öğün sayısı							
$\bar{x}\pm SS$ (1/gün)	2.6	±0.50	1.2	±0,87	2.6	±0.2	0.293 ⁺
Ara öğün sayısı							
$\bar{x}\pm SS$ (1/gün)	2.6	±0.54	1.3	±0,99	1.4	±0.95	0.016⁺
İş yerinde yapılan ana öğün*							
Sabah	12	17.4	21	30.4	33	23.9	
Öğle	67	97.1	62	89.9	129	93.5	-
Akşam	1	1.4	-	-	1	0.7	
İş yerinde ana öğün sayısı							
$\bar{x}\pm SS$ (1/gün)	1.2	±0.46	1.3	±0.51	1.2	±0.49	0.158 ⁺
İş yerinde yapılan ara öğün							
Kuşluk	26	37.7	19	27.5	45	32.6	
İkinci	48	69.6	42	60.9	90	65.2	1.000 ^{**}
Gece	-	-	-	-	-	-	
İş yerinde ara öğün sayısı							
$\bar{x}\pm SS$ (1/gün)	1.1	±0.6	0.9	±0.7	1.0	±0.67	0.095 ⁺
Diyet uygulama durumu							
Uygulamaz	66	95.7	68	98.6	134	97.1	0.619 ^{**}
Uygular	3	4.3	1	1.4	4	2.9	
Uygulanan diyet							
Diyabetik diyet	1	33.3	-	-	1	25.0	
Tuzsuz diyet	1	33.3	-	-	1	25.0	-
Yüksek proteinli diyet	1	33.3	1	33.3	2	50.0	
Kurumda sağlıklı beslenme çevresi olduğunu düşünme							
Hayır	16	23.2	25	36.2	41	29.7	0.136 ^{**}
Evet	53	76.8	44	63.8	97	70.3	
Kurumdaki öğünün yeterli olması							
Hayır	13	18.8	21	30.4	34	24.6	0.166 ^{**}
Evet	56	81.2	48	69.6	104	75.4	

*Birden fazla işaretleme yapılmıştır, **Ki kare testi, ⁺Man Whitney U testi, ***p<0.05

4.2.Bireylerin Antropometrik Ölçümleri

Tablo 4.2.1’te bireylerin antropometrik ölçümlerine yönelik dağılımları verilmiştir. Beyaz ve mavi yakalı çalışanların beden kütle indeksleri (BKİ) sırasıyla; 26.4 ± 2.98 ve 27.4 ± 3.89 kg/m^2 olarak belirlenmiştir ($p>0.05$) (Tablo 4.2.1). Beyaz yakalı çalışanlarda bel ve kalça çevresi ortalamaları sırasıyla 94.9 ± 10.42 ve 101.9 ± 7.41 iken mavi yakalı çalışanlarda bu ortalamalar sırayla 97.7 ± 9.02 ve 102.0 ± 7.02 olarak saptanmıştır. Bel/kalça oranı ortalaması beyaz yakalı çalışanlarda 0.9 ± 0.06 , mavi yakalı çalışanlarda bu ortalama 1.0 ± 0.06 olarak bulunmuştur. Yapılan analize göre beyaz yakalı çalışanların bel/kalça değeri mavi yakalı çalışanların bel/kalça değerinden anlamlı şekilde düşük bulunmuştur ($p=0.014$) (Tablo 4.2.1).

Tablo 4.2.1. Bireylerin antropometrik ölçümlerinin ortalama, medyan, alt ve üst değerleri

	Beyaz Yakalı				Mavi Yakalı				Toplam				p ⁺
	$\bar{x} \pm SS$	Medyan	Alt	Üst	$\bar{x} \pm SS$	Medyan	Alt	Üst	$\bar{x} \pm SS$	Medyan	Alt	Üst	
Boy uzunluğu (cm)	175.6±6.85	176.0	155.0	189.0	175.2±6.45	176.0	158.0	187.0	175.4±6.63	176.0	155.0	189.0	0.694
Vücut ağırlığı (kg)	81.5±10.04	82.0	57.0	119.0	84.0±11.85	83.0	60.0	128.0	82.7±11.01	82.0	57.0	128.0	0.282
BKİ (kg/m²)	26.4±2.98	26.2	20.5	36.7	27.4±3.89	27.1	21.72	44.3	26.9±3.48	26.7	20.52	44.29	0.147
Bel çevresi (cm)	94.9±10.42	95.0	70.0	132.0	97.7±9.02	97.0	79.0	126.0	96.3±9.81	96.0	70.0	132.0	0.084
Kalça çevresi (cm)	101.9±7.41	102.0	80.0	126.0	102.0±7.02	103.0	87.0	122.0	101.9±7.19	103.0	80.0	126.0	0.918
Bel boy oranı	0.5±0.06	0.5	0.41	0.73	0.6±0.05	0.5	0.5	0.8	0.5±0.07	0.5	0.1	0.8	0.073
Bel kalça oranı	0.9±0.06	0.9	0.8	1.1	1.0±0.06	1.0	0.8	1.1	0.9±0.06	0.9	0.8	1.1	0.014*

⁺Mann Whitney U testi, *p<0.05, BKİ: Beden Kütle İndeksi

Tablo 4.2.2’da katılımcıların antropometrik ölçüm sınıflamasına göre dağılımları gösterilmektedir. Beyaz yakalı çalışanların %31.9’u normal BKİ aralığında, %59.4’ü hafif şişman, %8.7’si obez olarak belirlenmiştir. Mavi yakalı çalışanların ise %26.1’i normal BKİ aralığında, %63.8’i hafif şişman, %10.1’i obez olarak saptanmıştır. Bel/kalça oranı sınıflaması normal aralıktaki olan bireylerin %7.2’si beyaz yakalı, %2.9’unun mavi yakalı olarak belirlenmiştir (Tablo 4.2.2).

Tablo 4.2.2. Bireylerin antropometrik ölçüm gruplamasına göre dağılımı

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)	
	n	%	n	%	n	%
BKİ sınıflandırması						
Normal	22	31.9	18	26.1	40	29.0
Hafif şişman	41	59.4	44	63.8	85	61.6
Obez	6	8.7	7	10.1	13	9.4
Bel çevresi risk sınıflaması						
Normal	33	47.8	23	33.3	56	40.6
Risk	19	27.5	27	39.1	46	33.3
Yüksek Risk	17	24.6	19	27.5	36	26.1
Bel/boy oranı sınıflaması						
Normal	15	21.7	7	10.1	22	15.9
Risk	54	78.3	62	89.9	116	84.1
Bel/kalça oranı sınıflaması						
Normal	5	7.2	2	2.9	7	5.1
Risk	64	92.8	67	97.1	131	94.9
Toplam	69	100.0	69	100.0	138	100.0

BKİ: Beden Kütle İndeksi

4.3.Bireylerin Enerji, Makro ve Mikro Besin Ögesi Alım Düzeyleri ve DRI'ya Göre Karşılama Yüzdeleri

Tablo 4.3.1'de çalışmaya katılan bireylerin günlük olarak tükettikleri enerji, makro ve mikro besin öğeleri alımları ortalaması ve DRI'ya göre karşılama yüzdeleri verilmiştir. Bireylerin diyetle aldıkları enerji ortalaması 2187.4±63.15 kkal olarak belirlenmiştir. Bireylerin günlük enerjinin karbonhidrat, protein ve yağdan gelen yüzdeleri sırayla %43, %16.6 ve %40.4 olarak bulunmuştur. Mavi yakalı çalışanların günlük enerji alımı ortalaması (2332.1±673.63 kkal) beyaz yakalı (2042.7±558.02 kkal) çalışanlara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur (p=0.011) (Tablo 4.3.1). Beyaz yakalı çalışanların günlük enerjinin karbonhidrat, protein ve yağdan gelen yüzdeleri sırayla; %40, %17.5 ve %42.5 iken bu oranlar mavi yakalı çalışanlarda sırayla; %46, %15.7 ve %38.4 olarak saptanmıştır. Beyaz yakalı çalışanların günlük karbonhidrat, protein ve yağ tüketim ortalaması mavi yakalı çalışanlara göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur (p=0.000) (p=0.000) (p=0.001) (Tablo 4.3.1). Beyaz yakalı çalışanların günlük posa alımı ortalaması (25.0±9.17) mavi yakalı (29.0±10.2) çalışanlara göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur (p=0.016) (Tablo 4.3.1).

Beyaz yakalı çalışanların karbonhidrat, protein, kolesterol, A, E, K vitaminleri, riboflavin, niasin, folik asit, fosfor ve demir tüketim miktarlarının DRI önerilerinin üstünde olduğu bulunmuştur (Tablo 4.3.1) (Tablo 4.3.2). Mavi yakalı çalışanların E vitamini ve demir tüketim ortalaması beyaz yakalı çalışanlara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur (p=0.009) (p=0.077) (Tablo 4.3.1). Beyaz yakalı çalışanların folik asit tüketim ortalaması mavi yakalı çalışanlara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur (p=0.016) (Tablo 4.3.2).

Tablo 4.3.1. Bireylerin günlük enerji ve makro besin öğeleri alımı ve DRI'ya göre karşılama yüzdeleri

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=69)		p+
	$\bar{x} \pm SS$	DRI%	$\bar{x} \pm SS$	DRI%	$\bar{x} \pm SS$	DRI%	
Enerji (kkal)	2042.7±558.02	94.5	2332.1±673.63	107.9	2187.4±63.15	101.2	0.011*
Protein (gr)	88.3±26.70	111.1	91.2±34.43	114.4	89.8±30.73	112.8	0.995
Protein (%)	17.5±3.17	%10-20	15.7±3.19	%10-20	16.6±3.30	%10-20	0.000*
Yağ (gr)	97.9±25.98	-	102.4±34.21	-	100.2±30.35	-	0.644
Yağ (%)	42.5±5.89	%20-35	38.4±5.83	%20-35	40.4±6.19	%20-35	0.001*
DYA g	28.8±10.14	<E%10	28.8±13.02	<E%10	28.8±11.63	<E%10	0.719
TDYA g	30.7±9.58	>%10	31.2±13.02	>%10	30.9±11.39	>%10	0.784
ÇDYA g	31.4±8.41	>E%10	35.2±7.92	>E%10	33.3±8.36	>E%10	0.010*
Kolesterol (mg)	420.5±176.95	210.3	410.0±226.69	205.0	415.3±202.67	207.6	0.410
Karbonhidrat (gr)	205.8±73.69	158.3	265.4±85.43	204.1	235.6±84.93	181.2	0.000*
Karbonhidrat (%)	40.0±6.99	%45-60	46.0±7.58	%45-60	43.0±7.87	%45-60	0.000*
Posa (g)	25.0±9.17	100.1	29.0±10.2	116.1	27.0±9.87	108.1	0.016*

+Mann Whitney U testi, *p<0.05

Tablo 4.3.2. Bireylerin günlük mikro besin ögeleri alımı ve DRI'ya göre karşılama yüzdeleri

