

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KOPENHAG PSİKOSOSYAL RİSK  
DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE'YE  
UYARLANMASI**

**CEYDA ŞAHAN**

**HALK SAĞLIĞI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İZMİR-2016**

**TEZ KODU:DEU.HSL.MSc-2014970035**

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KOPENHAG PSİKOSOSYAL RİSK  
DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE'YE  
UYARLANMASI**

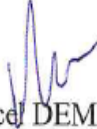
**HALK SAĞLIĞI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**CEYDA ŞAHAN**

Danışman Öğretim Üyesi: Prof. Dr. Yücel DEMİRAL

TEZ KODU:DEU.HSLMSc-2014970035


Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Halk Sağlığı Yüksek Lisans programı öğrencisi Ceyda Şahan, 'Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması' konulu Yüksek Lisans tezini 22.03.2016 tarihinde başarılı olarak tamamlamıştır.

  
Prof. Dr. Yücel DEMİRAL  
BAŞKAN  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

  
Prof. Dr. O. Alparslan ERGÖR  
ÜYE  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

  
Prof. Dr. Belgin ÜNAL  
ÜYE  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

  
Prof. Dr. Bülent KILIÇ  
ÜYE  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

  
Yrd. Doç. Dr. Hakan BAYDUR  
ÜYE  
Celal Bayar Üniversitesi  
Manisa Sağlık Yüksekokulu

Prof. Dr. Gül ERGÖR  
YEDEK ÜYE  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Aliye  
MANDIRACIOĞLU  
YEDEK ÜYE  
Ege Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİL DİZİNİ.....	vii
KISALTMALAR .....	viii
TEŞEKKÜR .....	ix
1. GİRİŞ VE AMAÇ .....	3
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Psikososyal Riskler ve Stres .....	4
2.2. Psikososyal Kuramsal Modeller .....	5
2.3. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Sorunlar .....	9
2.3.1. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Sağlıkla İlgili Sorunlar .....	9
2.3.2. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Yönetmel Sorunlar .....	9
2.3.3. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Ekonomik Sorunlar .....	9
2.4. Psikososyal Risklerin Durumu .....	10
2.4.1. Dünya'da Psikososyal Riskler .....	10
2.4.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Psikososyal Riskler .....	11
2.4.3. Türkiye'de Psikososyal Riskler ve Yasal Düzenlemeler.....	12
2.5. Psikososyal Risk Ölçekleri .....	13
2.6. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Gelişimi .....	17
2.7. Ölçek Uyarlama Çalışmaları .....	21
3. GEREÇ VE YÖNTEM .....	24
3.1. Araştırmanın tipi.....	24
3.2. Araştırmanın yeri ve zamanı.....	24
3.3. Araştırmanın evreni ve örneklemi .....	24
3.4. Çalışma materyali .....	24
3.5. Araştırmanın değişkenleri .....	24
3.6. Veri toplama araçları .....	28
3.6.1. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Bilgi Formu .....	28
3.6.2. Genel Sağlık Durumu Bilgi Formu.....	28
3.6.3. Genel Sağlık Anketi.....	28
3.6.4. İş Kazası Bilgi Formu .....	29
3.6.5. KOPSOR Ölçeği Değerlendirme Bilgi Formu .....	29

3.7.	Araştırma planı .....	29
3.8.	Verilerin değerlendirilmesi .....	30
3.8.1.	KOPSOR Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması .....	30
3.8.2.	KOPSOR Ölçeği Puanlama Yöntemi .....	31
3.8.3.	KOPSOR Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri .....	34
3.8.4.	Genel Sağlık Anketi Puanlama Yöntemi .....	34
3.9.	Araştırmanın sınırlılıkları .....	35
3.10.	Etik Kurul Onayı .....	35
4.	BULGULAR .....	36
4.1.	Tanımlayıcı Bulgular .....	36
4.2.	Örnek büyüklüğünün uygunluğu ile ilgili bulgular .....	39
4.3.	KOPSOR Ölçeği geçerlilik ve güvenilirliği ile ilgili bulgular .....	39
4.4.	Katılımcıların sosyodemografik özellikleri, çalışma yaşamı ile ilgili özellikleri, psikososyal risk etmenleri, kronik hastalık durumları ve mental sağlık durumları ile ilgili bulgular .....	52
5.	TARTIŞMA .....	58
5.1.	Ölçeğin genel değerlendirmesi .....	58
5.2.	Boyutların ayrıntılı değerlendirmesi .....	59
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER .....	66
7.	KAYNAKLAR .....	67
8.	EKLER .....	72

## TABLO DİZİNİ

Tablo 1. Stresle ilişkili Tehlikeler .....	8
Tablo 2. Başlıca psikososyal risk ölçekleri ve ölçtüğü değişkenler .....	14
Tablo 3. KOPSOR ölçeğinin boyutları ve çeşitlerine göre soru sayıları.....	18
Tablo 4. Araştırmanın bağımsız değişkenleri.....	25
Tablo 5. KOPSOR-2 ölçeğinin boyutları ve anlamları.....	26
Tablo 6. Araştırma planı zaman çizelgesi .....	29
Tablo 7. Araştırmaya katılan işyerlerinin özellikleri ve çalışanların katılım oranları.....	30
Tablo 8. KOPSOR Ölçeği'nin Boyutları, Soruları ve Puanları.....	32
Tablo 9. Katılımcıların Sosyodemografik ve İşle İlgili Özellikleri.....	37
Tablo 10. Katılımcıların Psikososyal Risk Boyutları ile İlgili Durumları.....	38
Tablo 11. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları .....	39
Tablo 12. KOPSOR Ölçeği'nin açıklanan varyans dağılımı .....	40
Tablo 13. KOPSOR Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	41
Tablo 14. KOPSOR Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (boyutlara göre) .....	43
Tablo 15. KOPSOR Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları .....	46
Tablo 16. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları .....	48
Tablo 17. Doğrulayıcı faktör analizine göre maddelerin hata varyansları ve standartlaştırılmış beta değerleri .....	51
Tablo 18. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Özellikleri ile Mental Sağlık Durumu İlişkisi.....	53
Tablo 19. Psikososyal Risklerin Durumları ile Mental Sağlık Durumu İlişkisi.....	54
Tablo 21. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Özellikleri ile Kronik Hastalık Varlığı İlişkisi.....	56
Tablo 22. Psikososyal Risklerin Durumları ile Kronik Hastalık Varlığı İlişkisi.....	57

## ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1. İş yükü-kontrol modeli .....	5
Şekil 2. Çaba-ödül dengesizliği modeli .....	6
Şekil 3. KOPSOR ölçeğinde yer alan boyutlar ve genel çıktıları.....	20
Şekil 4. KOPSOR Ölçeği'nin açıklanan varyans dağılımı .....	39
Şekil 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	49



## KISALTMALAR

KOPSOR.....	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği
KMO.....	Kaiser-Meyer-Olkin
COPSOQ.....	The Copenhagen Psychosocial Questionnaire
WHO.....	World Health Organisation
LTD ŞTİ.....	Limited Şirket
AŞ.....	Anonim Őirketi
GSA.....	Genel Sağlık Anketi
DFA.....	Doğrulayıcı Faktör Analizi
RMR.....	Root Mean Square Residual
RMSEA.....	Root Mean Square Error of Approximation
SRMR.....	Standardized Root Mean Square Residual
CFI.....	Comparative Fit Index
GA.....	Güven Aralığı



## TEŞEKKÜR

Halk Sağlığı eğitimim boyunca deneyimleri ve bilgi birikiminden yararlandığım, yanında çalışmaktan onur duyduğum danışmanım Prof. Dr. Yücel Demiral'a, eğitimim ve tez çalışmamın her aşamasında sabrı ve hoşgörüsüyle yanımda olduğu için teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca öğretici önerileri, olumlu geribildirimleri ve her zaman yanımda olduğu için Yrd.Doç.Dr.Hakan Baydur'a teşekkür ederim.

Halk Sağlığı eğitimim süresince her konuda anlayışı, cesaretlendirmesi ve katkısını esirgemeyen Prof. Dr. Alp Ergör'e teşekkür ederim.

Gösterdikleri anlayış, özen ve ilgiliyle, bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan tüm Halk Sağlığı Anabilim Dalı öğretim üyelerine teşekkür ederim.

Son olarak hayatımın tüm zor dönemlerinde ve tez çalışmam sırasında beni anlayış ve sabırla destekleyerek yanımda olan aileme teşekkür ederim.

# KOPENHAG PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI

Ceyda Şahan, Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı.  
Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlık Binası K: 8 Inciraltı /İZMİR

## ÖZET

**Amaç:** Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR), işyerlerinde psikososyal riskleri değerlendirmek için geliştirilmiştir. KOPSOR'un uzun, orta ve kısa olmak üzere üç sürümü vardır. Orta uzunluktaki ölçek 69 madde ve 20 boyut içermektedir. Bu çalışmanın amacı KOPSOR Ölçeği'nin orta sürümünü Türkçe'ye uyarlamaktır.

**Yöntem:** Bu yöntemsel bir çalışmadır. Alan çalışması dört işyerinde 17.04.2015 ve 17.05.2015 tarihleri arasında yürütülmüştür. Katılımcılardan ölçekteki soruların yarısından azına yanıt verenler çalışmaya alınmamıştır. Katılımcı soruların en az yarısını yanıtladıysa yanıtladığı soruların ortalaması hesaplanarak ölçek değeri hesaplanmıştır. Faktör analizi için örnek yeterliliği ve uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ve Bartlett's Testi ile değerlendirilmiştir. Boyutların geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Faktör yapısını tanımlamak için temel komponent analizi ve varimax rotasyon yöntemi kullanılmıştır. İç tutarlılık Cronbach's alpha katsayıları ile değerlendirilmiştir. Her maddenin tavan ve taban etkileri her birinin en az ve en çok değerlerinin yüzdeleri bulunarak hesaplanmıştır. Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

**Bulgular:** Dört işyerinde çalışanların %54'ü çalışmaya katılmayı kabul etmiştir. Yirmi altı katılımcı, ölçekteki soruların yarısından azını yanıtladığı için çalışmadan dışlanmıştır. Sonuçta 510 katılımcının verisi değerlendirilmiştir. Katılımcıların %66'sı erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 37.4±8.5 olarak bulunmuştur. Örnek büyüklüğü yeterli bulunmuştur(KMO=0.844). KOPSOR Ölçeği'nin Türkçe sürümü özdeğeri birden büyük olan 18 faktörle tanımlanmıştır ve bu toplam varyansın %66.02'sini açıklamaktadır. 13 boyutun Cronbach's alpha değerleri 0.700 ve 0.891 arasında bulunurken, 5 boyutun Cronbach's alpha değerleri 0.622 ve 0.660 arasında bulunmuştur.

**Sonuç:** Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre KOPSOR Ölçeği'nin Türkçe sürümü güvenilir ve geçerlidir.

**Anahtar kelimeler:** Psikososyal, geçerlilik, iş sağlığı, stres, risk

## TURKISH VALIDATION OF COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE

### ABSTRACT

**Objective:** The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), has been developed in order to assess psychosocial risks in the workplace. COPSOQ has three forms as long, middle and short questionnaire. The middle questionnaire consisted of 69 items and 20 dimensions. The aim of the study is to validate the middle form of the COPSOQ to Turkish.

**Methods:** This is a methodologic study. The field study has been carried out in four workplaces between 17.04.2015 and 17.05.2015. Respondents who answered less than half of the questions in a scale were regarded as missing. If a person answered at least half of the questions, the scale value was calculated as the average of the questions answered. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test of Sphericity were used to assess the suitability of the sample for factor analysis. Validity of the dimensions was investigated with exploratory factor analysis. The principal component analysis and Varimax rotation methods were used to identify the factor structure. The internal consistencies were assessed by using Cronbach's alpha coefficients. Ceiling and floor effects of each dimension were evaluated by computing the percentages of minimum and maximum values of each domain. The study was approved by the Dokuz Eylül University Research Ethics Committee.

**Results:** Fifty-four percent of the workers who worked in four workplaces agreed to participate in our study. Twenty-six respondents who answered less than half of the questions in a scale were excluded from the study. Finally, 510 respondents' questionnaires were evaluated. Sixty-six percent of them were men. Mean age of the participants was  $37.4 \pm 8.5$ . Sampling was considered adequate ( $KMO=0.844$ ). The factor analysis of COPSOQ identified eighteen factors with eigenvalue higher than one and explained 66.02% of the total variance. The Cronbach's alpha values of 13 dimensions were found between 0.700 and 0.891. The Cronbach's alpha values of five dimensions were found between 0.622 and 0.660.

**Conclusion :** Findings have shown that the Turkish version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire is a reliable and valid instrument.

**Key words :** Psychosocial, validity, occupational health, stress, risk

## 1. GİRİŞ VE AMAÇ

Son yıllarda çalışma zamanlarının değişkenliği gibi esnek ve standart dışı çalışma yöntemlerinin artması, çalışma yaşamındaki nüfusun yaşlanması ile yeni ortaya çıkan riskler çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkilemektedir (1). Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, sanayi sektörü ve mal üretiminin yerini hizmet sektörü ve bilgi teknolojilerinin üretimine bırakması nedeniyle işin kapsamı, organizasyonu ve yönetimi arasındaki ilişkiler, buna bağlı olarak da çalışanların yeterlilikleri ve gereksinimleri değişmektedir. Çalışanların sözleşmeli ve güvencesiz olduğu, iş yüklerinin arttığı, performanslarının izlendiği ve iş kontrollerinin azaldığı çalışma koşullarında özellikle işyerinde psikososyal riskler önemli hale gelmiştir (2-4). Bilimin ve bürokrasinin gelişmesi sürecinde, üretimde ve yönetimde bilimsel tekniklerin kullanılması esasına dayanan Taylorizm, işçilerin üretim bandında, kitlesel olarak, küçük ve niteliksiz iş yapması yoluyla üretim hızının çok artırıldığı Fordizm veya 'sıfır hata' düşüncesiyle ortaya çıkan yalın üretim modelleri gibi düzenlenmelerin hayata geçirilmesiyle birlikte çalışma koşullarının büyük oranda değiştiği gözlenmiştir (5). İşin karmaşıklığı, anlamı, değişkenliği, zihinsel iş yükü, zaman baskısı, değişken çalışma saatleri, kariyer bakış açısı, rol çatışması, eğitim, kişisel ilişkiler, sosyal destek, iş-ev çatışması, yaş ve kültürel ayrımcılık gibi birçok psikososyal etmen tanımlanmıştır (1). İşteki talepler, kontrol, ilişkiler, değişim, roller ve sosyal destek durumu iş stresi modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İngiltere'de 2005 yılında 500000'den fazla kişi işle ilişkili stresin kendilerini hasta ettiğine inandıklarını bildirmişlerdir. Birleşik Krallık'ta işle ilişkili strese bağlı depresyon ya da anksiyete nedeniyle yılda 12.8 milyon işgünü kaybedildiği tahmin edilmektedir (6). Psikososyal risk düzeylerinin saptanması ve gerekli önlemlerin alınarak olumsuz sağlık çıktılarının önlenmesi gerekmektedir. Psikososyal risk değerlendirmesi için gözlem ve ölçek uygulama yöntemleri bulunmaktadır. Psikososyal risklerin ölçülmesinde ölçek uygulama yöntemlerinin daha az maliyetli ve kullanışlı olduğu bilinmektedir (7). Bu ölçeklerin arasında son yıllarda yeni tanımlanan psikososyal risk etmenlerinin çoğunluğunu değerlendirmeye olanak sağlayan Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin oldukça kapsamlı olduğu bilinmekte ve ülkemizde böyle bir ölçeğe gereksinim duyulmaktadır. Bu ölçeğin kullanılabilmesi için öncelikle Türkçe'ye uyarlanmış olması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasıdır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Psikososyal Riskler ve Stres

'Psikososyal' kelimesi Oxford sözlüğünde kişilerin düşünce ve davranışlarının sosyal etmenlerle olan ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (8). Erikson, bireyin yaşam boyu değişimini temel alarak sekiz evreli bir psikososyal gelişim kuramı önermiştir. Buna göre olgunlaşma, bireye yeni yeterlilikler kazandırırken, aynı zamanda yeni sorumluluklar da yükler. Her aşamasında toplum bireyin gereksinimlerini karşılar ve olgunlaşmada ebeveynin bakımı, okul, toplumsal örgütler, meslekler ve değerler önemli rol oynamaktadır (9). Psikososyal tanımı, özellikle sosyal yapının bireysel özellikler üzerine olan etkilerini açıklamak için kullanılır ve bu yapıya bağlı etmenlerin sağlık çıktıları üzerine olan etkisini inceleyen sağlık araştırmacıları için önemlidir. (10).

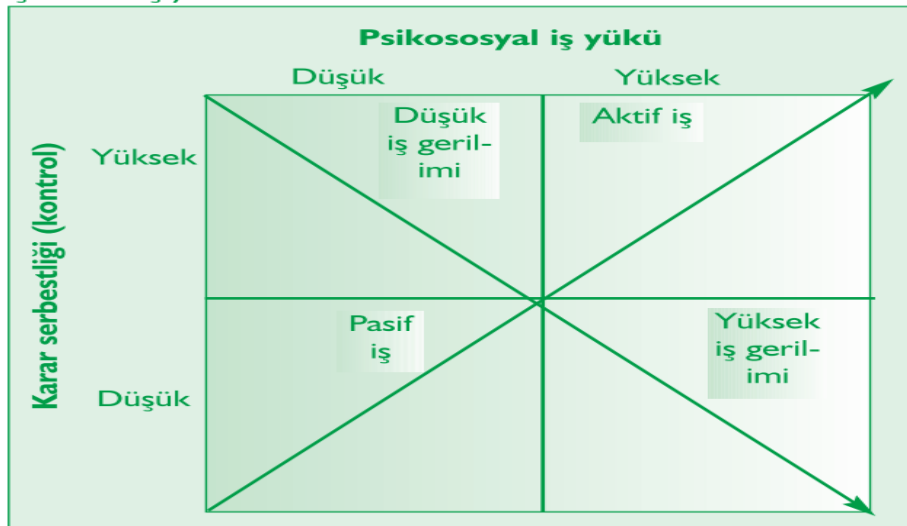
Günümüzde sosyal yapının seviyeleri farklı değişkenlerle temsil edilmektedir. Sosyal yapı geniş kapsamda sosyoekonomik çevre ve sosyal sınıf; ara düzeyde sosyal güven, ekonomik desteğe erişim ve iş stresi; dar kapsamda ise medeni durum ve duygusal destek varlığı ile açıklanmaktadır. Bu yapıya göre iş güvencesizliği ve yaşam kontrolü tüm bunların kesişimini oluşturmaktadır (11). Sosyal destek, iletişim, dayanışma, toplum katılımı, talepler, toplumsal şiddete maruz kalma ve ayrımcılığa uğrama gibi psikososyal etmenlerin sağlığa etkisinin incelendiği birçok çalışma yapılmıştır. Buna göre olumlu psikososyal çevrenin sağlığı iyileştirdiği, tersinin ise özellikle sosyal olarak dezavantajlı gruplarda kötü sağlık durumu ile ilişkili olduğuna dair kanıtlar vardır (12).

Stres, psikososyal risk tanımı içinde yer alan, evde ve işteki baskılardan kaynaklanabilen bir durumdur. Selye, çalışma yaşamında fiziksel, kimyasal ve psikolojik etmenlerin özgül olmayan bir yanıtı yani iş stresine neden olduğunu, buna karşı özgül olmayan bir yanıt geliştirildiğini iddia etmiştir. Buna da "genel adaptasyon sendromu" adını vermiştir (13). İş stresi oluşturan etkene karşı bedenin geliştirdiği fizyolojik dirence belli düzeyde adapte olunabilir, fakat etkenin sürekli olmasıyla zaman içinde kişi bu durumu tolere edemez ve tükenme gerçekleşebilir ve özgül olmayan hastalıkla sonuçlanabilir. Bunun yanında bireyler aynı düzeyde uyarıya farklı yanıtlar vermektedir. Selye'nin kuramı bazılarında hastalık görülürken bazılarında neden görülmediğini açıklayamamaktadır (13). Bu farklılığın nedenleri bireylerin sosyoekonomik durumları ve psikolojik özellikleri olabilir ve bunlar bütün olarak ele alınmalıdır.

## 2.2. Psikososyal Kuramsal Modeller

Geçerliliği kabul edilen, araştırmalarda ve uygulamalarda etkili olarak kullanılan başlıca iki model bulunmaktadır. Bunlar Karasek ve ark.larının geliştirdiği iş yükü-kontrol-sosyal destek modeli ve Siegrist'in çaba-ödül uyumsuzluk modelidir (14).

İş yükü-kontrol-sosyal destek modelinin gelişiminde ilk olarak iş yükü çalışma saati ile ölçülmüştür. Buna göre 1960larda yapılan çalışmalarda fazla çalışmanın koroner kalp hastalıklarını artırdığı gösterilmiştir (15). Daha sonra iş yükü yanında işteki beceri düzeyi ve karar verme serbestliğinin sağlık sonuçlarının oluşması bakımından önemli olduğu saptanmıştır. Kornitzer'in bir çalışmasında özel bankada çalışanların devlet bankalarında çalışanlardan daha çok koroner kalp hastalığına yakalandıklarını göstermiştir (16). Bu durum biyolojik nedenlerle açıklanamayacağı için özel bankada çalışanların fazla çalışma nedeniyle koroner hastalığa yakalanma risklerinin arttığı düşünülmüştür. Karasek'in katkılarıyla geliştirilen modelde 'yüksek psikolojik iş yükü' ile 'yabancılaşma' kavramları birlikte ele alınmıştır. Marks'ın yabancılaşma kavramı sosyolojik bir kavramdır. Çalışanların becerilerini geliştirme ve kullanma düzeyleri ile karar otoritelerine dayanır. Yapılan çalışmalarda beceri düzeyi ve karar otoritesinin birlikte değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüş ve oluşan yeni kavrama 'karar serbestliği' ya da 'kontrol' adı verilmiştir. Çalışmalar sonucunda ise yüksek iş yükü ve düşük karar serbestliğinin bir arada bulunmasının iş stresini en fazla artıran etmenlerden biri olduğu bulunmuştur (17). Model yapısı Şekil-1'de gösterilmektedir.

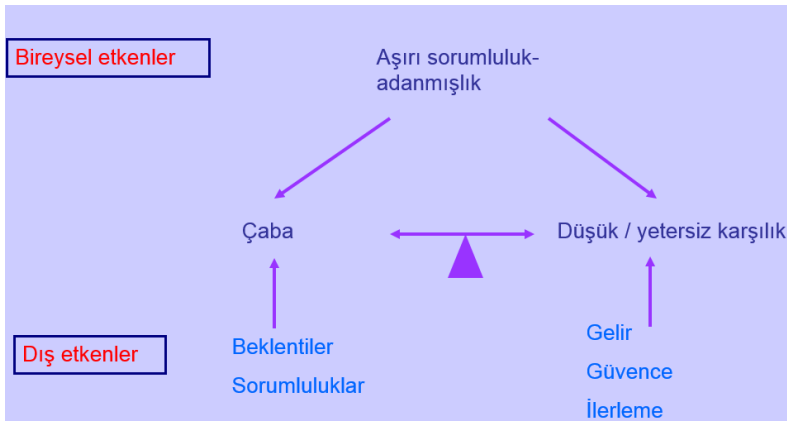


\*Demiral Y. Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. 2004(20):22-6.

Şekil 1. İş yükü-kontrol modeli

İş yükü-kontrol modeline göre hem iş yükünün hem de iş kontrolünün yüksek olduğu durumlarda motivasyon ve ustalık duygusu arttığı için yüksek iş yükünün gerilim oluşturma etkisi azalmaktadır. İş yükü ve kontrolünün aynı anda düşük olduğu durumlarda ise pasif işler ortaya çıkmakta ve öğrenme gereksinimi zaman içinde ortadan kalkmaktadır. Bu da zaman içinde 'kazanılmış umutsuzluk' oluşmasına neden olabilmektedir (14, 17). Bu yapıda iş yükünün kontrole oranına iş gerilimi denmektedir. İş gerilimini etkilediği belirtilen bir diğer bağımsız etmen sosyal destektir. Sosyal destek işyerinde çalışma arkadaşları, üst amir ya da hizmet verilen insanlardan kaynaklı olabilmektedir. İş yükünün yüksek olduğu, kontrolün ve sosyal desteğin düşük olduğu işler ise en yüksek iş gerilimi oluşturan işler olarak tanımlanmıştır. Bu durumda sosyal destek de yapıya eklenerek iş yükü-kontrol-sosyal destek modeli oluşturulmuştur (14, 16). Karasek'in bu modeli ile bireysel özellikleri ele alamadığı için çalışma yaşamında psikososyal etkilenmeyi tam olarak açıklanamasa da bilimsel olarak temel bir modeldir.

Weber'e göre, bireylerin sosyal sınıfları mesleklerine göre belirlenmektedir. Bu nedenle Siegrist çalışmanın ve işin bireylerin yaşamında merkezi bir öneme sahip olduğunu, aynı zamanda işin gelir ve toplumsal statü için önemini vurgulamıştır (18). Meslekler bireylerin kişisel kimlik gelişimi, kendine güvenmesi ve yeterli hissetmesi bakımından da önemlidir. Bu süreçte mesleksi statü bakımından kişinin ilerlemesinin gelişimine katkı sağladığı bilinmektedir. Çalışanların ilerleme çabası gösterirken bunun sonucunda mesleksi statü bakımından yükselmeleri ve olumlu yönde değişimleri beklenmektedir. Ancak, çalışanın çaba göstermesine rağmen bu karşılığı alamaması durumunda ya da bir başka deyişle çaba ile beklenen karşılık arasındaki dengenin bozulması ile iş stresi oluşması beklenmektedir.



\*Demiral Y. Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. 2004(20):22-6.

## Şekil 2. Çaba-ödül dengesizliği modeli

Şekil 2'de çaba-ödül uyumsuzluk modeli şematize edilmiştir. Modelde kendini adama gibi bireyin içsel özellikleri, aynı zamanda iş yükü, ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi dışsal etmenler de çaba ve ödül ile birlikte değerlendirilmektedir. İş yükünün fazla olması çabayı artırırken; bunun karşılığında ücret, güvence, kariyer ve saygınlık gibi ödüllerin düşük olması iş stresini artırır. Kendini işine adama ise, çaba ve ödül arasındaki dengesizliğin giderilmesinde denge sağlayabilen bir ara değişkendir. Kendini adama durumu kişinin aşırı onaylanma ve saygınlık beklentisi içine girmesini sağlamaktadır. Bu durum yüksek iş yükü, düşük ödüllendirme ile birlikte değerlendirildiğinde iş stresini oluşturmaktadır. Çaba-ödül dengesizliği modelinde bireysel özellikler de değerlendirildiği için iş yükü-kontrol-destek modelinden farklıdır (14, 17).