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)		p+
	$\bar{x} \pm SS$	DRI%	$\bar{x} \pm SS$	DRI%	$\bar{x} \pm SS$	DRI%	
A vitamini (µg)	841.7±346.64	112.2	824.0±403.77	109.9	832.8±375.02	111.0	0.391
D vitamini (µg)	2.1±1.17	13.9	2.0±1.49	13.2	2.0±1.34	13.6	0.295
E vitamini (mg)	30.5±8.12	234.9	34.2±7.61	263.3	32.4±8.06	249.1	0.009*
K vitamini (mcg)	181.4±78.79	151.2	184.2±77.03	153.5	182.8±77.65	152.3	0.626
C vitamini (mg)	84.3±48.08	76.6	95.5±64.13	86.9	89.9±56.75	81.7	0.497
Tiamin (mg)	1.0±0.34	84.7	1.1±0.42	93.6	1.1±0.38	89.2	0.161
Riboflavin (mg)	1.5±0.41	113.0	1.6±0.62	122.6	1.5±0.53	117.8	0.581
Niasin (mg)	16.4±6.24	244.9	17.1±8.77	255.9	16.8±7.59	250.4	0.841
B ₁₂ vitamini (µg)	1.4±0.46	82.8	1.6±0.62	92.4	140.7±47.95	87.6	0.174
Piridoksin (mg)	134.4±41.65	40.7	147.0±53.09	44.5	4.6±2.28	42.6	0.242
Folik asit (µg)	5.0±1.95	124.3	4.3±2.54	107.9	1.5±0.55	116.1	0.016*
Potasyum (mg)	2561.9±873.32	54.5	2809.0±1129.85	59.8	2685.4±1013.69	57.1	0.312
Kalsiyum (mg)	648.8±230.30	68.3	701.7±353.39	73.9	675.2±298.36	71.1	0.761
Magnezyum (mg)	264.2±88.94	75.5	290.5±113.59	83.0	277.4±102.49	79.3	0.298
Fosfor (mg)	1299.9±376.11	236.4	1392.2±486.54	253.1	1346.1±435.72	244.7	0.463
Demir (mg)	11.3±3.46	102.5	12.7±4.12	115.1	12.0±3.85	108.8	0.077*
Çinko (mg)	11.2±3.19	86.5	11.6±4.20	90.3	11.4±3.73	88.4	0.880

*Mann Whitney U testi, *p<0.05

4.4.Bireylerin Besin Grupları Alım Düzeyleri ve TÜBER'e Göre Karşılama Yüzdeleri

Tablo 4.4.1'de çalışmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre tükettikleri besin grupları alımları ortalaması ve Türkiye Beslenme Rehberi'ne (TÜBER) göre karşılama yüzdeleri verilmiştir. 22-49 yaş aralığında bulunan beyaz yaka ve mavi yakalı çalışanların sırasıyla tükettikleri süt ve süt ürünleri besin grubunun önerilen düzeyde karşılama yüzdesi %57 ve %49.9'dur. 50 ve üzeri yaş aralığında bulunan beyaz yakalı çalışanların balık tüketiminin önerilen düzeyde karşılama yüzdesi %129.1 iken bu yüzde aynı yaş grubundaki mavi yakalı çalışanlarda %50.1 olarak bulunmuştur (Tablo 4.4.1).

Tablo 4.4.1.Bireylerin yaş gruplarına göre besin gruplarını alım düzeyleri ve TÜBER'e göre karşılama yüzdeleri

Besin Grupları	Beyaz Yakalı (n=69)						Mavi Yakalı (n=69)					
	22-49 yaş			50 ve üzeri yaş			22-49 yaş			50 ve üzeri yaş		
	Tüketilen $\bar{x}\pm SS$	Önerilen \bar{x}	%	Tüketilen $\bar{x}\pm SS$	Önerilen \bar{x}	%	Tüketilen $\bar{x}\pm SS$	Önerilen \bar{x}	%	Tüketilen $\bar{x}\pm SS$	Önerilen \bar{x}	%
Süt ve süt ürünleri	284.9±168.67	500	57.0	176.5±104.04	500	35.3	249.5±200.62	500	49.9	306.8±239.03	500	61.4
Kırmızı et, tavuk	107.7±53.15	60	179.6	114.3±44.05	60	190.5	104.9±66.06	60	174.9	150.0±111.0	60	250.0
Balık	27.1±31.93	42.9	63.1	55.4±58.91	42.9	129.1	19.6±29.93	42.9	45.7	21.5±29.08	42.9	50.1
Yumurta	63.8±42.17	35.7	178.6	60.8±42.14	35.7	170.4	54.1±41.26	35.7	151.5	66.3±49.24	35.7	185.8
Kurubaklagil+yağlı tohum	45.4±42.41	70.7	64.2	51.4±53.34	70.7	72.7	42.0±38.06	70.7	59.5	54.8±61.77	70.7	77.6
Tahıllar	334.7±124.92	355.0	94.3	289.0±130.88	284.0	101.8	358.8±120.77	355.0	101.1	393.0±86.48	284.0	138.4
Sebze	80.9±74.65	315.0	25.7	87.0±83.89	262.5	33.1	73.3±75.22	315.0	23.3	88.0±73.48	262.5	33.5
Meyve	307.3±177.70	375.0	82.0	242.3±170.41	300.0	80.8	347.7±242.65	375.0	92.7	423.8±430.21	300.0	141.3

4.5. Bireylerin İş Tatmini Ölçeği Sonuçları

Tablo 4.5.1’de bireylerin iş tatmini ölçeği sonuçlarının dağılımı verilmiştir. Beyaz yakalı bireylerin %59.4’ü iş memnuniyeti yaşarken %7.2’si iş memnuniyetsizliği yaşamaktadır. Mavi yakalı çalışanlarda ise bu oranlar sırayla %46.4 ve %2.9 olarak saptanmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışanların iş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile kadro durumları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0.05$) (Tablo 4.5.1).

Tablo 4.5.1. İş tatmini ölçeği toplam puan ortalaması ve puan sınıflaması

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)		p**
	n	%	n	%	n	%	
İş Tatmini Ölçeği Sınıflaması							
İş Memnuniyetsizliği	5	7.2	2	2.9	7	5.1	
Kararsızlık	23	33.3	35	50.7	58	42.0	0.087*
İş Memnuniyeti	41	59.4	32	46.4	73	52.9	
Toplam puan ($\bar{x}\pm SS$)	151.9 \pm 29.48		143.9 \pm 23.21		147.9 \pm 26.74		0.095+

*Ki kare testi, +Mann Whitney U testi, ** $p<0.05$

Tablo 4.5.2’de bireylerin yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir durumuna göre iş tatmini ölçeği sonuçlarının dağılımı verilmiştir. 50-59 yaş aralığında bulunan çalışanların diğer yaş aralığındaki çalışanlara kıyasla toplam puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur. Yaş, eğitim durumu, medeni durum ve gelir durumu ile beyaz ve mavi yaka grubundaki çalışanların iş tatmini ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.5.2).

Tablo 4.5.2. Bireylerin demografik özelliklerine göre iş tatmini ölçeği sonuçları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p ⁺
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
Yaş (yıl)				
22-29	149.6±29.04	151.9±19.97	150.7±24.77	0.794
30-39	152.3±32.21	142.3±23.51	147.9±28.82	0.222
40-49	144.8±24.08	139.65±26.01	141.4±25.19	0.400
50-59	163.8±30.05	135.8±18.11	153.9±29.3	0.078
p*	0.310	0.435	0.201	
Medeni durum				
Evli	151.5±29.11	141.8±23.24	146.6±26.64	0.092
Bekar	152.8±30.8	148.2±23.08	150.5±27.03	0.583
p*	0.809	0.229	0.421	
Eğitim durumu				
Ortaokul	-	151.0±18.09	151.0±18.09	-
Lise	136.1±21.38	144.0±24.18	142.6±23.65	0.702
Ön lisans	146.7±28.62	145.4±21.30	146.1±25.36	0.936
Lisans	158.6±29.48	137.9±27.06	153.6±29.98	0.059
Lisansüstü	156.5±55.86	-	156.5±55.86	-
p*	0.076	0.709	0.273	
Gelir durumu				
Gelir giderden az	145.4±33.30	136.8±19.48	139.6±24.22	0.535
Gelir gidere eşit	145.5±26.27	145.8±24.26	145.7±24.89	0.911
Gelir giderden fazla	158.5±30.58	146.2±23.77	155.5±29.31	0.223
p*	0.220	0.427	0.095	

*Kruskal-Wallis, ⁺Man Whitney U testi, **p<0.05

Tablo 4.5.3’de bireylerin hastalık durumu, vitamin-mineral kullanma durumu, sigara ve alkol kullanma durumuna göre iş tatmini ölçeği sonuçlarının dağılımı verilmiştir. Yapılan analizlere göre hastalık durumu, vitamin-mineral kullanma durumu, sigara ve alkol kullanma durumu ile beyaz ve mavi yaka grubundaki çalışanların iş tatmini ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.5.3).

Tablo 4.5.3. Bireylerin hastalık durumu ve genel alışkanlıklarına göre iş tatmini ölçeği puan ortalaması ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p*
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
Hastalık Durumu				
Yok	151.6±28.95	144.1±23.66	147.8±26.59	0.129
Var	153.4±33.19	143.3±21.9	148.4±27.99	0.443
p*	0.862	0.899	0.989	
Besin desteği kullanma durumu				
Kullanmaz	151.5±29.11	141.8±23.24	146.6±26.64	0.092
Kullanır	152.8±30.8	148.2±23.08	150.5±27.03	0.583
p*	0.809	0.229	0.421	
Sigara kullanma durumu				
Kullanmaz	-	151.0±18.09	151.0±18.09	-
Kullanır	136.1±21.38	144.0±24.18	142.6±23.65	0.702
p*				
Alkol kullanma durumu				
Kullanmaz	146.7±28.62	145.4±21.30	146.1±25.36	0.936
Kullanır	158.6±29.48	137.9±27.06	153.6±29.98	0.059
p*	0.076	0.709	0.273	

* Mann Whitney U testi, ** $p<0.05$

Tablo 4.5.4’de bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre iş tatmini ölçeği sonuçlarının dağılımı verilmiştir. Ana öğün sayısı üçten az olan beyaz ve mavi yakalı çalışanların iş tatmini ölçeği puan ortalaması sırasıyla 148.3±27.25 ve 138.2±19.99 olarak saptanmıştır. İş yerinde tüketilen ara öğün sayısı üçten az olan beyaz ve mavi yakalı çalışanların iş tatmini ölçeği puan ortalaması sırasıyla 151.9±29.48 ve 143.9±23.22 olarak belirlenmiştir. Beslenme alışkanlıkları ile beyaz ve mavi yakalı çalışanların iş tatmini ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.5.4).

Tablo 4.5.4.Bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre iş tatmini ölçeğinden aldıkları puan ortalama ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p*
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
Ana öğün sayısı				
Üçten az	148.3±27.25	138.2±19.99	143.8±24.66	0.225
Üç	154.9±31.22	146.9±24.4	150.6±27.85	0.162
p*	0.398	0.190	0.180	
İş yerinde ana öğün sayısı				
Üçten az	152.5±29.67	144.3±23.39	148.4±26.92	0.088
Üç	133.5±17.7	130.0±12.72	131.8±12.73	0.683
p*	0.413	0.431	0.216	
Ara öğün sayısı				
Üçten az	151.1±29.82	144.6±23.87	147.8±27.06	0.236
Üç	157.0±28.32	139.2±18.69	148.6±25.29	0.133
p*	0.444	0.408	0.216	
İş yerinde ara öğün sayısı				
Üçten az	151.9±29.48	143.9±23.22	147.9±26.74	0.095
Üç	-	-	-	-
p*	-	-	-	-

*Mann Whitney U testi, **p<0.05

Tablo 4.5.5'te bireylerin antropometrik ölçüm sınıflamasına göre iş tatmini ölçeği sonuçları dağılımı verilmiştir. BKİ sınıflamasına göre hafif şişman olan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini ölçeği puan ortalaması mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur (p=0.010) (Tablo 4.5.5). İş tatmini ölçeği puanının bel/kalça oranı sınıflamasına göre anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.5.5).