İşle ilişkili stres, çalışanların bilgi düzeyleri ve yeteneklerinin, iş taleplerini ve baskılarını karşılayacak düzeyde olmadığı durumlarda ortaya çıkar. Günümüzde iş ortamında artan talepler nedeniyle baskı olması kaçınılmazdır. Belirli düzeyde ve kontrol edilebilir baskı, kişisel özelliklere ve olanaklara bağlı olarak kişiyi tetikte, motive, çalışabilir ve öğrenebilir kılmaya neden olurken kabul edilebilir. Bunun yanında zayıf iş düzenlemesi, zayıf yönetim ve çalışma koşullarından memnuniyetsizlik, aşırı ve kontrol edilemez taleplere ve baskılara neden olarak iş stresini artırmakta ve çalışanların sağlığına zarar vermektedir (19).

Yapılan çalışmalarda yüksek talep ve düşük iş kontrolü olan, sosyal desteğin ise yetersiz olduğu işlerin en stresli iş tipleri olduğu saptanmıştır. Çalışanların bilgi düzeyi ve yetenekleri yüksek iş taleplerini ve baskılarını karşılayabildiği sürece çalışanlar daha az iş stresine maruz kalmaktadırlar. Bunun yanında çalışanın işteki diğer kişilerden destek alması ya da bu kişilerle ilişkilerinin iyi olması daha az iş stresi yaşamalarını sağlamaktadır. İş kontrolü yüksek olan ve işteki sorunlara ilişkili kararlara katılabilen birçok çalışanın ise daha az iş stresi yaşadığı bilinmektedir (19). Bu koşulların sağlanmadığı durumlarda işyerinde çalışana zarar verebilecek tehlikeler oluşmaktadır. Bu tehlikeler Tablo 1'de işyerindeki 'stresle ilişkili tehlikeler' olarak tanımlanmıştır.



**Tablo 1. Stresle ilişkili Tehlikeler\***

<b>A. İş içeriği</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monoton, ilginç olmayan, anlamsız görevler</li><li>• Çeşitliliğin eksikliği</li><li>• Sıkıcı ve caydırıcı görevler</li></ul>
<b>B. İş yükü ve hızı</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yapılabilecekten çok fazla ya da az iş olması</li><li>• Zaman baskısı altında çalışma</li></ul>
<b>C. Çalışma saatleri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Katı ve esnek olmayan çalışma planları</li><li>• Uzun ve sosyal olmayan çalışma saatleri</li><li>• Önceden bilinmeyen çalışma saatleri</li><li>• Kötü planlanmış vardiya sistemleri</li></ul>
<b>D. Katılım ve kontrol</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kararlara katılımın eksikliği</li><li>• İş kontrolü eksikliği</li></ul>
<b>E. Kariyer gelişimi, durumu ve ücret</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş güvencesizliği</li><li>• Yükselme bakış açısının eksikliği</li><li>• Az yükselme veya fazla yükselme</li><li>• İşin düşük toplumsal değeri</li><li>• Parça başına ödeme programları</li><li>• Net olmayan ve haksız performans sistemleri</li><li>• İş için fazla ya da az yetenekli olma durumu</li></ul>
<b>F. Düzenlemedeki rol</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Net olmayan rol</li><li>• Aynı işin içinde rollerin çatışması</li><li>• Kişilerden sorumlu olma</li><li>• Sürekli başka insanlar ve sorunlarıyla baş etme</li></ul>
<b>G. Kişilerarası ilişkiler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yetersiz, saygısız ve destekleyici olmayan denetim</li><li>• Çalışanlar arasında kötü ilişkiler</li><li>• Zorbalık, taciz ve şiddet</li><li>• İzole veya yalnız çalışma</li><li>• Sorun ve şikayetlerle başa çıkmak için üzerinde anlaşılmış prosedürlerin olmaması</li></ul>
<b>H. Kurum kültürü</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zayıf iletişim</li><li>• Zayıf liderlik</li><li>• Kurumun amaçlarının ve yapısının net olmaması</li></ul>
<b>İ. Ev-iş ilişkisi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş ve ev taleplerinin çatışması</li><li>• İşte evle ilgili sorunlarda destek eksikliği</li><li>• Evde işle ilgili sorunlarda destek eksikliği</li></ul>

\* Leka S, Griffiths A, Cox T. Work Organization and stress : systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Geneva: WHO, 2004

## **2.3. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Sorunlar**

### **2.3.1. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Sağlıkla İlgili Sorunlar**

İş stresinden etkilenen çalışanlar, sıkıntılı, sinirli, gevşeyemeyen, konsantre olamayan, mantıklı düşünmekte ve karar vermekte zorlanan, işinden daha az hoşlanan, daha az sorumlu hisseden, yorgun, depresif ve kaygılı olabilirler. Bu durumlar kalp hastalığı, sindirim sorunları, kan basıncının artması, baş ağrısı ve kas-iskelet sistemi hastalıkları gibi fiziksel sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir (19). Özellikle sistematik derleme ve metaanaliz çalışmalarının sonuçlarına göre iş stresinin koroner kalp hastalıklarının oluşumunda önemli bir etmen olduğu kanıtlanmıştır (20-25). İş stresinin sigara kullanımı, yetersiz bedensel etkinlik, alkol kullanımı ve sağlıksız beslenme gibi ara değişkenler yoluyla koroner kalp hastalığına neden olabileceği de düşünülmektedir (20).

### **2.3.2. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Yönetmel Sorunlar**

Bunun yanında iş stresi, kurumlarda işe gelmemede artma, işe ilginin azalması, çalışan dönüşümünün artması, performans ve verimliliğin azalması, güvenliksiz çalışmanın ve iş kazalarının artması, müşteri şikayetlerinin artması, kurumun çalışanlarına ve çevreye karşı görünümünün zarar görmesi gibi sonuçlara yol açar (19).

### **2.3.3. Psikososyal Risklerin Neden Olduğu Ekonomik Sorunlar**

Stresli iş koşullarında çalışma nedeniyle olan kardiyovasküler hastalıklar nedeniyle Birleşik Krallık'ta yılda 70 milyon işgünü kaybı ve 180000 ölüm olduğu saptanmıştır. Literatürdeki birçok çalışmada anksiyete ve depresyonun iş stresi ile en çok ilişkili bulunan sağlık çıktıları oldukları bulunmuştur. Birleşik Krallık'ta yapılan bir çalışmada kas-iskelet sistemi hastalıkları, iş stresi ve depresyonun en önemli sağlık sorunları olduğu görülmüştür. Bunun yanında işle ilişkili stres nedeniyle alkol kötüye kullanımı nedeniyle Birleşik Krallık ekonomisinin 2.2 milyar İngiliz Sterlini zarara uğradığı bilinmektedir. İşle ilişkili hastalık nedeniyle yılda 30 milyon iş günü kaybı olurken, iş kazası nedeniyle de yılda 6 milyon iş günü kaybı olmuştur (26).

## 2.4. Psikososyal Risklerin Durumu

### 2.4.1. Dünya'da Psikososyal Riskler

Birçok ülkede, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için işverenlerin uyması gereken yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu yükümlülük, iş stresi ve zihinsel sağlık sorunlarına olduğu kadar fiziksel sağlık sorunlarına da neden olan stresle ilişkili tehlikelerin yönetimini de içermektedir. İşverenlerin kendi ülkelerindeki yasal düzenlemeler çerçevesinde sağlığa etki edebilecek riskleri önlemeleri beklenmektedir (19).

Buna göre çalışma koşullarındaki değişimlerin kaydedilmesi, psikososyal risk izlemlerinin yapılması ve uygulanan politikaların değerlendirilmesi gerekmektedir. Psikososyal risklerin izlenmesi için ülkeler farklı yöntemler kullanmaktadır. Dünyada en sık kullanılan veri toplama yöntemi yüzyüze görüşmeyken, bunu telefon görüşmeleri ve kendi bildirimlerine göre yapılan anket çalışmaları takip etmektedir. Genel olarak en çok ölçülen iş özellikleri; çalışma saatleri, kararlara katılım-otonomi, fazla-az çalışma, bilişsel talepler, vardiyalı çalışma ve çeşitlilik eksikliğidir. En yaygın ölçülen işin sosyal ve organizasyonel koşulları ise; ücret, ilerleme olanağı, iş güvencesizliği, işveren ve iş arkadaşlarının desteğidir. Bunun yanında işte duygusal talepler, kurumsal etik ve adalet konularına nadiren değinilmiştir. Bunların sonucunda en sık etkilenen sağlık çıktıları ise fiziksel sağlık, iş memnuniyeti, zihinsel sağlık, stres ve hastalık izinleri olarak belirlenmiştir. Farklı ülkelerde yapılan çalışmaların örnek büyüklükleri ve kapsamaları çok değişkendir. Birçok ülkenin sürveyans sistemi işin özellikleri, sosyal ve organizasyonel içeriği ve sağlık çıktılarının anlık görüntüsünü almaktadır. Avrupa ülkeleri ve Kanada'nın psikososyal risklerin izlenmesi için oluşturulan sürveyans sistemlerinde oldukça ileri olduğu, Avustralya gibi diğer ülkelerin bu alanda gelişmeye çalıştıkları, dünyanın birçok bölgesinde de bu konu ile ilgili herhangi bir çalışma yapılmadığı gözlenmiştir (27).

Avrupa Birliği ülkelerindeki iş sağlığı ve güvenliğindeki gelişmelerin özendirilmesi için psikososyal risk etmenler de dahil tüm mesleki risk etmenlerinin dikkate alındığı 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi bulunmakta, buna rağmen farklı ülkelerde risk etmenleri arasında önceliklendirmelerin farklı olduğu bilinmektedir (28). Avrupa ülkelerindeki işveren temsilcileri, sendikalar ve devlet temsilcileri ile görüşme yöntemiyle yapılan çalışmalarda psikososyal riskler ve işle ilişkili stres yönetimi için oluşturulan 89/391 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi yetersiz bulunmuştur (29, 30) .

Psikososyal risklerin ve işle ilişkili stresin iş sağlığı ve güvenliği için önemli olduğu herkes tarafından kabul edilmiş ancak farklı ülkelerden katılımcıların bunu önemseme düzeyleri önemli oranda farklı bulunmuştur. 89/391 sayılı Avrupa Direktifi'nin etkili olmasını engelleyen en önemli nedenler; psikososyal konuların önceliğinin düşük olması, bu konuda farkındalığın eksik olması, sosyal taraflar arasında anlaşmazlık olması, psikososyal konulara bakış açısının çok karmaşık olması ve bununla baş etmenin zor olması olarak değerlendirilmiştir. Ülkeler düzeyinde stresle ilişkili konular hakkında yeterli bilincin oluşmamış olmasının temel nedenleri; psikososyal konuların öncelikli olarak ele alınmaması, bu konuya özel yasal düzenlemelerin sınırlı ya da eksik olması, stres değerlendirilmesi ve yönetimi için uygun araç ve yöntemlerin eksik olması olarak bildirilmiştir. Katılımcıların %88'i mesleksi stresin meslek hastalığına yol açabileceğine inanmaktadır. Avrupa'da en önemli işle ilişkili stres nedenleri; kurum kültürü, aşırı iş talebi, iş-yaşam dengesinin eksikliği, işyerinde uygun desteğin olmaması ve işte kişiler arası ilişkilerin zayıf olması olarak değerlendirilmiştir (30).

#### **2.4.2. Gelişmekte Olan Ülkelerde Psikososyal Riskler**

Günümüzde küreselleşme, üretim maliyetlerinin düşürülmesi ve kar oranlarının artırılması için çok uluslu şirketler büyük oranda desantralizasyona yönelmektedirler. İşgücünün mekan olarak desantralizasyonu aynı şirket içinde fabrikaların bölünerek küçülmesi, üretimin standart parçalar olarak daha küçük birimlerde olmasını sağlamaktadır. Bu fabrikalar maliyeti düşürebilme amacıyla dünyanın birçok ülkesine yayılabilmektedir. Böylece işgücü kitlesel olarak biraraya gelememekte ve işgücü kontrolü kolaylaşmaktadır. Bu durum sabit maliyetin düşürülmesini ve küçük işyerlerinde örgütlü olmayan düşük ücretli işçi çalıştırma olanağı sağlamaktadır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerin işgücünün kullanılmasını ve bu ülkelerde kolayca esnek çalışma koşullarının uygulanmasına yol açmaktadır. Esnek çalışmada ücretlerin performansa bağlı değişebilmesi, işletmenin üretim talebine göre işçi sayısını azaltabilmesi, çalışanların çok yönlü becerilere sahip olması gerekliliği ve çalışma sürelerinin işletmenin uygun gördüğü şekilde değişebilmesi gibi özellikler bulunmaktadır. Bunlara bağlı olarak da mesleksi risklere maruziyetler ve bunların sonucunda oluşan kaza ve hastalıklarda büyük artışlar görülmekte, gelişmekte olan ülkeler bu durumdan daha olumsuz etkilenmektedirler (31). Voji'ye göre gelişmiş ülkeler dünyanın gayrisafi hasılasının %80'ine sahipken, gelişmekte olan ülkeler yalnızca %20'sine sahiptir (32). Bu durum zenginliğin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde eşit dağılmadığını göstermektedir. Üstelik dünya

işgücünün %80'i geliştirmekte olan ülkelerde bulunmakta, iş sağlığı ve güvenliği yeterince önemsenmemekte ve bunun sonucunda çalışma koşulları kötüleşmektedir (33).

Gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği alanında başlıca öncelikler stres, işgücünün yaşlanması, çalışanlar arasında şeffaflık, yeni kimyasal riskler, ergonomi, alerji, havalandırma, yeni teknolojilerin kullanımı, iş sağlığı birimleri, yönetim ve güvenlik kültürü iken, geliştirmekte olan ülkelerde öncelikler iş kazaları ve korunma, psikososyal risklerin izlemi ve bildirimi, kapasite geliştirme, enfeksiyon hastalıkları, kas-iskelet sistemi hastalıkları, kimyasal ve biyolojik riskler, gürültü, güvenlik kültürü, yasal düzenleme eksikliği, iş sağlığı birimlerinin kurulması ve çalışanların sağlığı ile ilgili veri toplanmasıdır. Geliştirmekte olan ülkelerde veri toplanması ve analiz edilmesiyle ilgili sorunlar tüm iş sağlığı ve güvenliği alanının gelişimini genel olarak engellemektedir. Bunun yanında çalışma yaşamında psikososyal risklerin önemi politika yapımcılar tarafından anlaşılammakta ve bilgi eksikliği nedeniyle bu sorunlar önceliklenmemektedir. Bu durum araştırmacılar tarafından bilgilendirme yapılması ve farkındalığın artırılması ile aşılabilecek bir sorundur. Bu konuda politika üretilmemesi, kaynak yetersizliği, yeni iş alanları nedeniyle çalışma biçimlerinin değişmesi ve uygulama eksikliği özellikle önemli etmenlerdir (34).

#### **2.4.3. Türkiye'de Psikososyal Riskler ve Yasal Düzenlemeler**

Türkiye'de işgücüne katılan yaklaşık 27 milyon kişi vardır. 1990 yılından sonra tarım sektöründe çalışma oranları hızla düşmüştür. 2013 yılında çalışanların %51'inin hizmet, %22'sinin tarım, %20'sinin sanayi ve %6'sının inşaat sektöründe çalıştığı bilinmektedir. 2013 yılında işsizlik oranı genelde %10.5, gençlerde ise %20 olarak açıklanmıştır. Türkiye, ucuz işgücünün fazla olduğu, iş güvencesizliği ve yoğun çalışmanın gittikçe arttığı bir ülkedir. Geliştirmekte olan bir ülke olması nedeniyle iş sağlığı konuları, uluslararası alandaki politik ve ekonomik etmenlerden oldukça etkilenmektedir. Geliştirmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de işyerlerindeki temel psikososyal risk etmenleri iş yükü, zaman baskısı, iş yoğunluğu, düşük iş kontrolü, rol belirsizliği, performansa dayalı sistem, sosyal ilişkiler, iş güvencesizliği, eşitsizlik ve kötü ekonomik koşullar olarak tanımlanmıştır (35).

Türkiye'de AB uyum sürecinin bir yansıması olarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işyerlerinin risk değerlendirmesi yapmaları yasal bir zorunluluktur (36). *Kanun'da yer alan şekliyle risk değerlendirme, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol*

*tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır* (37). Bu kanuna bağlı olarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nde fiziksel, kimyasal vb. risklerden söz edilirken psikososyal riskler de belirtilmiştir (38). Bu yönetmelikte çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin değerlendirilmesinin nasıl yapılacağı konusunda yeterli bilgi bulunmadığı gibi, bu konuda ayrıca bir yönetmelik de tanımlanmamıştır. Genellikle dünyada yaygın kullanılan psikososyal risk değerlendirme rehberleri veya ölçeklerinin dilimize uyarlanmış şekillerinin bulunmaması işyerlerinin bu alanda zorluk çekmesine neden olmaktadır. Bunun yanında psikososyal riskler konusundaki farkındalığın düşük olması ve yasal düzenlemelerin yetersiz olması nedeniyle düzenli psikososyal risk değerlendirmesi yapılamamakta ve henüz devlet tarafından denetlenmemektedir (39).

## **2.5. Psikososyal Risk Ölçekleri**

Psikososyal riskleri ölçmek için kullanılan farklı dillere uyarlanmış birçok ölçek bulunmaktadır. Bunların her biri iş stresi ile ilişkili olabilecek farklı değişkenlerin varlığını ölçmek için kullanılmaktadır (7). Tablo 2'de başlıca psikososyal risk ölçekleri ve ölçtüğü değişkenler özet olarak verilmiştir. Bu psikososyal risk ölçeklerinden yalnızca çaba-ödül dengesizliği ve iş stresi ölçekleri Türkçe'ye uyarlanmıştır (4, 40).

**Tablo 2. Başlıca psikososyal risk ölçekleri ve ölçtüğü değişkenler\***

<b>Ölçeğin adı</b>	<b>Ölçtüğü değişkenler</b>
<b>Kopenhag psikososyal risk ölçeği (COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE)</b>	Niceliksel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duyguları saklama gereksinimi, duyuşsal talepler, işyerindeki etki, gelişme olanakları, işte serbestlik derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol netliği, rol çatışmaları, liderlik, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, iş güvencesi, iş doyumunu, zihinsel/fiziksel sağlık
<b>Çaba-ödül dengesi (EFFORT-REWARD IMBALANCE)</b>	Çaba; nicel/nitel işyükü, fiziksel işyükü Ödül; gelir, itibar, kariyer, güvence Fazla sorumluluk alma
<b>Genel NORDIC ölçeği (GENERAL NORDIC QUESTIONNAIRE)</b>	İş talebi/kontrolü, rol beklentisi, iş/birey öngörülebilirliği, sosyal etkileşim, liderlik, iletişim, kurum kültürü, iş grupları, plan beklentisi, rekabet, mücadele tercihi, iş motivasyonu, özel hayatla etkileşim
<b>Sağlık ve güvenlik uygulaması göstergesi (HSE INDICATOR TOOL)</b>	Talepler, kontrol, destek, ilişkiler, rol, değişim
<b>İş özellikleri indeksi (JOB CHARACTERISTICS INDEX)</b>	Yetenek değişkenliği, otonomi, geribildirim, çalışanlar arası etkileşim, görev tanımı, arkadaşlık
<b>İş içeriği ölçeği (JOB CONTENT QUESTIONNAIRE)</b>	Karar serbestliği, psikososyal talepler, sosyal destek, fiziksel talepler, iş güvencesizliği
<b>İş tanımlama araştırması (JOB DIAGNOSTIC SURVEY)</b>	Yetenek değişkenliği, otonomi, görev anlamlılığı, görev tanımı, geribildirim
<b>İş stresi araştırması (JOB STRESS SURVEY)</b>	İş stresi, baskı, destek eksikliği

\* Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RM, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, et al. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International archives of occupational and environmental health. 2008;82(1):1-12

**Tablo 2. devamı\***

<b>Ölçeğin adı</b>	<b>Ölçtüğü değişkenler</b>
<b>Çok boyutlu örgütsel sağlık ölçeği (MULTIDIMENSIONAL ORGANISATIONAL HEALTH QUESTIONNAIRE)</b>	Çevresel rahatlık, amaç netliği, rekabetin önemi, dinleme, bilginin kullanılabilirliği, çatışma, ilişkiler, sorun çözümü, talep, güvenlik, etkililik, hakkaniyet, iş tanımları, sosyal yararı, yeniliğe açıklığı
<b>NIOSH genel iş stresi ölçeği (NIOSH GENERIC JOB STRESS QUESTIONNAIRE)</b>	İş yükü, sorumluluk, rol talepleri, zihinsel talepler, çatışma, yeteneklerin kullanımı, çalışma olanakları, iş kontrolü, bireysel stres, sosyal destek, saygınlık
<b>NOVA WEBA ölçeği (NOVA WEBA QUESTIONNAIRE)</b>	Kontrol gereksinimleri, iş talepleri, iş kompozisyonu, zaman baskısı, belirsizlik, eğitim ve deneyimin işe uygunluğu, duygusal çaba/tükenme
<b>Mesleksi stres indeksi (OCCUPATIONAL STRESS INDEX)</b>	Duyusal girdiler, merkezi karar verme, görev performansı, düşük yük, yüksek talep, sıkı disiplin, zaman baskısı, caydırmaya maruziyet, uyanıklık, çatışma, belirsizlik
<b>Mesleksi stres göstergesi (OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR)</b>	İç etmenler, yönetsel roller, ilişkiler, kariyer/gelişim, kurum yapısı, ev-iş ilişkisi, düşük iş memnuniyeti, zayıf zihinsel/fiziksel sağlık, baş etme yeteneği, strese yatkın kişilik
<b>Mesleksi stres sayımı (OCCUPATIONAL STRESS INVENTORY)</b>	Mesleksi roller, kişisel zorlanma, kişisel kaynaklar
<b>Mesleksi stres ölçeği (OCCUPATIONAL STRESS QUESTIONNAIRE)</b>	İşin karmaşıklığı, otonomi, rol netliği, kurum kültürü, üstlerinden destek, iletişim, iş değeri, iş tehlikeleri, geribildirim, zaman baskısı
<b>Baskı yönetimi göstergesi (PRESSURE MANAGEMENT INDICATOR)</b>	İş memnuniyeti, kurumsal memnuniyet, kurumsal güvence, kurumsal uygunluk, ruhsal durum, esneklik, güven düzeyi, fiziksel bulgular, enerji düzeyi, işyükü, ilişkiler, tanınma, kurum kültürü, kişisel sorumluluk, yönetimin rolü, ev/iş dengesi, günlük mücadeleler, bireysel farklılıklar
<b>Psikososyal çalışma koşulları (PSYCHOSOCIAL WORKING CONDITIONS)</b>	İş talepleri, iş kontrolü, sosyal destek

\* Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RM, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, et al. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International archives of occupational and environmental health. 2008;82(1):1-12



**Tablo 2. devamı\***

<b>Ölçeğin adı</b>	<b>Ölçtüğü değişkenler</b>
<b>Stres tanımlama araştırması (STRESS DIAGNOSTIC SURVEY)</b>	Bireysel (rol çatışması/belirsizliği, iş kapsamı, zaman baskısı, kariyer, sorumluluk, nicel/nitel iş yükü) Organizasyonel (politika, ödül, düşük kullanım, yönetim tarzı, kurum yapısı, insan kaynakları gelişimi)
<b>Stres düzenlemesi ölçeği (STRESS D'ORGANISATION QUESTIONNAIRE)</b>	Fazla iş yükü, rol tanımı, fazla sorumluluk, rol çatışmaları, işyerinin gezici olması, karar gücü, işe ilgi, iş güvencesi, üstlerinin ya da iş arkadaşlarının desteği, iş memnuniyeti, zihinsel ve fiziksel sağlık
<b>Stres kesiti (STRESS PROFILE)</b>	Psikososyal iş çevresi, iş içeriği, iş yükü/kontrolü, liderlik anlayışı, fiziksel iş çevresi, aile ilişkileri, büyük yaşam olayları, iş memnuniyeti, bakış açısı, uygunluk, baş etme yeteneği, stres yanıtları
<b>Stres riski değerlendirme ölçeği (STRESS RISK ASSESSMENT QUESTIONNAIRE)</b>	Kurum kültürü, talepler, kontrol, ilişkiler, organizasyon değişikliği, rol, destek, sağlık, performans, işyeri baskısıyla baş etme, organizasyonel değişim gereksinimi, öneriler
<b>İş ve sağlık (TRAVAIL ET SANTÉ)</b>	Görev içeriği, iş organizasyonu, fiziksel koşullar, güvenlik/ekipman, ilişkiler, iş-özel hayat etkileşimi, kariyer, sağlık, iş görüşü
<b>TRIPOD SIGMA ölçeği (TRIPOD SIGMA QUESTIONNAIRE)</b>	Yöntem, donanım, planlama, iletişim, deneyim/yetenek, uyumsuz amaçlar, sosyal destek, bireysel koruma
<b>Soru ve iş deneyimi değerlendirme (VRAGENLIJST BELEVING EN BEOORDELING VAN DE ARBEID)</b>	İş özellikleri, çeşitlilik, otonomi, ilişkiler/iletişim, görev açıklığı, bilgilendirme, ücret, kariyer, iş güvencesizliği, memnuniyet, zorlanma
<b>İş çevresi ölçeği (WORK ENVIRONMENT SCALE)</b>	Bağlılık, akran iletişimi, üstlerle ilişkiler, otonomi, görev oryantasyonu, iş baskısı, netlik, kontrol, fiziksel rahatlık
<b>İş koşulları ve kontrolü ölçeği (WORKING CONDITIONS AND CONTROL QUESTIONNAIRE)</b>	İş koşullarının kontrolü, kaynaklar, gelecek, görev yönetimi, riskler, iş planlama, zaman yönetimi

\* Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RM, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, et al. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International archives of occupational and environmental health. 2008;82(1):1-12.