Tablo 4.5.5. Bireylerin antropometrik ölçüm sınıflamasına göre iş tatmini ölçeğinden aldıkları puan ortalama ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p ⁺
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
BKİ sınıflandırması				
Normal	146.4±27.31	147.8±23.28	147.0±25.26	0.861
Hafif şişman	155.3±29.73	139.9±22.39	147.3±27.15	0.010**
Obez	149.5±37.13	159.0±23.6	154.6±29.62	0.731
p*	0.498	0.166	0.630	
Bel çevresi risk sınıflaması				
Normal	149.7±29.68	143.7±17.15	147.3±25.27	0.368
Risk	153.6±25.38	140.6±28.56	145.9±27.76	0.084
Yüksek Risk	154.4±34.45	148.9±21.36	151.5±28.01	0.639
p*	0.498	0.166	0.630	
Bel/boy oranı sınıflaması				
Normal	153.9±28.63	140.7±19.98	149.7±26.46	0.210
Risk	151.4±29.95	144.3±23.67	147.6±26.89	0.209
p*	0.839	0.766	0.703	
Bel/kalça oranı sınıflaması				
Normal	134.6±30.88	121.0±4.24	130.7±26.13	0.857
Risk	153.3±29.18	144.6±23.21	148.8±26.56	0.068
p ⁺	0.181	0.113	0.095	

*Kruskal-Wallis, ⁺Mann Whitney U testi, **p<0.05, BKİ: Beden Kütle İndeksi

Tablo 4.5.6’da bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflamasına göre günlük alınan enerji ve besin ögesi alımları verilmiştir. Yapılan analize göre iş memnuniyetsizliği, kararsız ve iş memnuniyeti olan bireylerin günlük tükettikleri enerji ortalaması sırayla; 2315.2±613.03, 2206.4±605.60 ve 2160.0±662.18 kkal olarak saptanmıştır (p>0.05). Bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile diyetle günlük olarak aldıkları enerji ve makro besin ögeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.5.6).

Tablo 4.5.6. Bireylerin iş tatmini ölçeği sınıflamasına göre günlük alınan enerji, makro ve mikro besin ögesi alımları

	İş Memnuniyetsizliği	Kararsızlık	İş Memnuniyeti	p*
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
Enerji (kkal)	2315.2±613.03	2206.4±605.60	2160.0±662.18	0.532
Protein (gr)	88.4±37.67	92.2±33.51	88.0±27.94	0.859
Protein (%)	15.1±5.15	16.7±3.29	16.6±3.12	0.704
Yağ (gr)	107.9±28.85	99.8±29.40	99.7±31.50	0.617
Yağ (%)	40.9±2.54	39.8±6.58	40.9±6.13	0.627
DYA g	28.1±11.42	27.7±11.42	29.8±11.88	0.521
TDYA g	35.4±9.84	30.8±12.01	30.6±11.07	0.363
ÇDYA g	36.9±7.98	34.2±7.73	32.2±8.80	0.122
Kolesterol (mg)	394.8±232.40	428.8±210.57	406.5±195.68	0.775
Karbonhidrat (gr)	250.0±68.93	239.6±80.81	231.0±90.02	0.554
Karbonhidrat (%)	43.9±4.02	43.5±8.52	42.5±7.65	0.736
Posa (g)	30.4±12.05	28.0±9.83	25.9±9.65	0.311

*Kruskal-Wallis, **p<0.05

Tablo 4.5.7’da bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflamasına göre günlük alınan mikro ögesi alımları verilmiştir. Yapılan analize göre iş memnuniyetsizliği, kararsız ve iş memnuniyeti olan bireylerin günlük aldıkları D vitamini ortalaması sırayla; 2.0±1.55, 2.2±1.41 ve 1.9±1.26 µg olarak saptanmıştır (p>0.05). Bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile diyetle günlük olarak aldıkları mikro besin ögeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.5.7).

Tablo 4.5.7. Bireylerin iş tatmini ölçeği sınıflamasına göre günlük alınan mikro besin ögesi alımları

	İş Memnuniyetsizliği	Kararsızlık	İş Memnuniyeti	p*
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
A vitamini (µg)	986.3±523.80	827.9±369.0	822.0±366.78	0.799
D vitamini (µg)	2.0±1.55	2.2±1.41	1.9±1.26	0.571
E vitamini (mg)	35.2±7.80	33.4±7.61	31.3±8.37	0.142
K vitamini (mcg)	239.7±120.09	176.8±69.73	182.1±77.95	0.414
C vitamini (mg)	101.3±43.83	93.1±60.7	86.3±54.94	0.393
Tiamin (mg)	1.2±0.48	1.1±0.43	1.0±0.33	0.705
Riboflavin (mg)	1.5±0.57	1.5±0.49	1.6±0.55	0.464
Niasin (mg)	18.0±8.62	18.0±9.24	15.7±5.80	0.934
Piridoksin (mg)	1.6±0.48	1.5±0.61	1.4±0.51	0.997
Folik asit (µg)	142.7±64.58	141.2±46.9	140.1±47.81	0.816
B₁₂ vitamini (µg)	4.3±2.18	4.7±2.49	4.7±2.14	0.538
Potasyum (mg)	2848.9±966.24	2690.8±1046.44	2665.5±1003.75	0.273
Kalsiyum (mg)	600.0±249.13	625.8±262.24	721.8±324.12	0.543
Magnezyum (mg)	307.1±108.72	283.2±111.8	269.9±94.54	0.996
Fosfor (mg)	1353.5±521.49	1345.9±438.77	1345.5±431.47	0.400
Demir (mg)	13.8±5.02	12.2±3.85	11.6±3.73	0.876
Çinko (mg)	12.1±4.77	11.4±3.8	11.4±3.61	0.532

*Kruskal-Wallis, **p<0.05

4.6. Sağlıklı Yeme İndeksi Sonuçları

Tablo 4.6.1’de bireylerin sağlıklı yeme indeksi sonuçları verilmiştir. Bireylerin Sağlıklı Yeme İndeksi (SYİ-2010) puan ortalaması 59.7±4.26 (beyaz yaka: 60.3±5.76, mavi yaka: 61.0±6.92) olarak saptanmıştır. Çalışmaya katılan bireylerden diyet kalitesi puanı iyi (>80) olan hiç bulunmamıştır. Beyaz yakalı çalışanların %97.1’i kötü diyet kalite puanı (≤50), %2.9’u geliştirilmesi gereken diyet kalite puanı (51-80) almıştır. Diyet kalitesi puan sınıflaması ile kadro durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.6.1).

Tablo 4.6.1. Sağlıklı Yeme İndeksi sınıflaması

	Beyaz Yakalı (n=69)		Mavi Yakalı (n=69)		Toplam (n=138)		p
	n	%	n	%	n	%	
Sağlıklı Yeme İndeksi-2010							
İyi diyet	-	-	-	-	-	-	
Geliştirilmesi gereken diyet	2	2.9	2	2.9	4	2.9	0.377*
Kötü diyet	67	97.1	67	97.1	134	97.1	
Toplam puan (\bar{x} ±SS)		60.3±5.76		61.0±6.92		59.7±4.26	0.258 ⁺

*Ki kare testi, ⁺Mann Whitney U testi, **p<0.05

Tablo 4.6.2’de bireylerin yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir durumu özelliklerine göre SYİ-2010 puan ortalamaları verilmiştir. 22-29 yaş aralığındaki beyaz yakalı çalışanların SYİ-2010 puan ortalaması 61.2±8.44 iken mavi yakalı çalışanlarda bu ortalama 59.2±5.08 olarak bulunmuştur. Yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir durumu ile sağlıklı yeme indeksi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.6.2).

Tablo 4.6.2.Bireylerin demografik özelliklerine göre sağlıklı yeme indeksi puan ortalama ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p⁺
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
Yaş (yıl)				
22-29	61.2±8.44	59.2±5.08	60.2±6.99	0.281
30-39	61.1±5.68	59.9±2.75	60.6±4.62	0.351
40-49	60.3±6.19	59.3±4.55	59.6±5.1	0.878
50-59	61.4±7.39	62.0±3.60	61.6±6.19	0.808
p*	0.918	0.407	0.658	
Medeni durum				
Evli	60.6±6.19	59.9±3.97	60.3±5.19	0.833
Bekar	61.8±8.26	59.2±4.84	60.5±6.83	0.114
p⁺	0.255	0.755	0.523	
Eğitim durumu				
Ortaokul	-	59.5±1.6	59.5±1.6	-
Lise	60.3±6.09	59.3±4.8	59.5±4.92	0.626
Ön lisans	60.4±6.19	59.3±3.8	59.9±5.23	0.553
Lisans	61.3±7.77	61.4±4.34	61.3±7.05	0.960
Lisansüstü	65.7±0.57	-	65.7±0.57	-
p*	0.808	0.573	0.534	
Gelir durumu				
Gelir giderden az	56.2±3.68	59.4±2.69	58.4±3.30	0.056
Gelir gidere eşit	61.6±7.17	59.4±4.89	60.3±5.95	0.143
Gelir giderden fazla	61.5±6.97	60.8±3.29	61.3±6.25	0.785
p*	0.068	0.753	0.114	

*Kruskal-Wallis, ⁺Mann Whitney U testi, **p<0.05

Tablo 4.6.3’de bireylerin sağlık durumu ve genel alışkanlıklarına göre sağlıklı yeme indeksi sonuç dağılımları verilmiştir. Vitamin-mineral kullanan beyaz yakalı çalışanların SYİ-2010 puan ortalaması 62.6±6.26 iken mavi yakalı çalışanlarda bu ortalama 60.9±4.04 olarak saptanmıştır. Bireylerin hastalık durumu, vitamin-mineral kullanma durumu ve sigara-alkol kullanma durumu ile sağlıklı yeme indeksi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.6.3).

Tablo 4.6.3. Bireylerin sağlık durumu ve genel alışkanlıklarına göre sağlıklı yeme indeksi puan ortalama ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p*
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
Hastalık Durumu				
Yok	60.8±6.89	59.5±4.38	60.2±5.78	0.380
Var	61.8±7.29	60.3±3.82	61.1±5.75	0.478
p*	0.618	0.806	0.506	
Besin desteği kullanma durumu				
Kullanmaz	60.2±7.15	59.4±4.29	59.8±5.75	0.588
Kullanır	62.6±6.26	60.9±4.04	61.9±5.56	0.515
p*	0.192	0.529	0.12	
Sigara kullanma durumu				
Kullanmaz	61.0±7.95	59.2±4.39	60.18±6.51	0.267
Kullanır	60.9±5.61	60.1±4.16	60.49±4.89	0.778
p*	0.787	0.275	0.708	
Alkol kullanma durumu				
Kullanmaz	61.3±6.85	59.6±3.9	60.4±5.62	0.244
Kullanır	60.2±7.30	59.9±5.39	60.0±6.31	0.867
p*	0.765	0.541	0.890	

*Mann Whitney U testi, **p<0.05

Tablo 4.6.4’de bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre sağlıklı yeme indeksi sonuçları dağılımı verilmiştir. İş yerinde günde üçten az ana öğün tüketen beyaz yakalı çalışanların SYİ-2010 puan ortalaması 60.9 ± 6.91 iken bu ortalama mavi yakalı çalışanlarda 59.6 ± 4.20 olarak saptanmıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.6.4). İş yerinde günde üçten az ara öğün tüketen beyaz ve mavi yakalı çalışanların SYİ-2010 puan ortalamaları sırayla; 61.0 ± 6.92 ve 59.7 ± 4.26 olarak saptanmıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.6.4).

Tablo 4.6.4. Bireylerin beslenme alışkanlıklarına göre sağlıklı yeme indeksi puan ortalama ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p*
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
Ana öğün sayısı				
Üçten az	61.4 ± 6.57	59.2 ± 4.75	60.4 ± 5.90	0.301
Üç	60.7 ± 7.25	59.9 ± 4.01	60.3 ± 5.70	0.528
p*	0.754	0.646	0.983	
İş yerinde ana öğün sayısı				
Üçten az	60.9 ± 6.91	59.6 ± 4.20	60.3 ± 5.74	0.263
Üç	62.4 ± 9.48	60.2 ± 8.27	61.3 ± 7.38	0.607
p*	0.846	0.986	0.939	
Ara öğün sayısı				
Üçten az	60.8 ± 7.06	59.8 ± 3.90	60.3 ± 5.68	0.404
Üç	62.4 ± 6.09	58.4 ± 6.32	60.5 ± 6.37	0.400
p*	0.545	0.417	0.919	
İş yerinde ara öğün sayısı				
Üçten az	61.0 ± 6.92	59.7 ± 4.26	60.3 ± 5.76	0.258
Üç	-	-	-	-
p*	-	-	-	-

*Mann Whitney U testi, ** $p < 0.05$

Tablo 4.6.5’de bireylerin antropometrik ölçüm sınıflamasına göre sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. BKİ sınıflamasına göre obez olan beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların SYİ-2010 puan ortalamaları sırayla 60.9 ± 4.72 ve 60.9 ± 3.34 olarak saptanmıştır. Bel çevresi sınıflamasına göre riskli grupta olan beyaz yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalaması mavi yakalı bireylere göre anlamlı olarak daha yüksek olarak saptanmıştır ($p = 0.024$) (Tablo 4.6.5). BKİ, bel/boy oranı ve bel/kalça oranı sınıflaması ile SYİ-2010 puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.6.5).

Tablo 4.6.5.Bireylerin antropometrik ölçüm sınıflamasına göre sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan ortalama ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p ⁺
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
BKİ sınıflandırması				
Normal	61.1±6.62	58.6±5.34	59.9±5.14	0.366
Hafif şişman	60.9±4.72	59.9±3.89	60.4±5.87	0.449
Obez	60.9±4.72	60.9±3.34	60.9±3.86	1.000
p [*]	0.993	0.873	0.258	
Bel çevresi risk sınıflaması				
Normal	60.2±6.87	60.2±5.60	60.2±6.33	0.940
Risk	63.2±6.79	58.9±3.2	60.6±5.39	0.024**
Yüksek Risk	60.1±7.04	60.1±3.7	60.1±5.44	0.510
p [*]	0.263	0.143	0.682	
Bel/boy oranı sınıflaması				
Normal	61.7±6.14	56.7±7.97	60.1±7.00	0.106
Risk	60.8±7.16	59.9±3.59	60.4±5.53	0.634
p ⁺	0.678	0.474	0.745	
Bel/kalça oranı sınıflaması				
Normal	56.8±12.86	56.3±14.42	56.7±12.04	1.000
Risk	61.3±6.29	59.8±3.90	60.5±5.25	0.215
p ⁺	0.384	0.957	0.467	

*Kruskal-Wallis, ⁺Mann Whitney U testi, **p<0.05

Tablo 4.6.6’da bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflamasına göre sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan ortalamaları verilmiştir. İş memnuniyetsizliği olan beyaz ve mavi yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalamaları sırayla; 60.9±6.76 ve 62.9±3.32 olarak saptanmıştır. İş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile SYİ-2010 puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.6.6).

Tablo 4.6.6. Bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflamasına göre sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan ortalaması ve standart sapmaları

	Beyaz Yakalı (n=69)	Mavi Yakalı (n=69)	Toplam (n=138)	p ⁺
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	
İş Tatmini Ölçeği Sınıflaması				
İş Memnuniyetsizliği	60.9±6.76	62.9±3.32	61.5±5.76	0.571
Kararsızlık	60.3±6.04	59.5±4.71	59.8±5.24	0.949
İş Memnuniyeti	61.4±7.49	59.7±4.71	60.7±6.18	0.226
p*	0.773	0.415	0.678	

*Kruskal-Wallis, ⁺Mann Whitney U testi, **p<0.05

4.7. İş Tatmini Ölçeği ve Sağlıklı Yeme İndeksi Arasındaki İlişki

Tablo 4.7.1'e göre kadro durumu ile iş tatmini ölçeği puanı ve sağlıklı yeme indeksi puanı arasında bir ilişki saptanmamıştır (p>0.05) (Tablo 4.7.1).

Tablo 4.7.1. İş tatmini ölçeği ve sağlıklı yeme indeksi korelasyonu

	Beyaz Yaka (n=69)		Mavi Yaka (n=69)		Toplam (n=138)	
	Sağlıklı yeme indeksi puanı					
	r	p ^γ	r	p ^γ	r	p ^γ
İş tatmini ölçeği puanı	0.196	0.107	-0.43	0.723	0.133	0.121
Vücut ağırlığı (kg)	0.109	0.373	0.174	0.153	0.114	0.181
Bel çevresi (cm)	0.036	0.769	0.169	0.166	0.071	0.408
BKİ (kg/m²)	-0.014	0.911	0.038	0.754	-0.013	0.882
Kurumda çalışma süresi (ay)	-0.032	0.797	0.002	0.988	-0.011	0.897

^γ Pearson Corelation, **p<0.05, BKİ: Beden Kütle İndeksi

5.TARTIŞMA

5.1. Çalışmaya Katılan Bireylerin Genel Özellikleri ve Sağlık Durumları

Bu çalışma yaşları 22-64 yaş arasında değişen toplam 138 erkek birey ile yürütülmüştür. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2021 verilerine göre erkek bireylerde ortalanca yaş 32.4 yıl olarak belirlenmiştir (77). Bu araştırmada beyaz yakalı bireylerin yaş ortalaması 36.6 ± 10.23 yıl, mavi yakalı çalışanların 36.8 ± 9.73 yıl ve toplamda 36.7 ± 9.95 yıldır ($p > 0.05$). Çalışmaya katılan bireylerin eğitim durumları incelendiğinde beyaz yakalı bireylerin %50.7'sinin lisans mezunu olduğu, mavi yakalı bireylerde ise bu oranın %15.9 olduğu bulunmuştur (Tablo 4.1.1).

Hem sağlıklı yaşam biçiminde artış hem de pandemi süreciyle birlikte vitamin kullanımına olan ilginin artmış olduğu ve en çok tercih edilen vitamin türlerinin C ve D vitamini olduğu belirtilmektedir (78). Bu araştırmada ise beyaz yakalı bireylerin %33.3'ü, mavi yakalı bireylerin %18.8'i besin desteği kullanmaktadır (Tablo 4.1.3). Besin desteği alan hem beyaz yakalı (%47.8) hem de mavi yakalı (%46.2) bireyler en çok D vitamini takviyesi aldıklarını bildirmişlerdir (Tablo 4.1.3). Pandemi süreciyle birlikte bireylerin besin desteği kullanma durumu arttığı için bu çalışmada D vitamini kullanım oranları yüksek olduğu düşünülmektedir.

Sigaranın neden olduğu sağlık kaybı, üretkenliği olumsuz etkilemekte ve iş devamsızlığına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle sigara içmeyi önlemek hem çalışanların hem de kuruluşların refahını artırmak için işyerlerinde iş sağlığı programlarının ana hedeflerinden biri olarak kabul edilmektedir (79). Çalışmaya dahil olan bireylerin %51.4'ünün sigara kullanma alışkanlığı olmadığı, %48.6'sının sigara kullandığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.1.3).

Türkiye Beslenme Rehberi (TÜBER)'ne göre gün boyunca 3 ana, 2 veya 3 ara öğün ile besin alımı sağlanmalıdır. Özellikle kahvaltı öğününün mutlaka yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (68). Bu çalışmada beyaz yakalı bireylerin mavi yakalı bireylere kıyasla ara öğün sayısının daha fazla olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$) (Tablo 4.1.4). Ana öğün sayılarına bakıldığında ise beyaz yakalı bireyler mavi yakalı bireylerden daha fazla sayıda ana öğün tüketmektedirler. Bu açıdan beyaz yakalı bireylerin mavi yakalı bireylere göre daha fazla sayıda ana ve ara öğün tüketmesinin sebebinin eğitim düzeylerinin yüksek olması ve

sağlıklı yaşam biçimindeki artışın sebep olduğu düşünülmektedir.

Öğün atlama kişinin yeterli ve dengeli beslenmesi engellemekte ve buna bağlı sorunlar oluşmaktadır (80). Derin ve arkadaşlarının (81) 264 kamu personeli ile yaptığı bir çalışmada en çok atlanan öğünün öğle yemeği olduğunu bildirmiştir. Yine yapılan başka bir çalışmada da en çok atlanan öğün olarak öğle yemeği bildirilmiştir (82). Literatürden farklı olarak bu çalışmada bireylerin %93.5'inin öğle yemeği tükettikleri sonucu bulunmuştur (Tablo 4.1.4).

5.2.Bireylerin Antropometrik Ölçümleri

Beden Kütle İndeksi (BKİ), obezitenin belirlenmesinde yaygın olarak kullanılan temel yöntemlerden biridir. Bununla birlikte, BKİ, yağsız kütle ile yağ kütlesi arasında ayırım yapmamaktadır. Bu nedenle, bel çevresi, bel-kalça oranı ve bel-boy oranı gibi vücut yağ dağılımını dikkate alan diğer yağlanma ölçüleri geliştirilmiş ve incelenmiştir (83).

Ağır sanayi kuruluşunda çalışan 104 beyaz yaka ve 180 mavi yaka ile yapılan bir çalışmada mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara göre BKİ anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur (84). Yapılan başka bir çalışmada ise beyaz yaka çalışanların BKİ değerleri ortalaması $26.8 \pm 7.7 \text{ kg/m}^2$ iken bu ortalama mavi yakalı çalışanlarda $26.6 \pm 5.8 \text{ kg/m}^2$ olarak bulunmuştur (85). Bu çalışmaya benzer olarak çalışmamızda beyaz ve mavi yakalı olarak çalışan bireylerin BKİ değerleri sırayla; $26.4 \pm 2.98 \text{ kg/m}^2$ ve $27.4 \pm 3.89 \text{ kg/m}^2$ olarak bulunmuştur ($p > 0.05$) (Tablo 4.2.1). Çalışmaya katılan her iki kadro grubunda da BKİ değerleri normalin üstünde olmakla beraber mavi yakalı bireylerde daha yüksek olarak saptanmıştır. Bu durumun sebebinin mavi yakalı bireylerin sağlıklı yaşam biçimiyle ilgili bilgi eksikliğine bağlı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bir çalışmada bel/kalça oranı incelendiğinde mavi yakalı çalışanların bel/kalça oranı beyaz yakalı çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur (86). Bu çalışmaya benzer olarak çalışmamızda da mavi yakalı çalışanların bel/kalça oranı anlamlı olarak beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 4.2.1).

5.3. Bireylerin Enerji, Makro ve Mikro Besin Ögesi Alım Düzeyleri

Amerikalı işçiler arasında yapılan bir araştırmada mavi yakalı çalışanlar günlük diyetle ortalama 2329.9 kkal enerji alırken beyaz yakalı çalışanlarda bu oran 2243.6 kkal olarak bulunmuştur (87). Bu çalışmaya benzer olarak araştırmamızda da mavi yakalı çalışanların günlük enerji alımı beyaz yakalı çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 4.3.1). Bu durumun sebebinin mavi yakalı bireylerin çalışma koşullarının beden gücüne dayalı olmasından dolayı daha yüksek enerji gerektirmesi olarak düşünülmektedir.