## 2.6. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Gelişimi

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği(KOPSOR), psikososyal risklere teorik bir bakış sağlanması, çalışanlar ve işverenlerin bu konuya yönelmeleri, yeni bir dil geliştirmeleri, uzun dönemde araştırmacılar ve işyerleri arasında bir köprü oluşturulması ve işyerinde psikososyal risklerin yasal bir zemine oturtulmasını sağlamaktadır. Bunun yanında temel olarak birçok çalışanın çalışma koşullarını geliştiren ve işyerlerinin verimliliğini artırmak için kullanılan bir araçtır (41). KOPSOR'un gelişimi yaklaşık 20 yıl önce Tage S.Kristensen ve Vilhelm Borg'un Danimarka Ulusal İş Sağlığı Enstitüsü'nde psikososyal araştırma grubuyla çalışmaya başlaması ile olmuştur. Enstitü bunun öncesinde işyerlerinde fiziksel, kimyasal ve ergonomik riskleri öncelikli olarak ele almıştır. Bir süre sonra iş sağlığı profesyonellerinin işyerlerinde psikososyal etmenleri değerlendirmekte ciddi sorunlar yaşadıkları fark edilmiş, bununla ilgili düşük kalitede birçok değerlendirme aracı ve anket bulunduğu ve bunların ulusal bir veri oluşturmak için yeterli olmadığı görülmüştür(41).

Bunun üzerine araştırmacıların kullanımı için '*uzun*', iş sağlığı profesyonellerinin (iş sağlığı merkezleri, büyük işyerleri, örgütler vb) kullanımı için '*orta*' ve küçük işyerlerinin kullanımı için '*kısa*' olmak üzere üç benzer ölçek geliştirilmiştir(42). Uzun ve orta ölçeğin içeriğindeki boyutlar niceliksel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duyguları gizleme gereksinimi, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanakları, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işyerine bağlılık, öngörülebilirlik, rol netliği, rol çatışmaları, liderlik niteliği, sosyal destek, işte geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumudur. Orta ölçek soruların bazılarını içermemekte, ancak uzun ölçekteki tüm boyutları içermektedir. Kısa ölçekte işe bilişsel talepler, duygusal talepler, rol netliği, rol çatışmaları ve sosyal ilişkiler boyutları bulunmamaktadır. Ölçek çeşidine göre boyutlar ve soru sayıları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. KOPSOR ölçeğinin boyutları ve çeşitlerine göre soru sayıları**

No	KOPSOR Ölçeği Boyutları	Soru Sayısı		
		Uzun	Orta	Kısa
1	NİCEL TALEPLER	7	4	3
2	BİLİŞSEL TALEPLER	8	4	-
3	DUYGUSAL TALEPLER	3	3	2
4	DUYGULARI GİZLEME	2	2	1
5	DUYUSAL TALEPLER	5	4	-
6	İŞE ETKİ	10	4	3
7	GELİŞME OLANAKLARI	7	4	2
8	İŞTE ÖZGÜRLÜK DERECESESİ	4	4	1
9	İŞİN ANLAMAMI	3	3	2
10	İŞE BAĞLILIK	4	4	2
11	ÖNGÖRÜLEBİLİRLİK	2	2	2
12	ROL AÇIKLIĞI	4	4	-
13	ROL ÇATIŞMASI	4	4	-
14	LİDERLİK KALİTESİ	8	4	2
15	SOSYAL DESTEK	4	4	2
16	GERİBİLDİRİM	2	2	2
17	SOSYAL İLİŞKİLER	2	2	-
18	TOPLULUK DUYGUSU	3	3	2
19	İŞ GÜVENCESİ	4	4	4
20	İŞ DOYUMU	7	4	4
TOPLAM SORU SAYISI		93	69	34

Bu ölçeğin geliştirilmesinin amaçları:

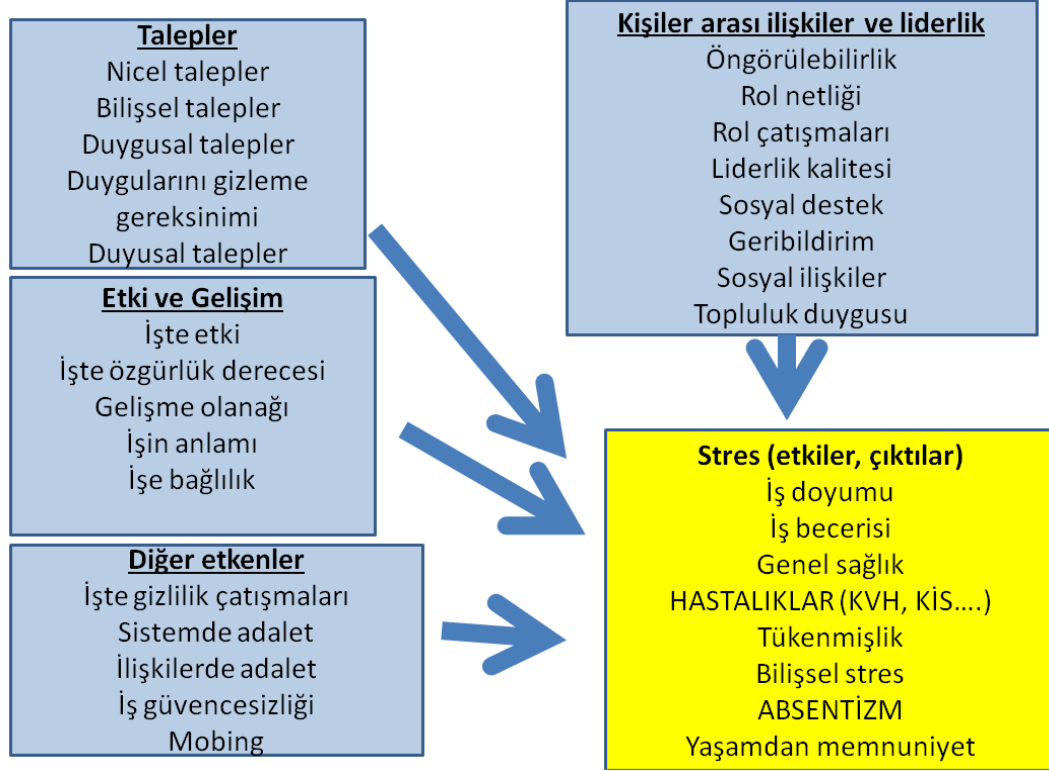
- İşyerinde psikososyal risklerin değerlendirilmesi için uygun araçlar geliştirilmesini sağlamak
- Ulusal ve uluslararası karşılaştırma yapılmasını olanaklı kılmak
- Girişimlerin değerlendirilmesini geliştirmek
- Gözetim ve değerlendirmeyi kolaylaştırmak
- İşyerleri, iş sağlığı profesyonelleri ve araştırmacılar arasındaki iletişimi geliştirmek
- Kullanıcıların anlaşılması güç olan kavram ve teorileri anlamasını kolaylaştırmaktır(41).

KOPSOR ölçeği geliştirilirken diğer ölçeklerden farklı olarak birçok teori üzerine kurulmuş bir ölçektir. İlk olarak 2000-2005 yıllarında Kompier'in derlediği psikososyal risk teorilerine göre oluşturulmuştur(43). Bu dönemde iş-stress modelinin iki-üç boyutunu ve çaba-ödül dengesi modelinin iki boyutunu içeren genel bir ölçek olarak kalmıştır. Sonrasında bu kadar az modelin tüm psikososyal riskleri açıklayamadığı ve birçok etmenin dışarıda kaldığı görülmüştür.

Psikososyal risklerle ilgili yeni çalışmalar yapıldıkça duygusal taleplerin, işin anlamının, öngörülebilirliğin, rol netliği ve çatışmalarının, işe bağlılığın ve işe etkinin de psikososyal iyilik, işten ayrılma düşüncesi ve iş devamsızlığı üzerine etkili olduğu bulunmuştur. 2005 yılında KOPSOR'un yayınlanması ve kullanılması, işin anlamının, öngörülebilirliğin, liderlik kalitesinin, rol çatışmalarının ve duygusal taleplerin, işten kalma, tükenmişlik, iş yaşamı dışına itilme, işe dönme durumlarına etkisinde birbirinden bağımsız psikososyal riskler olarak tanımlanmalarına yol açmıştır(41).

İşe bağlı nedenlerin yanında sosyal sermayeyle ilişkili psikososyal risklerin de önemli olduğu bilinmektedir. Sosyal sermaye, kişi ve kurumlar arası güven, kural ve iletişim ağına dayalı ilişkilerin ekonomik etkinliğe ve üretime yansımaları olarak tanımlanmaktadır(44). Sosyal sermaye; cinsiyet, zaman, kültür, işgücü piyasasının durumu, sosyal sınıf gibi ilişkileri oluşturan etmenlerden etkilenmektedir. Buna göre psikososyal risklerin hangi koşullar altında hastalık, tükenmişlik, işten kalma vb. çıktılara neden olduklarını sorgulamak gereklidir. 2000'li yıllardan başlayarak işte nicel talepler, kontrol, ödül gibi işe bağlı etmenlerin yanında ilişkilere bağlı etmenlerin incelenmesine geçiş yapılmıştır. İş ilişkileri, iş arkadaşları, çalışanlar, işveren ve müşteri arasındaki ilişkileri kapsamaktadır. Bu ilişkileri tanımlamak için genel olarak kullanılan örnekler öngörülebilirlik, destek, liderlik kalitesi, tanınma, topluluk duygusu, duygusal talepler, duygularını gizleme gereksinimi, iş-ev çatışmaları, rol

çatışmaları, kişisel çatışmalar, zorbalık, şiddet ve cinsel tacizdir(41). Şimdiye kadar yapılan çalışmalarda gelişmelere göre oluşturulan KOPSOR ölçeğinde yer alan boyutlar ve neden oldukları genel çıktılar Şekil 3'te şematize edilmiştir.



### Şekil 3. KOPSOR ölçeğinde yer alan boyutlar ve genel çıktıları

Günümüzde dünyada odaklanılan araştırmaların çoğunluğu psikososyal risklerin sağlık çıktıları veya sağlıkla ilişkisi ile ilgili değildir, çünkü psikososyal risklerin etkisinin önemi herkes tarafından kabul edilmiş durumdadır. Geniş bakıldığında önemli olan psikososyal iş çevresini hangi etmenlerin şekillendirdiğidir. Bu nedenle KOPSOR ölçeği, yalnızca psikososyal risklerin durumunu yansıtmaya ve kanıtlamaya değil, evrensel gelişimini ve değişimini anlamaya da katkıda bulunmaktadır(41).

KOPSOR, yalnızca tek bir teoriye dayanmadığı için bu konuda kapsamlı bir başarı elde edilmiştir. Bu durum, KOPSOR'un endüstriyel veya hizmet işkolundaki gibi herhangi bir iş ortamında kullanışlı olmasını sağlamaktadır. İşyerinde psikososyal risklerin önlenmesi için gerekli girişime karar verme sürecine katkıda bulunmak söz konusu olduğunda KOPSOR kullanımı bir risk değerlendirme aracıdır. Günümüzde 25'ten fazla dilde kullanılabilir durumdadır. Psikososyal risklerin önlenmesi için yapılacak girişim-tabanlı risk değerlendirme çalışmalarında, Avrupa ve dışındaki farklı ülkelerde bilimsel araştırma projelerinde

kullanılmıştır. Uluslararası bir iletişim ağı kurularak ölçeğin geliştirilme çalışmalarına devam edilmektedir (45).

Türkiye'de psikosozal risklerin politika yapıcılar tarafından öncelikli sorun olarak görülmemesine rağmen, bu konuda araştırmacılar tarafından bilgilendirme yapılması ve farkındalığın artırılması önemlidir. Ucuz işgücünün fazla olması, iş güvencesizliği ve yoğunluğunun gittikçe arttığı günümüzde Türkiye'de de böyle kapsamlı ve yeterli bir psikosozal risk değerlendirme aracının kullanılabilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

## **2.7. Ölçek Uyarlama Çalışmaları**

Belli bir kültür ve dilde kullanılmak için hazırlanmış bir ölçeğin farklı bir kültür ve dile çevrilerek kullanılabilir hale getirmeye ölçek uyarlama denilmektedir. Uyarlama çalışmaları, en az geliştirme kadar zor ve zaman alıcıdır. Ancak, uyarlama özellikle kültürler arası psikolojik özelliklerin karşılaştırılmasında önemlidir ve sık sık kullanılmaktadır. Bir ölçeğin uyarlanması için başka bir dile çevrilmesinin yanında, o ölçekle ilgili geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları gibi temel psikometrik işlemlerin de yapılması gereklidir. Bunun yanında bir ölçeğin başka bir dile uyarlanmış olması, çevrilen dildeki ölçekle asıl ölçeğin birebir aynı olacağını göstermez. Uyarlanacak ölçeklerin asıl sürümlerinden farklı olabileceği bilinmelidir. Önemli olan bu farklılıkların psikometrik, anlamsal, dil ve psikolojik özellikler bakımından kabul edilebilir düzeyde olmasını sağlamaktır (46).