Türkiye Beslenme Rehberi'ne göre günlük diyetle enerjinin %10-20'sinin proteinlerden gelmesi önerilmektedir (68). Bu çalışmada günlük diyetle alınan enerjinin proteinden gelen yüzdesi beyaz ve mavi yakalı bireylerde sırayla; 17.5 ± 3.17 ve 15.7 ± 3.19 olarak bulunmuş olup bu oran istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 4.3.1). Çalışmamızda mavi ve beyaz yakalı çalışanların günlük enerjinin proteinden gelen yüzdesi alımının önerilere uygun olduğu saptanmıştır. Yapılan bir çalışmada, çalışmamızla benzer olarak beyaz yakalı çalışanların günlük diyetle alınan enerjinin proteinden gelen yüzdesi mavi yakalı çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur (87).

Türkiye Beslenme Rehberi'nde yetişkinler için önerilen günlük diyetle alınan enerjinin %20-35'inin yağlardan gelmesi önerilmektedir (68). Bu çalışmada beyaz yakalı bireylerin günlük enerjinin yağdan gelen yüzdesi 42.5 ± 5.89 ve mavi yakalı bireylerde ise 38.4 ± 5.83 olarak bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 4.3.1). Buna göre araştırmaya katılan bireylerin günlük enerjinin yağdan gelen yüzdesi önerilerin üstünde bulunmuştur.

Türkiye Beslenme Rehberi'nde günlük 2000 kkal enerji gereksinmesi olan yetişkin bireylerin diyetlerinde günlük olarak 250-300 g karbonhidrat almasını önermektedir (68). Araştırmamızda beyaz ve mavi yakalı bireylerin günlük aldıkları karbonhidrat miktarları sırayla; 205.8 ± 73.69 gr ve 265.4 ± 85.43 gr olarak bulunmuştur ($p<0.05$). Mavi yakalı bireylerin karbonhidrat alımlarının beyaz yakalı bireylere kıyasla daha yüksek bulunmasının nedeninin mavi yakalı bireylerin sosyoekonomik düzeylerinin besin seçimini etkilemesi olarak düşünülmektedir.

Statülerin karşılaştırıldığı bir çalışmada daha yüksek statüde bulunan bireylerin düşük statüdeki bireylere kıyasla günlük olarak daha fazla posa alımına sahip oldukları saptanmıştır (88). Yine yapılan başka bir çalışmada posa alımı düzeyleri incelendiğinde mavi yakalı bireylerin beyaz yakalı bireylere kıyasla anlamlı ölçüde daha düşük posa aldıkları saptanmıştır (87). Literatürden farklı olarak çalışmamızda mavi yakalı bireylerin (29.0 ± 10.20) beyaz yakalı bireylere (25.0 ± 9.17) göre anlamlı ölçüde daha yüksek posa alımı bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 4.3.1).

Yüksek sosyoekonomik statüye sahip grupların, düşük statülü gruplara göre daha sağlıklı davranışlar sergilediğini ve beslenme alışkanlıkları da dahil olmak üzere sağlık davranışlarının çarpık dağılımının, sosyal sınıflar arasındaki mortalite ve morbidite farklılıklarını açıklayabileceği düşünülmektedir. İngiliz ulusal diyet araştırması, vitamin ve mineral alımlarının sosyoekonomik durumla ilişkili olduğunu göstermiştir. Finlandiya'da yapılan bir çalışmada ayrıca yağ ve diğer makro besin maddelerinin alımındaki sosyoekonomik farklılıkların küçük olduğunu veya hiç olmadığını göstermiştir; tek önemli fark, C vitamini ve karotenoidler için bulunmuştur (89).

19-64 yaş arası 91 mavi ve beyaz yakalı bireylerle yapılan bir araştırmada bireylerin E vitamini, kalsiyum ve demir alımları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (90). Bu araştırmaya göre mavi yakalı bireylerin beyaz yakalı bireylere kıyasla E vitamini ve demir alımı anlamlı olarak daha yüksek bulunurken, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre folik asit alımı anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 4.3.1).

5.4. Bireylerin İş Tatmini Ölçeği Sonuçları

İş tatmini, bir çalışanın işini ne kadar sevdiğini ve işle meşgul olma düzeyini göstermektedir. Genel olarak iş tatmininin, çalışanın işiyle ilgili olarak sahip olduğu rahatlık ve olumlu deneyim duygusu olduğu ifade edilebilmektedir. İş tatmini, iş davranışını ve bu sayede örgütsel performansı etkileyebilmektedir (34). İş tatmininin iyileştirilmesi, çalışanların motivasyonu, performansı ve üretkenliği üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (18).

Örgüt kültürü ve iş tatmini ilişkisini inceleyen bir araştırmada beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyi mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek görülürken bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (91). Bu araştırmada ise iş tatmini düzeyleri incelendiğinde beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre daha fazla iş memnuniyeti yaşarken bu sonuç için istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.5.1). İstatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen beyaz yakalı bireylerin mavi yakalı bireylerden daha yüksek iş tatmini düzeyinde olması literatür ile uyumlu bulunmuş olup bu durumun sebebinin beyaz yakalı çalışanların sosyal statülerinin daha yüksek olması olarak düşünülmektedir.

Ücret, çalışanları ve işverenin hedeflerine yönelik davranışlarını motive etmek için önemli bir ödül olarak kabul edilmektedir. Sosyal faktörler, çalışanların iş tatminini arttırmak için önemlidir, ancak ücretten memnuniyet şarttır (30). Çalışmaya katılan bireylerin gelir durumu incelendiğinde %15.9'unun gelirinin giderinden az olduğunu, %51.4'ünün gelirinin giderine eşit olduğunu, %32.7'sinin gelirinin giderinden fazla olduğunu belirtmiştir. Yapılan bir çalışmada iş tatmini ile ücret tatmini arasındaki ilişkinin yüksek olduğu ortaya konulmuştur (92). Yapılan başka bir çalışmada ise ücret planında farklılıklar yaşayan bir firmaya ait tek veri setinde, ücretin verimlilik üzerindeki önemli olumlu etkilerini göstermektedir (93). Bu açıdan bireylerin çoğunluğunun gelir ve giderlerinin eşit olması iş tatmini durumunun karasız olmasında rolü olabileceği düşünülmektedir.

Dünya çapında aşırı kilo ve obezite oranlarının düzeyi ve eğilimleri, önemli bir halk sağlığı sorunu haline gelmiştir (67). Sağlıklı beslenme, arzu edilen bir yaşam tarzını sürdürmek ve koroner kalp hastalığı, tip 2 diyabet ve obezite gibi kronik hastalıklara ve diyete bağlı sağlık sorunlarına sahip olma riskini azaltmak için çok önemlidir. Obezite, ülke ekonomileri üzerinde doğrudan ve dolaylı olumsuz etkilere sahiptir. Dolaylı olumsuz etkiler, devamsızlık (yani, obezite ile ilgili sağlık nedenleriyle işe gelmemesinden kaynaklanan verimlilik maliyetleri) ve işte var olmama (yani, çalışanların işteyken üretkenliğinin azalması) ve ayrıca erken ölüm ve sakatlık dahil olmak üzere düşük üretkenlik ile ilişkilidir (66). Çalışanlar arasındaki obezite, işverenler için daha yüksek devamsızlık, daha düşük üretkenlik ve daha yüksek sağlık hizmetleri maliyetlerine katkıda bulunmaktadır (94). Yapılan bir çalışmada, aşırı kilolu/obez olma ile önemli bir stres kaynağı ve iş tatminsizliği

olarak kabul edilebilecek iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda obezite ve yüksek iş güvencesizliği arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (95). Obezite, iş tatmini ve engellilik ile ilgili yapılan başka bir çalışmada ise “obez olmak” ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişki bir bulmuştur (67). Bu çalışmada ise BKİ sınıflamasına göre hafif şişman olan beyaz yakalı bireylerin iş memnuniyeti seviyesi yine hafif şişman olan mavi yakalı bireylerden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 4.5.5).

Çalışan nüfus için iş stresi ve iş tatmini, bireylerin sağlık ve yeme davranışlarında önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca çalışanların iş stresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerde ve yeme davranışlarında BKİ önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, iş tatmini, sağlık ve diyet arasındaki ilişki hakkında yapılan fazla sayıda araştırma bulunmamaktadır (66). Sağlık çalışanları ile yapılan bir araştırmada katılımcıların günlük aldıkları enerji ve besin öğeleri ile iş memnuniyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (96). Bu çalışmada iş memnuniyetsizliği yaşayan bireylerin günlük enerji alımları (2315.2 ± 613.03 kkal), iş memnuniyeti yaşayan bireylere göre günlük enerji alımları (2160.0 ± 662.18 kkal) daha yüksek düzeyde bulunmuştur ($p>0.05$) (Tablo 4.5.6). Bu durumun sebebinin bireylerin iş memnuniyetsizliğinin iş stresi ve olumsuz ruh halini tetiklediği için bireyleri daha fazla besin tüketmeye yöneltmesi olarak düşünülmektedir.

5.5. Bireylerin Sağlıklı Yeme İndeksi Sonuçları

Sağlıksız beslenmenin bir sonucu olarak beyaz yakalı çalışanların risk faktörlerine sahip olma olasılığının daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Sağlık açısından riskli davranışlarla ilgili bu faktörler, beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerine ve yaptıkları işin doğasına (tükenmişlik, stres ve iş tatminsizliği) atfedilmiş ve daha sonra ortaya çıkan sağlık sorunlarının gözlenebildiği bildirilmiştir. Ek olarak, beyaz yakalı işçiler için işler fiziksel olarak daha az, ancak psikolojik olarak daha zorlu olma eğilimindedir (97).

Diyet kalitesi, bir kişinin besin tüketiminin mevcut önerilere göre ne kadar iyi olduğu olarak tanımlanmaktadır (98). Bu çalışmada sağlıklı yeme indeksi sonuçları incelendiğinde bireylerin hiçbiri iyi diyet kalitesine sahip değilken %97.1'i kötü diyet kalitesine sahiptir ($p>0.05$) (Tablo 4.6.1). Taylandlı işçiler üzerinde yapılan bir çalışmada bireylerin %69.0'ının diyet kalitesinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır (99). Yapılan başka bir araştırmada erkek çalışanların düşük diyet kalitesine sahip oldukları bulunmuştur (98). Buna göre çalışmalarla

uyumlu olarak bulunan bu sonucun sebebinin beyaz yakalı çalışanların yaptıkları işin doğası sebep olarak gösterilebilirken mavi yakalı çalışanlarda ise bu durumun sebebinin sosyoekonomik düzeylerinden dolayı sağlıklı gıdaya erişimin daha kısıtlı olması olarak düşünülmektedir.

Diyet, vücut kompozisyonu ile ilişkili önemli bir yaşam tarzı faktörüdür ve obezitenin önlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. BKİ'ye ek olarak, sağlık riskini değerlendirmek için bel çevresi ölçümü de kullanılmaktadır. Abdominal obezite ve sağlıklı yeme indeksi puanlarının karşılaştırıldığı bir çalışmada abdominal obeziteye sahip olan bireylerin sağlıklı yeme indeksi puan ortalaması 62 olarak bulunmuştur (100). Bu çalışmada ise obez bireylerin sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan ortalaması 60.9 ± 3.86 olarak saptanmıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.6.5). Sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puan sınıflamasına göre hem mavi yakalı bireyler hem de beyaz yakalı bireylerin diyet kaliteleri geliştirilmesi gereken sınıfta bulunmuştur.

Beslenme birçok faktörle yakından ilişkilidir. Bu faktörler bireysel, sosyal, ekonomik ve coğrafi faktörlerdir. Çalışan bireylerde, özellikle düşük gelirli mesleklerde çalışanlar arasında kronik koşullar için risk faktörleri yaygındır. Dünya çapında, farklı ekonomik sektörlerden çalışan kişilerde kötü beslenme uygulamaları rapor edilmiştir, bu da toplumlar ve işverenler için önemli maliyetler oluşturan devamsızlık ve üretkenlik kaybına neden olmaktadır (101). Bu nedenle, iş tatmini ve iş stresinin düzeylerini ve kaynaklarını anlamak, çalışanlara, onların kurumlarına ve genel olarak halka fayda sağlayacak olumsuz iş tepkilerini azaltacak politikaların geliştirilmesine yardımcı olabilir (102). Yapılan bir çalışmada beslenme bilgi puanı ve iş tatmininin mesleki unvan ile karşılaştırılması yapılmış ve kişilerin işletmedeki görevleri iş tatmini ölçeğini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmüştür (103). Bu araştırmada beyaz ve mavi yakalı bireylerin iş tatmini puan sınıflamasına göre sağlıklı yeme indeksinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.6.6). Sağlıklı Yeme İndeksi-2010 (SYİ-2010), Amerika Birleşik Devletleri Tarım Bakanlığı tarafından geliştirilen ve diyet kalitesini ölçmede kullanılan bir indekstir. Bu indeks Amerika Birleşik Devletleri'ne Özgü Beslenme Rehberi kullanılarak oluşturulmuştur. Bu çalışmada ise beyaz ve mavi yakalı çalışanların beslenme durumunu ölçmek için kullanılmıştır. Ancak kültürel beslenme yapısı göz önünde bulundurularak Türkiye'ye özgü diyet kalite indeksi belirlenmesi önerilebilir.

Bu açıdan bakıldığında çalışmamızın diğer çalışmalarla paralel olmamasının nedeni SYİ-2010 ölçeğinin Türkiye porsiyon ve ölçülerine özgü olmaması olarak düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, iş tatmini düzeylerinin beslenme durumuna etkisini inceleyen öncü çalışmadır. İş tatmini ve beslenme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuçlar

Çalışmanın amacı, yiyecek hizmeti alan beyaz ve mavi yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin beslenme durumuna etkisini belirlemektir. Çalışmaya katılan 138 erkek bireyden elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

1. Beyaz yakalı bireylerin günlük ana öğün sayısı ortalaması 2.6 ± 0.50 , mavi yakalı bireylerin ana öğün sayısı ortalaması 1.2 ± 0.87 'dir.
2. Beyaz yakalı çalışanların %97.1'i, mavi yakalı çalışanların %89.9'u iş yerinde öğle yemeği tüketmektedir.
3. Beden kütle indeksi (BKİ) sınıflamasına göre beyaz yakalı bireylerin %31.9'u normal, %59.4'ü hafif şişman ve %87'si obez grubunda yer alırken mavi yakalı bireylerin %26.1'i normal, %63.8'i hafif şişman ve %10.1'i obez grubunda yer almaktadır.
4. Günlük enerji alımı ortalaması beyaz yakalı bireylerde 2042.7 ± 558.02 ve mavi yakalı bireylerde 2332.1 ± 673.63 kkal olup bu fark istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p < 0.05$).
5. Günlük enerjinin karbonhidrat, protein ve yağdan gelen yüzdeleri beyaz yakalı bireylerde sırayla %40, %17.5 ve %42.5; mavi yakalı bireylerde %46, %15.7 ve %38.4 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$).
6. Beyaz yakalı bireylerin günlük posa alımı ortalaması 25.0 ± 9.17 , mavi yakalı bireylerin posa alımı ortalaması 29.0 ± 10.20 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$).
7. Beyaz yakalı bireylerin E vitamini ve Fe alımı ortalaması sırayla 30.5 ± 8.12 ve 11.3 ± 3.46 mg, mavi yakalı bireylerin 34.2 ± 7.61 ve 12.7 ± 4.12 mg olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$).
8. İş tatmini ölçeği sınıflamasına göre beyaz yakalı bireylerin %7.2'si işinden memnun değil, %33.3'ü kararsız ve %59.4'ü işinden memnundur. Mavi yakalı bireylerin %2.9'u işinden memnun değil, %50.7'si kararsız ve %46.4'ü işinden memnundur. Bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile kadro durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

9. BKİ sınıflamasına göre hafif şişman olan beyaz yakalı bireylerin iş tatmini ölçeği puan ortalaması 155.3 ± 29.73 , mavi yakalı bireylerin 139.9 ± 22.39 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$).
10. İş memnuniyetsizliği yaşayan bireylerin günlük enerji alımı ortalaması 2315.2 ± 613.03 kkal, iş memnuniyeti yaşayan bireylerin günlük enerji alımı ortalaması ise 2160.0 ± 662.18 kkal'dir. Bireylerin iş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile diyetle günlük olarak aldıkları enerji, makro ve mikro besin öğeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
11. Çalışmaya katılan bireylerden diyet kalitesi puanı iyi (> 80) olan birey bulunmamaktadır.
12. Beyaz yakalı bireylerin %97.1'i kötü diyet kalite puanı (≤ 50), %2.9'u geliştirilmesi gereken diyet kalite puanı (51-80) almıştır. Diyet kalitesi puan sınıflaması ile kadro durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
13. Vitamin-mineral kullanan beyaz yakalı bireylerin sağlıklı yeme indeksi-2010 (SYİ-2010) puan ortalaması 62.6 ± 6.26 olup mavi yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalaması 60.9 ± 4.04 'tür. Bireylerin vitamin-mineral kullanma durumu ile sağlıklı yeme indeksi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
14. İş yerinde günde üçten az ana öğün tüketen beyaz yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalaması 60.9 ± 6.91 olup mavi yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalaması 59.6 ± 4.20 'dir.
15. Bel çevresi sınıflamasına göre riskli grupta olan beyaz yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalaması 63.2 ± 6.79 ve mavi yakalı bireylerin 58.9 ± 3.2 olup bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$).
16. İş memnuniyetsizliği yaşayan beyaz yakalı bireylerin SYİ-2010 puan ortalaması 60.9 ± 6.76 ve mavi yakalı bireylerin 62.9 ± 3.32 'dir. İş tatmini ölçeği puan sınıflaması ile SYİ-2010 puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).
17. Bireylerin kadro durumu ile iş tatmini ölçeği puanı ve sağlıklı yeme indeksi puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

6.2.Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgular erkek bireylerde; kadro durumu ve iş tatmini, iş tatmini ve beslenme durumu arasındaki ilişkiyi incelemek açısından önemli bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bireyler uyanık oldukları saatin büyük bir kısmını iş yerinde geçirdiklerinden dolayı iş ile ilgili yaşanan stres, olumsuzluklar ve iş memnuniyetsizliği çalışanların üretkenliğinin azalmasına ve hem fiziksel hem de mental sağlıklarına zarar verebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş tatmini düzeyleri çalışanların hayatını her yönüyle etkilediğinden dolayı iş tatminini etkileyecek olan her türlü faktör iyileştirilmelidir.

alışan bireylerin iş yerinde yaşadıkları stresin, bireylerin yeme tutum davranışlarını etkileyerek çalışanların beslenme alışkanlıklarını değiştirerek daha yüksek BKİ ve bel/kalça oranına sebep olmaktadır. Obezite, iş yerindeki üretkenlik ve iş performansı dahil pek çok faktörü etkilemektedir. Bu çalışmanın sonucuna göre, beyaz ve mavi yakalı çalışanlarda yüksek oranda artmış BKİ gözlenmektedir. İş tatmini ve buna bağlı olarak iş performansını göz önünde bulundurarak obezitenin önlenmesi ve tedavisi için beslenme danışmanlığına önem verilmelidir. Bu çalışmanın bir diğer sonucuna göre beyaz ve mavi yakalı çalışanların yüksek bir bölümü kötü kalitede diyet puanına sahip bulunmuştur. Diyet kalitesinin artırılması için iş yerinde kurumsal beslenme eğitimleri düzenlenmeli ve çalışanların düşük beslenme kalitesi zararları açısından farkındalık sahibi olmalarına önem verilmelidir.

6.3.Araştırmanın Kısıtlılıkları

Çalışmanın bazı kısıtlılıkları olduğu söylenebilir. Çalışmaya katılacak olan birey sayısı analiz sonucu ile belirlenmiştir. İleride yapılacak olan çalışmalarda daha fazla kişinin çalışmaya dahil edilmesi ile literatüre katkı sağlayıcı sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabileceği varsayılmaktadır. Bu çalışmanın en önemli kısıtlılıklarından birinin iş yeri tarafsızlığı olabileceği düşünölmektedir. Çalışmaya katılan çalışanların iş tatmini ölçeği sorularına çekingen cevap vermiş olabilecekleri düşünölmektedir.

KAYNAKLAR

- 1) Wright TA. The Emergence of Job Satisfaction in Organizational Behavior. *Journal of Management History* 2006, 12(3): 262–27.
- 2) Weiss HM, Merlo KL. Job Satisfaction, *International Encyclopedia of the Social&Behavioral Sciences*. Second Edition 2015, 833–838.
- 3) Mullins LJ. *Management and Organizational Behaviour*. Pearson 1996, 700-701.
- 4) Judge TA, Zhang SC, Glerum DR. Job Satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace*. *Psychological Constructs* 2020, 207-241
- 5) Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology* 2017, 102(3): 356-374.
- 6) Spector PE. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications. 1997.
- 7) Spector P, Meier L. Job Satisfaction, *Wiley Encyclopedia of Management* 2015, 5: 1-4.
- 8) Aazami S, Shamsuddin K, Akmal S, Azami G. The Relationship Between Job Satisfaction and Psychological/Physical Health Among Malaysian Working Women. *The Malaysian Journal of Medical Sciences* 2015, 22(4): 40.
- 9) Danielsson CB, Bodin L. Office Type in Relation to Health, Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees. *Environment and Behavior* 2008, 40(5): 636–668.
- 10) Samper-Ternent R, Al Snih S. Obesity in older adults: epidemiology and implications for disability and disease. *Rev. Clin. Gerontol* 2012, 22: 10–34.
- 11) Sadeghi K, Ghaderi F, Abdollahpour Z. Self-reported Teaching Effectiveness and Job Satisfaction Among Teachers: The Role of Subject Matter and Other Demographic Variables. *Heliyon* 2021, 7(6): 1-8.
- 12) Ellickson MC, Logsdon K. Determinants of Job satisfaction of Municipal Government Employees. *Public Personnel Management* 2002, 31(3): 343-358.
- 13) Reilly CR. *Organizational Behavior*. *Annual Review of Psychology* 1991, 427- 458.
- 14) Wanous JP, Lawler EE. Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 1972, 95-105.
- 15) Brayfield AH, Crockett WH. Employee Attitudes and Employee Performance. *Psychological Bulletin* 1955, 52: 396–424.