Ölçek uyarlama çalışmalarının yeni bir ölçek geliştirmeye bir takım üstünlükleri vardır. Öncelikle ölçek uyarlama süreci, yeni bir test geliştirmeye göre daha hızlı ve ucuzdur. Aynı ölçeğin farklı kültür ve dilde uyarlanmış şekillerinin olması kültürel ve ulusal değerlendirmeler yapmak açısından en etkili yoldur. Uyarlanacak olan kültür ve dilde ilgili konuda yeni ölçek geliştirebilecek düzeyde yeterli uzman olmayabilir. Geçerliliği ve güvenilirliği bilinen bir ölçeğin uygun şekilde uyarlanması halinde, yeni geliştirilecek olan bir ölçeğe duyulacak güvenden daha fazla olacaktır. Bir ölçeğin birçok sürümünden çıkacak sonuçlar genel olarak daha doğru olacaktır. Bunun yanında ölçeğin asıl kültürüne ve uyarlanacak olan kültürün her ikisine hakim olan, karşılaştırma yapabilecek düzeyde hem dil, hem konu hem de ölçek uyarlama konusunda çalışabilecek uzman bulmak zor olacaktır. Ayrıca uyarlanan ölçeğin asıl sürümündeki psikometrik özellikler sağlanamayabilir. Bu durumda elde edilen sonuçlar aynı oranda güven vermeyecektir (47).

Öncelikle bir konuda ölçek gereksinimine bakılarak yeni bir ölçek geliştirmenin mi yoksa var olan bir ölçeğin uyarlanmasının mı daha uygun olacağına karar vermek gerekir. Ölçek

uyarlama çalışmalarının yapılmasında dikkat edilecek konular ve izlenecek adımlar aşağıdaki gibidir (46, 48).

- Uyarlanacak olan kültür ve dilde ölçeğin konusu ile ilgili gereksinim olması, bu konuda başka psikometrik ölçek bulunmaması ya da bulunan ölçeğin psikometrik ve içerik açıdan yetersiz olması durumunda ölçek uyarlama çalışması yapmak yerinde olacaktır.
- Uyarlama çalışmasını yapmak için uygun ölçme aracı belirlenirken ilgili konunun tüm yönlerinin temsil edildiği ve güvenilirlik-geçerlilik çalışmalarıyla belirlenen psikometrik özelliklerinin yeterli olduğundan emin olunmalıdır.
- Uyarlanacak olan ölçeğe karar verildikten sonra ölçeğin ne amaçla kullanılmak istendiği belirtilerek, ölçeği ilk geliştirenlerden izin alınmalıdır.
- Ölçülecek olan konuların karşılaştırılacak olan kültürlerde aynı anlama mı geldiği iyi değerlendirilmelidir. Bir kültürde yer alan bir özellik başka bir kültürde olmayabilir ya da farklı algılanabilir.
- Seçilecek çevirmenlerin tümünün her iki kültüre de hakim olması, her iki dilde de akıcı konuşabilmesi, ölçülen yapı hakkında bilgi sahibi olması önemlidir.
- Öncelikle ölçek en az iki dil ve çeviri uzmanı tarafından asıl dilinden uyarlanacak dile çevrilmelidir. Bu aşamada araştırmacı çevirisi yapılmış ölçekleri bir araya getirerek dil ve alan uzmanlarının görüşüne sunulmalıdır. Bu aşamada araştırmacıdan farklı bir alan uzmanı ve önceki dil uzmanlarından farklı her iki dilde uzman en az iki kişi daha bulunmalıdır. Dil uzmanları, çevirilerin dil bakımından uyarlanacak olan dile uygunluğunu gözden geçirmeli ve düzeltmelerini yapmalıdır. Alan uzmanları ise her bir maddenin kuramsal olarak uygunluğunu değerlendirmelidir.
- Ölçeğin bir dilden diğerine çevirisi ve düzeltmeleri yapıldıktan sonra tekrar asıl diline geri çevirisi yapılarak karşılaştırılmalıdır. Bu karşılaştırma sonucunda asıl dile geri çevirisi ile ölçeğin orijinal şekli arasında çok önemli farkların olmaması gereklidir. Önemli farklar varsa bunlar düzeltme yoluna gidilir. Eğer önemli bir farklılık bulunmadıysa uyarlanacak dile çevirme işlemi tamamlanmış demektir.
- Sonrasında çevrilen ölçeğin dil geçerliliğinin sınanması gereklidir. Bu sağlandıktan sonra uyarlanan testin önce deneme grubunda uygulanması gereklidir. Bunun sonucuna göre geçerlilik ve güvenilirlik analizleri öncesinde iç tutarlılık değerleri ve madde toplam korelasyon değerleri incelenmelidir.

- Buna göre düzenlenen ölçek daha büyük bir örneklem grubunda uygulanmalı, model uyumu ve güvenilirlik düzeyi belirlenmelidir.
- Uyarlanan ölçeğin puan ortalamalarının, standart sapmalarının, kesme noktasının, ölçme hatalarının, faktör yapılarının ve faktör-madde yüklerinin asıl ölçektekilere benzerliği değerlendirilmelidir.
- Uyarlanan ölçeğin kullanıcıları için bir el kitabı hazırlanmalı ve kullanıcılar eğitilmelidir.

Türkiye’de yayımlanan ölçek uyarlama çalışmalarının incelendiği bir çalışmada elde edilen bulgulara göre çalışmaların çoğunda yeni bir ölçek geliştirmenin mi yoksa var olan bir ölçeği uyarlamanın mı daha kullanışlı olacağına karar verilmesi adımına ilişkin ve uyarlama çalışması için izin alındığına dair herhangi bir bilginin rapor edilmediği belirlenmiştir. İncelenen çalışmaların hiçbirinde, ölçeğin hem dilsel hem de kültürel yönden yapısal eşdeğerliğinin varlığından emin olunması konusunda bilgi verilmemiştir. Deneme uygulamasından elde edilen veriler ile madde analizlerinin yapılması adımına ilişkin bilgi verilmeyen çok sayıda çalışma olduğu belirlenmiştir. İncelenen çalışmaların tamamında geliştirilen ölçeğin güvenilirlik analizlerinin yapıldığı ve elde edilen bilgilerin rapor edildiği belirlenmiştir (49). Bu uyarlama çalışmasının yapılmasına karar verilmesinde ve ölçeğin uyarlanmasında gerekli tüm adımlar ve ilkeler göz önünde bulundurulmuştur.



### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın tipi**

Araştırma, yöntemsel bir ölçek uyarlama çalışmasıdır.

#### **3.2. Araştırmanın yeri ve zamanı**

Araştırma, Kasım 2014'te literatür taraması ile başlamış, 2015 yılının Nisan ve Mayıs ayları süresince Manisa ve İzmir illerinde veri toplanarak yürütülmüştür. Araştırma, Mart 2016'da bulguların sunulması ile sonlandırılmıştır. Manisa NE-KA Kalıp Makine LTD.ŞTİ., Manisa Halk Sağlığı Müdürlüğü, Kemalpaşa TETRPAK AŞ. ve Manisa Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nin çalışanlarının katılımıyla çalışma yapılmıştır.

#### **3.3. Araştırmanın evreni ve örnekleme**

Araştırmanın evrenini Manisa NE-KA Kalıp Makine LTD.ŞTİ. çalışanları (162 kişi), Manisa Halk Sağlığı Müdürlüğü çalışanları (191 kişi), Kemalpaşa TETRPAK AŞ. çalışanları (289 kişi) ve Manisa Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nin alt işverenlerine bağlı çalışanlar (308 kişi) olmak üzere toplam 950 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada örnek seçilmemiş, çalışanların tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama 17.04.2015 – 17.05.2015 tarihlerinde gerçekleşmiştir. Çalışmanın yapılacağı işyerlerinden araştırmanın yürütülmesi ile ilgili gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına göre yapıldığı katılımcılara sözel olarak belirtilmiş ve onamları alınmıştır. Katılımcılara anketler anonim olarak uygulanmıştır.

#### **3.4. Çalışma materyali**

Çalışmada anket uygulanarak veri toplanmıştır.

#### **3.5. Araştırmanın değişkenleri**

Metolojik bir çalışma olduğu için nedensellik araştırılmamaktadır. Bu nedenle bağımlı değişken yoktur. Bağımsız değişkenler ve her bir boyutun anketteki kısaltması, adı ve anlamı Tablo 4 ve Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 4. Araştırmanın bağımsız değişkenleri**

<b>Değişken adı</b>	<b>İşlevsel tanım</b>	<b>Kaynak</b>	<b>Ölçek</b>
<b>Cinsiyet</b>	Katılımcının cinsiyeti	Anket	Dikotom
<b>Yaş</b>	Yüz yüze görüşme sırasında saptanan yaş	Anket	Sürekli /Kesikli
<b>Eğitim düzeyi</b>	En son bitirdiği eğitim düzeyi	Anket	Kesikli
<b>Medeni durumu</b>	Kişinin evli olma durumu	Anket	Dikotom
<b>Çocuk varlığı</b>	Kişinin çocuğunun olma durumu	Anket	Dikotom
<b>Genel sağlık anketi-kısa form</b>	Kişinin kendi bildirimine göre genel sağlık algısının değerlendirilmesi-Genel zihinsel sağlık durumu	Anket GSA-12	Dikotom
<b>Kronik hastalık varlığı</b>	Doktor tarafından tanı konulan hastalık varlığı	Anket	Dikotom
<b>İş kazası varlığı</b>	Kişinin kendi bildirimine göre son bir yıl içinde iş kazası geçirme durumu	Anket	Dikotom
<b>Meslek</b>	Eğitimini aldığı asıl mesleği	Anket	Açık
<b>İş/görev</b>	İşyerinde yaptığı görevi	Anket	Açık
<b>Çalışma süresi</b>	Son işyerinde çalışma süresi	Anket	Sürekli /Kesikli
<b>Yöneticilik varlığı</b>	İşyerinde yönettiği kişi olma durumu	Anket	Dikotom
<b>Çalışma saati</b>	Kişinin günde çalıştığı saat	Anket	Açık
<b>Vardiya varlığı</b>	Kişinin vardiyalı çalışma durumu	Anket	Dikotom
<b>Gece çalışması varlığı</b>	Kişinin gece çalışması durumu	Anket	Dikotom
<b>Sendika durumu</b>	Kişinin sendikaya üye olma durumu	Anket	Dikotom
<b>Hane geliri</b>	Haneye giren ortalama aylık gelir	Anket	Sürekli /Kesikli
<b>Kişi geliri</b>	Kişinin ortalama aylık geliri	Anket	Sürekli /Kesikli
<b>Hanedeki kişi sayısı</b>	Tanı anındaki hanedeki kişi sayısı	Anket	Sürekli /Kesikli
<b>İş kazası varlığı</b>	Son 1 yıl içinde iş kazası geçirme durumu	Anket	Dikotom

**Tablo 5. KOPSOR-2 ölçeğinin boyutları ve anlamları**

<b>Boyutun kodu</b>	<b>Boyutun adı</b>	<b>Boyutun anlamı</b>
NT	Nicel talepler	Çalışanın görevini yerine getirmek için ne kadar işle başa çıktığını belirtmektedir. Nicel talepler çalışanın görevini yerine getirmek için var olan zaman ile işin miktarı arasındaki uyumsuzluğu değerlendirmek için kullanılabilir.
BT	Bilişsel talepler	Çalışanın bilişsel yetenekleriyle başa çıkması gereken talepleri belirtmektedir.
DT	Duyusal talepler	Çalışanın kendi duyguları ile ya da diğer kişilerin duygularıyla çatışma yaşadığında, bununla baş etmesini gerektiren talepleri belirtmektedir. Diğer kişiler işyerinde birlikte çalışmadığı müşteri, hasta ya da öğrenci vb. olabildiği gibi; işyerinde birlikte çalıştığı iş arkadaşları, üst amiri ya da astı da olabilir.
DG	Duyularını gizleme gereksinimi	Çalışanın duygularını işyerindeki diğer insanlardan saklamasını gerektiren durumların varlığını belirtmektedir. Diğer kişiler işyerinde birlikte çalışmadığı müşteri, hasta ya da öğrenci vb. olabildiği gibi; işyerinde birlikte çalıştığı iş arkadaşları, üst amiri ya da astı da olabilir.
DTT	Duyusal Talepler	İşyerinde kişiden beklenen duyusal etkinlik düzeyini tanımlar.
İE	İşe Etki	Çalışanın işini hangi ölçüde etkileyebildiğini belirtmektedir.
GO	Gelişme olanağı	Gelişme olanağı çalışanın görevlerinin değişebildiği durumları ele almaktadır. Görevler öğrenmeye olanağı sağlıyorsa, işteki gelişmenin yanında kişisel gelişimi de destekler.
İÖ	İşte özgürlük derecesi	Çalışanın; tatiller, çalışma günü ya da saatlerinin uzunluğu gibi durumları ne ölçüde etkileyebildiğini ele almaktadır.
İA	İşin anlamı	İşin anlamı, işteki görevlerin amacı ve içeriği ile ilgili kaygıların tümünü belirtmektedir.