- 16) Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The Motivation to Work*. New York, 1959.
- 17) Thomson R, Thomson A. *Managing People Chapter Motivation, Job Satisfaction and Job Design*. Third edition 2002, 71–95.
- 18) Marzuki P, Permadi H, Sunaryo I, Factors Affecting Job Satisfaction of Workers in Indonesian Construction Companies. *Journal of Civil Engineering and Management* 2012, 18(3): 299–309.
- 19) Abedi L, Mazruee H. Individual Factors Affecting Military Forces' Job Satisfaction. *Iranian Journal of Military Medicine* 2010, 12(1): 45-49.
- 20) O'brien GE, Dowling P, Age and Job Satisfaction. *Australian Psychologist* 1981, 16(1): 49–61.
- 21) Fabra ME, Camisón C. Direct and Indirect Effects of Education on Job satisfaction: A Structural Equation Model Forthe Spanish Case. *Economics of Education Review* 2009, 28(5): 600–610.
- 22) Clark AE, Oswald AE. Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics* 1996, 61(6): 359–381.
- 23) Meng R. The Relationship Between Unions and Job Satisfaction. *Applied Economics* 1990, 22: 1635–1648.
- 24) Azim MT, Haque MM, Chowdhury RA. Gender, Marital Status and Job Satisfaction An Empirical Study. *International Review of Management and Business Research* 2013, 2(2): 488-498.
- 25) Leppel K, Clain SH. Exploring Job Satisfaction by Sexual Orientation, Gender, and Marital Status. *Eastern Economic Journal* 2014, 41(4): 547–570.
- 26) Wolfe K, Kim HJ. Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Tenureamong Hotel Managers. *Journal of Human Resources in Hospitality&Tourism* 2013, 12(2); 175–191.
- 27) Janićijević N, Kovačević P, Kovačević I. Identifying Organizational Factors of Job Satisfaction: The Case of One Serbian Company. *Economic Annals* 2015, 60(205):73-104.
- 28) Iqbal S, Guohao L, Akhtar S. Effects of Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention. *Review of Public Administration and Management* 2017, 5(3): 2-7.
- 29) Ting Y. Determinants of Job Satisfaction of Federal Government employees. *Public Pers Manage* 1997, 26: 313-334.

- 30) Chaudhry MS, Sabir HM, Rafi N, Kalyar MN. Exploring the Relationship Between Salary Satisfaction and Job Satisfaction: A Comparison of Public and Private Sector Organizations. *The Journal of Commerce* 2011, 3(4): 1-14.
- 31) Samad S. The Contribution of Demographic variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of International Management Studies* 2006, 1(1): 2-12.
- 32) Hackman JR, Oldman GR. Development of the Job Diagnostic Survey. *Applied Journal of Psychology* 1975, 60: 159-170.
- 33) Huang X, Vliert E. Where Intrinsic Job Satisfaction Fails to Work: National Moderators of Intrinsic Motivation. *Journal of Organizational Behavior* 2003, 24(2): 159-179.
- 34) Bakotić D, Babić T. Relationship Between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Ship Building Company. *International Journal of Business and Social Science* 2013, 4(2): 206-213.
- 35) Hayyat S. Relationship Between Leader Behaviors and Employees' Job Satisfaction: A Pathological Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2013, 7(1): 209-222.
- 36) Akdol B, Arikboga S. The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast50 Turkey Companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2015, 195: 278-282.
- 37) Malik ME, Danish RQ, Munir Y. The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economics* 2012, 2(4): 6-9.
- 38) Pergamit MR, Veum JR. What is a promotion?. *Industrial and Labor Relations Review* 1999, 52(4): 581-601.
- 39) Khan T, Mishra GP. Promotion As Job Satisfaction, A Study On Colleges Of Muscat, Sultanate Of Oman. *European Journal of Business and Management* 2013, 5(5): 56-62.
- 40) Robertson BW, Kee KF. Social Media at Work: The Roles of Job Satisfaction, Employment Status, and Facebook Use With Co-Workers. *Computers in Human Behavior* 2017, 70: 191–196.
- 41) Leiter MP, Maslach C. The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior* 1988, 9: 297-308.

- 42) Baah-Dartey K, Amoako GK. Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management* 2011, 3(9): 1-8.
- 43) Hong LC, Hamid N, Salleh NM. A Study on the Factors Affecting Job Satisfaction Amongst Employees of a Factory in Seremban, Malaysia. *Business Management Dynamics* 2013, 3(1): 26-40.
- 44) BintiMohdAmin F, Mokhtar NM, Binti Ibrahim F, Nishaalni Bin Nordin M. A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 2021, 12(11): 5224-5228.
- 45) Mcleod S. Maslow's Hierarchy of Needs, Simply Psychology. (Erişim Tarihi: 31.04.2022 <https://canadacollege.edu/dreamers/docs/Maslows-Hierarchy-of-Needs.pdf>)
- 46) Allen J, Muñoz JC, DiosOrtúzar J. Understanding Public Transport Satisfaction: Using Maslow's Hierarchy of (Transit) Needs. *Transport Policy* 2019, 81:75-94.
- 47) Mirzamohammadi MH, Zahedi Z. Meeting Maslow's Need Hierarchy and Job Satisfaction of Educational Managers. *Daneshvar*. 2007; 13 (21): 25- 31.
- 48) Tella A, Ayeni CO, Popoola SO, Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State Nigeria. *Library Philosophy and Practice* 2007, 9(2): 1-16.
- 49) Ruthankoon R, OluOgunlana S. Testing Herzberg's Two-Factor Theory in the Thai Construction Industry. *Engineering, Construction and Architectural Management* 2003, 10(5): 333–341.
- 50) Alshmemri M, Shahwan-Akl L, Maude P. Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal* 2017, 14(5): 12-16.
- 51) Lundberg C, Gudmundson A, Andersson TD. Herzberg's Two-Factor Theory of Work Motivation Test Edempirically on Seasonal Workers in Hospitality and Tourism. *Tourism Management* 2009, 30(6): 890–899.
- 52) Hur Y. Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?. *Public Organization Review* 2017, 18(3): 329–343.
- 53) DeShields OW, Kara A, Kaynak E. Determinants of Business Student Satisfaction and Retention in Higher Education: Applying Herzberg's Two-Factor Theory. *International Journal of Educational Management* 2005, 19(2): 128–139.

- 54) Thant ZM, Chang Y. Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review* 2020, 21(3): 1-19.
- 55) Osemeké M, Adegboyega S. Critical Review and Comparison Between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting Business and Finance* 2017, 1(1): 161-173.
- 56) Lilly JD, Duffy JA, Virick M. A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress, and Turnover Intent With Work-Family Conflict. *Women in Management Review* 2006, 21(8): 662–680.
- 57) Yi YJ, Park KH. Motivational Needs on Team Performance of Korean Nursing Students. *International Nursing Review* 2014, 62(1): 47–53.
- 58) Arnolds CA, Boshoff C. The Influence of McClelland's Need Satisfaction Theory on Employee Job Performance. *Journal of African Business* 2003, 4(3): 55–81.
- 59) Yang CL, Hwang M, Chen Y. An Empirical Study of the Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory in Consumer's Selection of Mobile Value-Added Services. *African Journal of Business Management* 2011, 5(19): 7885-7898.
- 60) Arnolds CA, Boshoff C. Compensation, Esteem Valence and Job Performance: an Empirical Assessment of Alderfer's ERG theory. *The International Journal of Human Resource Management* 2002, 13(4): 697–719.
- 61) Brown SD, Lent RW. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons 2004, 180-182.
- 62) Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin* 2001, 127: 376–407.
- 63) Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis. *From Stress to Wellbeing* 2013, 1: 254–271.
- 64) Dua JK. Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University. *Journal of Educational Administration* 1994, 32(1): 59–78.
- 65) Ohta M, Takigami C, Ikeda M. Effect of Lifestyle Modification on Worker's Job Satisfaction Through the Collaborative Utilization of Community-Based Health Promotion Program. *International Congress Series* 2006, 1294: 123–126.

- 66) Okumus B, Chaulagain S, Giritlioglu I. Examining the Impacts of Job Stress and Job Satisfaction on Hotel Employees' Eating Behavior. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 2018, 28(5): 558-575.
- 67) Pagan R, Haro CO, Sánchez CR. Obesity, Job Satisfaction and Disability at Older Ages in Europe. *Economics & Human Biology* 2016, 20; 42–54.
- 68) T.C. Sağlık Bakanlığı, Türkiye Beslenme Rehberi 2015 (TÜBER). Sağlık Bakanlığı Yayın No:1031. Erişim: (<https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/10915,tuber-turkiye-beslenme-rehberipdf.pdf>)
- 69) Baysal A. Beslenme, Hatipoğlu Yayınları 2015, 16.baskı.
- 70) Ünsal A. Beslenmenin Önemi ve Temel Besin Öğeleri. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2019, 2(3): 1-10.
- 71) Beyhan Y. İşçi Sağlığı-İş Güvenliği ve İşçi Beslenmesi. Sağlık Bakanlığı 2008.
- 72) World Health Organization. Body mass index-BMI. (Erişim tarihi:16 Nisan 2022 (<http://www.euro.who.int/en/health-prevention/nutrition/a-healthy-lifestyle/body-mass-index-bmi>)).
- 73) World Health Organization. Waist Circumference and Waist-Hip Ratio Report of a WHO Expert Consultation. 2008. (Erişim tarihi: 16 Nisan 2022 <https://www.who.int/publications/i/item/9789241501491>).
- 74) Yelboga A. Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal* 2009, 6(8): 1066-1072.
- 75) Özkan İ, Devrim A, Bilgiç P. Hafif Şişman ve Obez Kadınlarda Yeme Bağımlılığı ile Beslenme Durumu ve Depresyon İlişkisinin Değerlendirilmesi. *Beslenme Diyet Dergisi* 2017, 45(3): 242-249.
- 76) Sümbüloğlu K, Sümbüloğlu V. Biyoistatistik, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara, 2016.
- 77) Türkiye İstatistik Kurumu Veri Portalı. data.tuik.gov.tr. (Erişim Tarihi 11.06.2022).
- 78) Demir G, Kılıçkalkan B, Takak MK. COVID-19 Pandemisi Sürecinde Yetişkinlerin Besin Destekleri Kullanımlarının İncelenmesi. *Genel Tıp Dergisi* 2021, 31(4): 430-439.
- 79) Nishiura C, Narai R, Ohguri T, Funahashi A, Yarita K, Hashimoto H. The Effect of Smoking Prevalence at Worksites on Individual Cessation Behavior. *Journal of Occupational Health* 2009, 51(1): 48–56.

- 80) Sağlam F, Yürükçü S. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yüksekokul Öğrencilerinin Besin Tüketim Durumu, Beslenme Alışkanlıkları ve Beslenme Bilgi Düzeylerinin Saptanması. *Beslenme ve Diyet Dergisi* 1996, 25(2): 16-23
- 81) Derin DÖ, Keskin S, Çelikörs D. Konya İl Merkezinde Çalışan Bazı Kamu Memurlarının Beslenme Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2015, 4(3): 421-439.
- 82) Sabbağ Ç. İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Beslenme Alışkanlıkları ve Beslenme Bilgi Düzeyleri (Master's Thesis, Fen Bilimleri Enstitüsü). 2003.
- 83) Lam BCC, Koh GCH, Chen C, Wong MTK, Fallows SJ. Comparison of Body Mass Index (BMI), Body Adiposity Index (BAI), Waist Circumference (WC), Waist-to-hip Ratio (WHR) and Waist-to-height Ratio (WHtR) as Predictors of Cardiovascular Disease Risk Factors in an Adult Population in Singapore. *PloS one* 2015, 10(4).
- 84) Şahin G. Ağır sanayi kuruluşunda çalışan erkeklerde iş stresi, yeme tutumu, anksiyete ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Işık Üniversitesi).2017.
- 85) Aginsky KD, Constantinou D, Delpoit M, Watson ED. Cardiovascular Disease Risk Profile and Readiness to Change in Blue- and White-Collar Workers. *Family & Community Health* 2017, 40(3): 236–244.
- 86) Rose G, Kumlin L, Dimberg L, Bengtsson C, Orth-Gomer K, Cai X. Work-related life events, psychological well-being and cardiovascular risk factors in male Swedish automotive workers. *Occupational medicine* 2006, 56(6): 386-392.
- 87) Kachan D, Lewis JE, Davila EP, Arheart KL, LeBlanc WG, Fleming LE, Lee DJ. Nutrient intake and adherence to dietary recommendations among US workers. *Journal of occupational and environmental medicine* 2012, 54(1): 101.
- 88) Giskes K, Avendaño M, Brug J, Kunst AE A systematic review of studies on socioeconomic inequalities in dietary intakes associated with weight gain and overweight/obesity conducted among European adults. *Obesity reviews* 2010, 11(6): 413-429.
- 89) Johansson L, Thelle DS, Solvoll K, Bjørneboe GE. A, Drevon, CA. Healthy dietary habits in relation to social determinants and lifestyle factors. *British Journal of Nutrition* 1999, 81(3): 211-220.

- 90) Conchola EC, Smith-Ryan AE, Thompson BJ, Sobolewski EJ, Ryan ED. Occupational differences for nutrient intake and physical-activity levels in young and middle-aged men. *Work* 2016, 55(1): 187-196.
- 91) Karabiyik A. Örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki; Konya ilinde bir uygulama (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü). 2019.
- 92) Sweet J, Nelson N, Moberg P. The TCN/AACN 2005 salary survey: professional practices, beliefs, and incomes of US neuropsychologists. *The Clinical Neuropsychologist* 2006, 20(3): 325-364.
- 93) McCausland WD, Pouliakas K, Theodossiou I. Some are punished and some are rewarded: A study of the impact of performance pay on job satisfaction. *International Journal of Manpower* 2005, 26(7/8): 636-659.
- 94) McCurley JL, Levy DE, Rimm EB, Gelsomin ED, Anderson EM, Sanford JM, Thorndike AN. Association of worksite food purchases and employees' overall dietary quality and health. *American journal of preventive medicine* 2019, 57(1): 87-94.
- 95) Muenster E, Rueger H, Ochsmann O, Letzel S, Toschke AM. Association between overweight, obesity and self-perceived job insecurity in German employees. *BMC Public Health* 2011, 11: 16
- 96) Alpaslan S. Sağlık çalışanlarının beslenme durumu ve alışkanlıkları ile iş memnuniyetlerinin incelenmesi (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).2015.
- 97) Korkut B, Sevinç N. The Effect of Nutrition on Quality of Life in White Collar Employees According to Sociodemographic Characteristics. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2021, 12(3): 330-340.
- 98) Putri PA, Briawan D, Ekayanti, I. Application of alternate healthy eating index to assess diet quality in male workers. *Jurnal Gizi dan Pangan* 2018, 13(1): 39-46.
- 99) Taechangam S, Pinitchun U, Pachotikarn C. Development of nutrition education tool: healthy eating index in Thailand. *Asia Pac J Clin Nutr* 2008, 17(1):365-367.
- 100) Tande DL, Magel R, Strand BN. Healthy Eating Index and abdominal obesity. *Public health nutrition* 2010, 13(2): 208-214.
- 101) Portero de la Cruz S, Cebrino J. Trends in Diet Quality and Related Sociodemographic, Health, and Occupational Characteristics among Workers in Spain: Results from Three Consecutive National Health Surveys (2006–2017). *Nutrients* 2021, 13(2): 522.

- 102) Holt TJ, Blevins KR. Examining job stress and satisfaction among digital forensic examiners. *Journal of Contemporary Criminal Justice* 2011, 27(2): 230-25.
- 103) Kaya FS. Toplu beslenme personelinin çalışma koşulları ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesi ve değerlendirilmesi (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü). 2014.

EK 1: PROJE ONAYI



1993

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
Tıp ve Sağlık Bilimleri Araştırma Kurulu

Sayı :
Konu :

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Beslenme ve Diyetetik Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Damla Sinem Bozan tarafından yürütülecek olan nolu "Yiyecek hizmeti alan mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin beslenme durumuna etkisi" başlıklı araştırma projesi Kurulumuz ve Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun sayılı kararı ile uygun görülmüştür. Projenin başlama tarihi ile çalışmanın sunulduğu kongre ve yayımlandığı dergi konusunda Kurulumuza bilgi verilmesini rica ederim.

Not: Çalışma bildiri ve/veya makale haline geldiğinde "Gereç ve Yöntem" bölümüne aşağıdaki ifadelerden uygun olanının eklenmesi gerekmektedir.

— Bu çalışma Baskent Üniversitesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Araştırma Kurulu ve Etik Kurulu tarafından onaylanmış (Proje no:...) ve Baskent Üniversitesi Araştırma Fonunca desteklenmiştir.

— This study was approved by Baskent University Institutional Review Board and Ethics Committee (Project no:...) and supported by Baskent University Research Fund.

EK 2: ANKET FORMU

Anket No:

Tarih:

YİYECEK HİZMETİ ALAN MAVİ VE BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN BESLENME DURUMUNA ETKİSİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beslenme ve Diyetetik Bölümü öğrencisi Damla Sinem BOZAN'ın yüksek lisans tez çalışması olarak yürütülmektedir. Bu araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacı, mavi ve beyaz yaka çalışanlarının iş tatmini düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin beslenme durumları üzerine etkisini incelemektir. Bu araştırmada yer almanız için öngörülen süre 15-20 dk arasındadır. Anket formundaki soruları eksiksiz ve doğru bir şekilde doldurmanızı rica ediyoruz. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlı olarak değerlendirilecek ve etik kurallara özen gösterilecektir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Ek-1: Tanıtıcı Özellikler Formu

A-KİŞİSEL BİLGİLER VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1.Yaşınız:..... yıl

2.Medeni Durumunuz: 1)Evli 2)Bekar

3.Ağırlığınız:..... kg

4.Boyunuz:.....cm

BKİ(kg/m²) : Bel çevresi(cm) : Kalça çevresi(cm): Bel-kalça
oranı :

5. Eğitim Durumunuz Nedir?

1)İlkokul 2)Ortaokul 3)Lise 4) Önlisans 5)Lisans 6)Yüksek Lisans/Doktora

6.Gelir Durumunuzu Belirtiniz.

1) Gelirim giderimden az 2)Gelirim giderime eşit 3)Gelirim giderimden fazla

7.Kurumda Çalışılan Pozisyon (Belirtiniz):

8.Kaç yıl/aydır bu kurumda çalışıyorsunuz? ay/yıl

9.Günde Kaç Saat Çalışıyorsunuz?

B- SAĞLIK DURUMU

10. Doktor tarafından teşhis konulmuş bir hastalığınız/hastalıklarınız var mı?

1) Yok (13. Soruya geçiniz) 2) Var ise lütfen belirtiniz.....,

11. Hastalığınız ile ilgili son 1 yılda kaç iş günü doktora/sağlık kuruluşuna gittiniz?

.....

12. Sürekli kullandığınız ilaç var mı?

1) Hayır 2) Evet ise lütfen belirtiniz.....

C-BESLENME DURUMU

13. Vitamin-Mineral desteği kullanıyor musunuz?

1) Hayır 2) Evet ise lütfen belirtiniz.....

14. Sigara içiyor musunuz?

1) Hayır 2) Evet ise süresi.....ay/yıladet/gün

15. Alkol tüketiyor musunuz?

1) Hayır 2) Evet ise süresi.....ay/yılkadeh-bardak-şişe/günhafta-ay

16. Herhangi bir diyet uyguluyor musunuz?

1) Hayır 2) Evet ise lütfen belirtiniz.....

17. Cevabınız evet ise; kurumunuzda diyetinize uygun besin/içecek bulabiliyor musunuz?

1) Hayır 2) Evet ise lütfen belirtiniz.....

18. Günde kaç ana öğün tüketiyorsunuz?

a)1 b)2 c)3

19. İş yerinizde günde kaç ana öğün tüketiyorsunuz?

a)1 b)2 c)3

20. İş yerinizde hangi ana öğünü/öğünleri tüketiyorsunuz?

a)Sabah b)Öğle c)Akşam

21. Günde kaç ara öğün tüketiyorsunuz?

a)1 b)2 c)3

22. İş yerinizde günde kaç ara öğün tüketiyorsunuz?

a)1 b)2 c)3

23. İş yerinizde hangi ara öğünü/öğünleri tüketiyorsunuz?

a)Kuşluk b)İkinci c)Gece

24. Kurumunuzda sağlıklı bir beslenme çevresi olduğunu düşünüyor musunuz?

a) Hayır b) Evet

25. Kurumunuzda size sunulan ana öğünün sizin günlük ihtiyacınızı karşılayabilecek düzeyde iyi planlandığını düşünüyor musunuz?

a) Hayır b) Evet

26. Kurumunuzda kantin bulunuyor mu?

a) Hayır b) Evet

27. Kantinden gün içerisinde en sıklıkla hangi besin/içeceği satın alıyorsunuz?

(belirtiniz)

28. Kurumunuzda yiyecek-içecek otomatları bulunuyor mu?

a) Hayır b) Evet

29. Siz bu otomatları kullanıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet Cevabınız evet ise; genellikle hangi besin/içecek için kullanıyorsunuz?
(belirtiniz)

30. Otomatlarda ya da kantinlerde sağlıklı besin/içecek (süt, meyve, tam tahıllı ekmek ile yapılmış sandviçler, kuru meyve vb) bulunuyor mu?

a) Hayır b) Evet

31. Cevabınız hayır ise; bu besin/içeceklerin bulunmasını ister miydiniz?

a) Hayır b) Evet

EK 3: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Kısmen	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

EK 4: SAĞLIKLI YEME İNDEKSİ-2010

Bileşen	Maksimum puan	Maksimum puan için standart	Minimum Puan 0 için standart
SYİ-2010			
Yeterlilik:			
Toplam meyve	5	≥0,8 cup Her 1000 kkal için	Hiç meyve ve meyve suyu tüketimi yok.
Tam meyve	5	≥0,4 cup Her 1000 kkal için	Hiç meyve tüketimi yok.
Toplam sebze	5	≥1,1 cup Her 1000 kkal için	Hiç sebze tüketimi yok.
Koyu yeşil yapraklı sebzeler ve kurubaklagiller	5	≥0,2 cup Her 1000 kkal için	Hiç koyu yeşil yapraklı sebze ve kurubaklagil tüketimi yok.
Tam tahıllar	10	≥1,5 oz Her 1000 kkal için	Hiç tam tahıl tüketimi yok.
Süt ve süt ürünleri	10	≥1,3 cup Her 1000 kkal için	Hiç süt ve süt ürünleri tüketimi yok.
Toplam protein yiyecekleri	5	≥2,5 oz Her 1000 kkal için	Hiç protein yiyecekleri tüketimi yok.
Deniz ürünleri ve bitkisel proteinler	5	≥0,8 oz Her 1000 kkal için	Hiç deniz ürünleri ve bitkisel proteinler tüketimi yok.
Yağ asitleri	10	(PUFA + MUFA)/SFA ≥2,5	(PUFA+ MUFA)/SYA ≤ 1,2
Sınırlılık:			
Rafine tahıllar	10	≤ 1,8 oz Her 1000 kkal için	≥ 4,3 oz Her 1000 kkal için
Sodyum	10	≤1,1 gram Her 1000 kkal için	≥ 2,0 gram Her 1000 kkal için
Boş enerji kaynakları	20	Enerjinin %19'undan az ya da eşit	Enerjinin %50'sinden fazla ya da eşit