**Tablo 5'in devamı**

<b>Boyutun kodu</b>	<b>Boyutun adı</b>	<b>Boyutun anlamı</b>
İB	İşe bağlılık	İşe bağlılık, çalışanın deneyimlerine göre işyerine ne ölçüde bağlı olduğunu ele almaktadır. Burada kendi başına yaptığı iş ya da çalıştığı gruba değil, çalıştığı kuruluşa olan bağlılığa odaklanılmaktadır.
Ö	Öngörülebilirlik	Belirsizlik ve güvensizlikten kaçınmayı ele almaktadır. Çalışanların uygun bilgilendirmeyi, doğru zamanda almasını amaçlanmaktadır.
RA	Rol açıklığı	Çalışanın işyerindeki görevlerinin içeriği, karşılanması gereken beklentiler ve sorumluluklar gibi rollerini anlamasını ele almaktadır.
RÇ	Rol çatışması	Rol çatışmalarının iki kaynağı vardır. Birincisi, görevin içinde görevin doğasıyla çelişen taleplerin bulunmasıyla ilgilidir. İkincisi ise, farklı görevlerin öncelik sıralarının çatışması ile ilgilidir.
LK	Liderlik kalitesi	Liderlik kalitesi, kendisinin üzerindeki yöneticinin farklı bağlamlarda ve etki alanlarında yeteneğini ele almaktadır.
SD	Sosyal destek	Çalışanların gereksinim duyduklarında iş çevresindeki kişilerden destek alabilme olanakları konusunda görüşlerini ele almaktadır.
GB	Geribildirim	İşyerinde geribildirim yapılma ve bilgilendirilme durumu olarak tanımlanmaktadır.
Sİ	Sosyal ilişkiler	İşyerindeki sosyal ilişkilerin durumunu tanımlar.
TD	Topluluk duygusu	Çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyi olduğu ve birlikte güzel çalıştıkları durumlarda, çalışanın kendini işyerinde bir topluluğun parçası olarak hissetmesi olarak tanımlanmaktadır.
İG	İş güvencesizliği	Çalışanın işten kovulma ya da kovulursa yeniden iş bulabilme olasılığı gibi durumlarda iş güvencesi konusundaki görüşünü tanımlamaktadır.
İD	İş doyumu	İşin çeşitli yönleri bakımından çalışanların memnun olmalarını belirtmektedir.

### **3.6. Veri toplama araçları**

Veri toplama aracı beş bölüm ve toplam yüz sorudan oluşan anket formudur.

#### **3.6.1. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Bilgi Formu**

Bu bölümde katılımcıların yaşları, eğitim düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları ve hanede yaşayan kişi sayıları gibi veriler toplanmaktadır. Çalışma yaşamı ile ilgili ise meslekleri, işyerinde yaptıkları görevleri, işyerinde çalışma yılları, yöneticilik varlığı, günlük çalışma saatleri, vardiya-gece çalışması varlığı, sendika üyeliği durumları, aylık gelirleri ve aylık hane gelirleri sorgulanmaktadır. Bu bölüm toplam on altı sorudan oluşmaktadır.

#### **3.6.2. Genel Sağlık Durumu Bilgi Formu**

Bu bölümde katılımcıların bireysel sağlık algısını sorgulayan iki soru yer almaktadır. Bu sorunların ilkinde, sağlık durumlarını nasıl değerlendirdikleri sorulmakta ve çok iyi / iyi / orta / kötü / çok kötü seçeneklerinden birini seçmeleri istenmektedir. İkinci soruda ise katılımcılara bir hekim tarafından tanı konmuş bilinen bir hastalıkları olup olmadığı sorulmuş ve on iki seçenekten birini seçmeleri, eğer seçenekler dışında başka bir hastalıkları varsa diğer seçeneği ile belirtmeleri istenmiştir.

#### **3.6.3. Genel Sağlık Anketi**

Mental sağlık durumu, Genel Sağlık Anketi'nin (GSA) 12 soruluk formu ile değerlendirilmiştir. Birinci basamak sağlık hizmetinde mental bozuklukları tanımak için en yaygın kullanılan yöntem, tarama testlerinin günlük uygulanmasıdır. GSA-12, Goldberg ve Williams tarafından 1991' de yetişkinlerde psikopatolojik sorunları saptamak amacıyla geliştirilen Likert tipi ölçektir. Anketin Türkçe uyarlaması için geçerlik ve güvenirlik çalışması Kılıç ve ark. (1996) tarafından gerçekleştirilmiştir (50). Genel Sağlık Anketi (GSA) genel psikiyatrik rahatsızlığı ayırt etmek için geliştirildiği halde, aralarında zevk alma, durgun hissetme, dikkat dağınıklığı ve uykusuzluk gibi temel depresyon belirtilerini sorgulayan maddeler de bulunmaktadır. Orijinal 60 soruluk formundan sonra, 30, 28 ve 12 soruluk formları da geliştirilen ölçeğin, kısa formları da psikiyatrik bozuklukların taranmasında en az 60 soruluk orijinal formu kadar güvenilir bulunmuştur (51). GSA-12, soruları kısa ve anlaşılır olduğu, geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılmış olması ve duyarlılık oranlarının yüksek olması nedeniyle araştırmada yüksek olasılıkla depresyonu olan bireyleri saptamak amacıyla kullanılmıştır.

### 3.6.4. İş Kazası Bilgi Formu

İş kazası bilgi formunda öncelikle iş kazasının kısa bir tanımı yer almaktadır. Kaza tanımı katılımcılara okunduktan sonra, anketin yapıldığı tarihten önceki bir yıl içerisinde iş kazası geçirip geçirmediikleri sorulmuştur. Eğer iş kazası geçirdim yanıtı alınırsa, katılımcılardan geçirdikleri iş kazasının nasıl gerçekleştiğini kısaca anlatmaları istenmiştir. İş Kazası bilgi formu bir sorudan oluşmaktadır.

### 3.6.5. KOPSOR Ölçeği Değerlendirme Bilgi Formu

Ölçek çalışma yaşamında psikososyal risk değerlendirmesi yapılabilmesi için kullanılmaktadır. Çalışma yaşamında nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesi ve iş doyumunu boyutları altmış dokuz soru ile sorgulanmaktadır.

Çalışmada uygulanan anket, EK 1’de sunulmuştur.

### 3.7. Araştırma planı

Araştırma planının zaman çizelgesi Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6. Araştırma planı zaman çizelgesi**

	2014	2015			2016	
Aylar	Kasım- Aralık	Ocak- Mart	Nisan-Mayıs	Haziran- Aralık	Ocak- Şubat	Mart
Literatür tarama ve Tez önerisi Hazırlama						
Öneri sınavı						
Etik kurul izni (16.04.2015)						
Veri Toplama						
Verilerin analizi ve rapor hazırlama						
Tez Sunum						

### 3.8. Verilerin değerlendirilmesi

#### 3.8.1. KOPSOR Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirmesi Ölçeği'nin orta versiyonunun; özellikle iş sağlığı profesyonellerinin ve büyük işyerlerinin psikososyal risk değerlendirme ve izlemi yapması amacıyla uyarlanmasına karar verilmiştir. Bu amaçla uyarlama çalışması yapılması için ölçeği geliştiren kişilerden izin alınmıştır. İngilizce'den Türkçe'ye uyarlanacak ölçek için her iki kültüre ve dile de hakim olan çevirmenler bulunmuştur. Ölçek önce en az iki dil ve çeviri uzmanı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında araştırmacı iki çeviriyi bir araya getirerek dil ve alan uzmanlarının görüşüne sunulmuştur. Çevirilerin dil, kültür ve alan uygunluğu gözden geçirilip gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Düzeltmeler sonrasında ölçek Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiş ve asıl İngilizce ölçek ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada ikisi arasındaki farklar düzeltilmiş ve çeviri tamamlanmıştır. Bundan sonra çevirinin dil geçerliliğinin sınanması için 15 kişilik bir deneme grubuna uygulanmıştır. Ölçek bunun sonuçlarına göre düzeltilmiş ve son şekline getirilmiştir. Daha öncesinde geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçeğin uyarlanması çalışmasında her madde için yaklaşık 5-10 kişiye uygulanması gerektiği düşünülerek, ölçek en az 345-690 kişiye uygulanarak uyarlanmasına karar verilmiştir. Büyük grupta uygulama yapmak için örnek seçilmemiş, seçilen işyerlerindeki tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Ölçeğin Türkçe'ye çeviri çalışmaları yapıldıktan sonra, 01.04.2015-01.05.2015 tarihleri arasında Tablo 7'de belirtilen dört işyerinin çalışanlarında KOPSOR Ölçeği, Genel Sağlık Anketi-12, sosyodemografik özellikler ve çalışma koşullarını belirlemek üzere hazırlanan anketin uygulanması ile veri toplanmıştır ve toplamda çalışmaya katılım oranı %53.7'dir.

**Tablo 7. Araştırmaya katılan işyerlerinin özellikleri ve çalışanların katılım oranları**

İşyeri No	Çalışma alanına göre işyerleri	İşyeri Durumu/ Çalışanların İstihdam Şekli	Toplam Çalışan Sayısı	Çalışmaya Katılan Çalışan Sayısı	Çalışmaya Katılım Oranı
1	Ev eşyaları için kalıp üretimi yapan fabrika	Özel/ sözleşmeli	162	107	% 66.1
2	Sağlık yönetimi hizmeti veren kamu kurumu	Kamu/ devlet memuru	191	126	% 66.0
3	2. basamak sağlık hizmeti veren kamu hastanesi	Kamu (alt işveren şirket)/ sözleşmeli	308	197	% 64.0
4	Kağıt ve mukavvadan koli, kutu vb muhafazaların üretimi yapan fabrika	Özel/ sözleşmeli	289	80	% 27.7
<b>Toplam</b>			950	510	%53.7

### **3.8.2. KOPSOR Ölçeği Puanlama Yöntemi**

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği 20 boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut, boyutta yer alan sorular ve her bir sorunun puanlaması Tablo 8'de sunulmuştur.

Puanlamada her bir boyutun puanlaması kendi içinde değerlendirilecektir. Bu nedenle her bir boyut, bağımsız ve standart bir yöntemle ayrı ayrı puanlanmış ve toplam puan, bu değerler üzerinden belirlenmiştir. Her bir maddenin bölüm puanına katkısının eşit olması ilkesi benimsenerek madde puanları belirlenmiştir. Madde puanlamasında iş doyumunu 1-4 Likert ölçeği şeklinde puanlanırken, diğer tüm boyutlar 1-5 Likert ölçeği şeklinde puanlanmıştır. "Sosyal ilişkiler" boyutundaki "Arkadaşlarınızdan izole olarak mı çalışırsınız?" maddesi puanlama yapılmadan önce ters kodlanmalıdır. Diğer tüm maddelerde en düşük puan psikososyal riskin en az olduğu, yüksek puan ise psikososyal riskin en yüksek olduğu çalışmayı göstermektedir.

KOPSOR ölçeği sorularının %50'den fazlasının yanıtlanmaması durumunda katılımcı çalışmadan çıkarılır. Ölçek sorularının bazılarının yanıtlanmadığı durumlarda ise eksik sorunun puanı, katılımcının ilgili boyuttaki diğer sorulara vermiş olduğu puanların ortalaması alınarak hesaplanır. Boyut toplam puanlarının ortanca değerine göre kesim noktası alınır ve boyutlardan alınan puanlar yüksek ve düşük olarak değerlendirilir. Buna göre yüksek puan ilgili boyuttaki psikososyal riskin yüksek ya da düşük olduğunu belirtir.



**Tablo 8. KOPSOR Ölçeği'nin Boyutları, Soruları ve Puanları**

BOYUT	SORU	PUAN
Nicel Talepler	1. Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?	1-2-3-4-5
	2. İş yükünüz eşit dağıtılmadığı için birikir mi?	1-2-3-4-5
	3. Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	1-2-3-4-5
	4. Fazla mesayi yapmak zorunda kalır mısınız?	1-2-3-4-5
Bilişsel Talepler	1. Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı?	1-2-3-4-5
	2. İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	3. İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	4. İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?	1-2-3-4-5
Duygusal Talepler	1. İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?	1-2-3-4-5
	2. İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	1-2-3-4-5
	3. İşinize duygularınızı katar mısınız?	1-2-3-4-5
Duygularını Gizleme	1. İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	2. İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
Duyusal Talepler	1. İşiniz gözlerinizin çok net ve keskin görmesini gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	2. İşiniz el, kol hareketlerinizi dikkatlice yapmanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	3. İşiniz sürekli dikkat gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	4. İşiniz tamamen hatasız çalışmanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
İşe Etki	1. İşinize ilişkin büyük oranda etki gücünüz var mı?	1-2-3-4-5
	2. Çalışma arkadaşını seçme konusunda söz hakkınız var mı?	1-2-3-4-5
	3. Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz olur mu?	1-2-3-4-5
	4. İşinizde NE yapacağımıza siz karar verebiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
Gelişme Olanağı	1. İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?	1-2-3-4-5
	2. İşiniz insiyatif almanızı gerektirir mi?	1-2-3-4-5
	3. İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	1-2-3-4-5
	4. İşinizde becerilerizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
İşte Özgürlük Derecesi	1. İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2. Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?	1-2-3-4-5
	3. Arkadaşınızla kısa bir sohbet için işinize ara verebiliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4. Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan işyerinden ayrılabilir misiniz?	1-2-3-4-5
İşin Anlamı	1. İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2. Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
	3. Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
İşe Bağlılık	1. Çalışma yaşamınızın geri kalan kısmında bu işyerinde kalmak ister misiniz?	1-2-3-4-5
	2. Başkalarına işyerinizi anlatmaktan hoşlanır mısınız?	1-2-3-4-5
	3. İşyerinizdeki sorunların sizin de sorununuz olduğunu hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4. İşyerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?	1-2-3-4-5
Öngörülebilirlik	1. İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	1-2-3-4-5
	2. İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	1-2-3-4-5
Rol Açıklığı	1. İşyerinizde tam olarak ne kadar söz hakkınız olduğunu biliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2. İşinizin amaçları belirli midir?	1-2-3-4-5
	3. Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuzda olduğunu biliyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4. İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?	1-2-3-4-5

**Tablo 8. devamı**

BOYUT	SORU	PUAN
Rol Çatışması	1. İşyerinizde bazı kişilerin kabul ettiği bazılarının kabul etmediği işler yapıyor musunuz?	1-2-3-4-5
	2. İşinizde size çelişkili talepler geliyor mu?	1-2-3-4-5
	3. Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	1-2-3-4-5
	4. Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	1-2-3-4-5
Liderlik Kalitesi	1. Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar?	1-2-3-4-5
	2. Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir?	1-2-3-4-5
	3. Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde iş planlaması konusunda iyidir?	1-2-3-4-5
	4. Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde çatışmaları çözme konusunda iyidir?	1-2-3-4-5
Sosyal Destek	1. İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	1-2-3-4-5
	2. İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	1-2-3-4-5
	3. Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	1-2-3-4-5
	4. Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	1-2-3-4-5
Geribildirim	1. İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?	1-2-3-4-5
	2. İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkta konuşur?	1-2-3-4-5
Sosyal İlişkiler	1. Arkadaşlarınızdan izole edilmiş olarak mı çalışırsınız? ( <u>Ters kodlanacak</u> )	1-2-3-4-5
	2. Çalışırken arkadaşlarınızla konuşmanız mümkün mü?	1-2-3-4-5
Topluluk Duygusu	1. İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	1-2-3-4-5
	2. İşyerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir işbirliği var mı?	1-2-3-4-5
	3. İşyerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?	1-2-3-4-5
İş Güvencesizliği	<b>Aşağıdakilerden kaygı duyar mısınız?</b>	
	1. İşsiz kalmaktan?	1-2-3-4-5
	2. Yeni bir teknolojinin kullanımı ile işsiz kalmaktan?	1-2-3-4-5
	3. İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?	1-2-3-4-5
	4. İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	1-2-3-4-5
İş Doyumu	<b>İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?</b>	
	1. İleriye yönelik beklentilerinizden.	1-2-3-4
	2. Fiziksel çalışma koşulları	1-2-3-4
	3. Yeteneklerinizin kullanılma şekli	1-2-3-4
	4. Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	1-2-3-4

### **3.8.3. KOPSOR Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri**

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi yapılmış, ana bileşenler yöntemi ve bunu izleyen varimax rotasyonu uygulanmıştır. Verinin faktör analizine uygunluğu Bartlett testi ile, örnek büyüklüğünün uygunluğu ise Keiser-Meyer-Olkin katsayısı ile değerlendirilmiştir.

Anketin iç tutarlılığı her alt bölüm için elde edilen Cronbach's alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir. Alfa katsayıları, boyut sorularının tamamı ve her bir sorunun çıkarıldığı durumlar (soru çıkartıldığında Cronbach's alpha) için de hesaplanmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinde üretilen faktör yapıları da dikkate alınarak doğrulayıcı faktör analizi ile mevcut yapıda sınamaya gidilmiş ve teorik yapı ile üretilen yapının uyumu sınanmıştır.

KOPSOR Ölçeği'nin Türkçe'de model uyumu birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile değerlendirilmiştir. DFA'da çoklu uyum indeksleri (RMR, RMSEA, SRMR, CFI) kullanılmıştır. DFA'da CFI için  $>0.90$  kabul edilebilir sınır olarak ve  $>0.95$  mükemmel uyum sınırı olarak kabul edilmiştir (52, 53). RMR, RMSEA, SRMR için ise  $<0.08$  kabul edilebilir sınır ve  $<0.50$  mükemmel uyum sınırı olarak kabul edilmiştir (52, 53).

Ölçeğin boyutlarının mental sağlığı ve kronik hastalık varlığını predikte etme durumlarını değerlendirmek için ki-kare analizi yapılmıştır.

### **3.8.4. Genel Sağlık Anketi Puanlama Yöntemi**

Katılımcıların mental sağlık durumlarının değerlendirilmesinde Genel Sağlık Anketi' nin 12 soruluk formu kullanılmıştır. Katılımcılara sorularda belirtilen durumları ne kadar sıklıkla yaşadıkları sorulmuş, her bir soru için “ hiçbir zaman / her zamanki kadar / her zamankinden sık / çok sık” seçenekleri arasından uygun olanı seçerek belirtmeleri istenmiştir. 0-3 puanlık Likert ölçeğine uygun puanlanan ölçekten alınabilecek en yüksek puan 36' dır ve mental sağlık durumu açısından en olumsuz sonucu göstermektedir. Her bir katılımcının yanıtları puanlanarak toplanmış, mental sağlık durumu puanı elde edilmiştir. Mental sağlık durumu puanı için ortanca değer kesme noktası alınarak mental sağlık durumu puanı düşük ve yüksek olarak ikili veriye dönüştürülmüştür. Mental sağlık puanı düşük olanlar mental açıdan iyi, yüksek olan bireyler ise mental açıdan kötü durumda olarak tanımlanmışlardır.

Çözümlenmeler SPSS 15.0 ve LISREL 8.51 yazılımları kullanılarak yapılmıştır.

### **3.9. Araştırmanın sınırlılıkları**

Araştırmada katılımcıların kimlik bilgileri alınmadan anketler yanıtlanmıştır. Bu durumun gizlilik açısından iyi olarak değerlendirilmesinin yanında, yanıtlama oranını da düşürdüğü düşünülmektedir. Anketi yanıtlamayan kişiler psikososyal riskleri açısından daha bilinçsiz olabilirler. Bu açıdan elde edilen psikososyal risk değerlendirmesi sonuçlarının tam olarak işyerlerini temsil etmeyebileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda ulaşma oranı %54'le sınırlı kalmıştır. Bunun en önemli nedeninin ölçek sorularının fazla olması nedeniyle anketin zaman gerektirmesi olduğu düşünülmüştür. Özellikle özel sektördeki bazı işyerlerinde çalışanlara bu anketi, çalışma zamanları içinde yanıtlamaları için süre verilmemiştir. Bu nedenle çalışanlar dinlenme zamanlarını bu değerlendirme için kullanmak istememiş olabilirler.

Özellikle test-tekrar test uygulanamadığı için çalışmamızda zaman stabilitesi değerlendirilememiştir.

### **3.10. Etik Kurul Onayı**

16.04.2015 tarihinde 2015/11-30 karar numarası ile Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul onayı alınmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin yaş ortalaması  $37.4 \pm 8.5$ , ortancası 37.0'dır. Katılımcıların %66.1'i erkek, %33.9'u kadındır. %26.1'i ortaokul ve altı, %34.3'ü lise, %39.6'sı yüksekokul ve üstü düzey öğrenim tamamlamıştır. Katılımcılar ekonomik durumlarına göre değerlendirildiğinde %22.7'si iyi, %24.5'i orta, %22.5'i kötü ve %30.2'si en kötü durumda olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcıların %72.4'ü evli, %54.3'ü mavi yakalıdır. Katılımcıların %32.9'unun kronik hastalığı bulunmaktadır, %49'u ise mental sağlık açısından kötü düzeydedir (Tablo 9). Katılımcıların %27.1'inin son işyerinde çalışma süresi bir yıl ve altındayken, %17.6'sının çalışma süresi on yıl ve üzerindedir. %71.6'sı günde sekiz saat ve altında çalışırken, %14.1'i günde dokuz saat, % 14.3'ü günde on saat ve üzerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %38.4'ü vardiyalı çalışırken, %36.1'inde gece çalışması bulunmaktadır. %10.2'sinin yöneticilik görevi bulunmaktadır ve %58.6'sı sendika üyesidir. Katılımcıların %6.5'i son bir yılda en az bir kez iş kazası geçirmiştir (Tablo 9).

Katılımcıların psikososyal riskler açısından durumları incelendiğinde, %44.7'sinin nicel talepler, %42.0'nın bilişsel talepler, %41.4'ünün duygusal talepler, %49.9'unun duygularını gizleme, %43.1'inin duygusal talepler, %46.1'inin işe etki, %47.5'inin gelişme olanağı, %44.1'inin işte özgürlük derecesi, %44.9'unun işin anlamı, %39.2'sinin işe bağlılık, %48.8'inin öngörülebilirlik, %36.5'inin rol açıklığı, %48.1'inin rol çatışması, %48.6'sının liderlik kalitesi, %41.0'nın sosyal destek, %34.5'inin geribildirim, %45.9'unun sosyal ilişkiler, %40.4'ünün topluluk duygusu, %48.5'inin iş güvencesizliği ve %23.6'sının iş doyumunu boyutlarından yüksek puan aldığı görülmektedir (Tablo 10).

**Tablo 9. Katılımcıların Sosyodemografik ve İşle İlgili Özellikleri**

	N	%		N	%
<b>Yaş</b>			<b>Son İşte Çalışma Süresi</b>		
≤35	230	45.1	1 yıl ve altı	138	27.1
36-45	173	33.9	1 yıl üzeri-5 yıl ve altı	147	28.8
>46	107	21.0	5 yıl üzeri-10 yıl ve altı	135	26.5
<b>Cins</b>			10 yıl üzeri	90	17.6
Erkek	337	66.1	<b>Çalışma Saati</b>		
Kadın	173	33.9	8 saat ve altı	365	71.6
<b>Öğrenim Düzeyi</b>			9 saat	72	14.1
Ortaokul ve altı	133	26.1	10 saat ve üzeri	73	14.3
Lise	175	34.3	<b>Vardiya</b>		
Yüksekokul ve üstü	202	39.6	Var	196	38.4
<b>Mesleksel Sınıf</b>			Yok	314	61.6
Beyaz yaka	233	45.7	<b>Gece Çalışması</b>		
Mavi yaka	277	54.3	Var	184	36.1
<b>Medeni Durum</b>			Yok	326	63.9
Evli	369	72.4	<b>Sendika Üyeliği</b>		
Evli değil	141	27.6	Var	299	58.6
<b>Ekonomik Durum</b>			Yok	211	41.4
En kötü	154	30.2	<b>Yöneticilik Görevi</b>		
Kötü	115	22.5	Var	52	10.2
Orta	125	24.5	Yok	458	89.8
İyi	116	22.7	<b>İş Kazası Öyküsü</b>		
<b>Kronik Hastalık Öyküsü</b>			Var	33	6.5
Var	168	32.9	Yok	477	93.5
Yok	342	67.1			
<b>Mental Sağlık Durumu</b>					
Kötü	250	49.0			
İyi	260	51.0			

**Tablo 10. Katılımcıların Psikososyal Risk Boyutları ile İlgili Durumları**

Psikososyal Risk Boyutları	Sayı	Yüzde	Psikososyal Risk Boyutları	Sayı	Yüzde
<b>Nicel Talepler (n=510)</b>			<b>Öngörülebilirlik (n=510)</b>		
Düşük Puan	282	55.3	Düşük Puan	261	51.2
Yüksek Puan	228	44.7	Yüksek Puan	249	48.8
<b>Bilişsel Talepler (n=510)</b>			<b>Rol Açıklığı (n=510)</b>		
Düşük Puan	296	58.0	Düşük Puan	324	63.5
Yüksek Puan	214	42.0	Yüksek Puan	186	36.5
<b>Duygusal Talepler (n=510)</b>			<b>Rol Çatışması (n=509)</b>		
Düşük Puan	299	58.6	Düşük Puan	264	51.9
Yüksek Puan	211	41.4	Yüksek Puan	245	48.1
<b>Duygularımı Gizleme (n=495)</b>			<b>Liderlik Kalitesi (n=508)</b>		
Düşük Puan	248	50.1	Düşük Puan	261	51.4
Yüksek Puan	247	49.9	Yüksek Puan	247	48.6
<b>Duyusal Talepler (n=510)</b>			<b>Sosyal Destek (n=510)</b>		
Düşük Puan	290	56.9	Düşük Puan	301	59.0
Yüksek Puan	220	43.1	Yüksek Puan	209	41.0
<b>İşe Etki (n=510)</b>			<b>Geribildirim (n=510)</b>		
Düşük Puan	275	53.9	Düşük Puan	334	65.5
Yüksek Puan	235	46.1	Yüksek Puan	176	34.5
<b>Gelişme Olanağı (n=509)</b>			<b>Sosyal İlişkiler (n=510)</b>		
Düşük Puan	267	52.5	Düşük Puan	276	54.1
Yüksek Puan	242	47.5	Yüksek Puan	234	45.9
<b>İşte Özgürlük Derecesi (n=510)</b>			<b>Topluluk Duygusu (n=510)</b>		
Düşük Puan	285	55.9	Düşük Puan	304	59.6
Yüksek Puan	225	44.1	Yüksek Puan	206	40.4
<b>İşin Anlamı (n=510)</b>			<b>İş Güvencesizliği (n=509)</b>		
Düşük Puan	281	55.1	Düşük Puan	262	51.5
Yüksek Puan	229	44.9	Yüksek Puan	247	48.5
<b>İşe Bağlılık (n=510)</b>			<b>İş Doyumu (n=508)</b>		
Düşük Puan	310	60.8	Düşük Puan	388	76.4
Yüksek Puan	200	39.2	Yüksek Puan	120	23.6

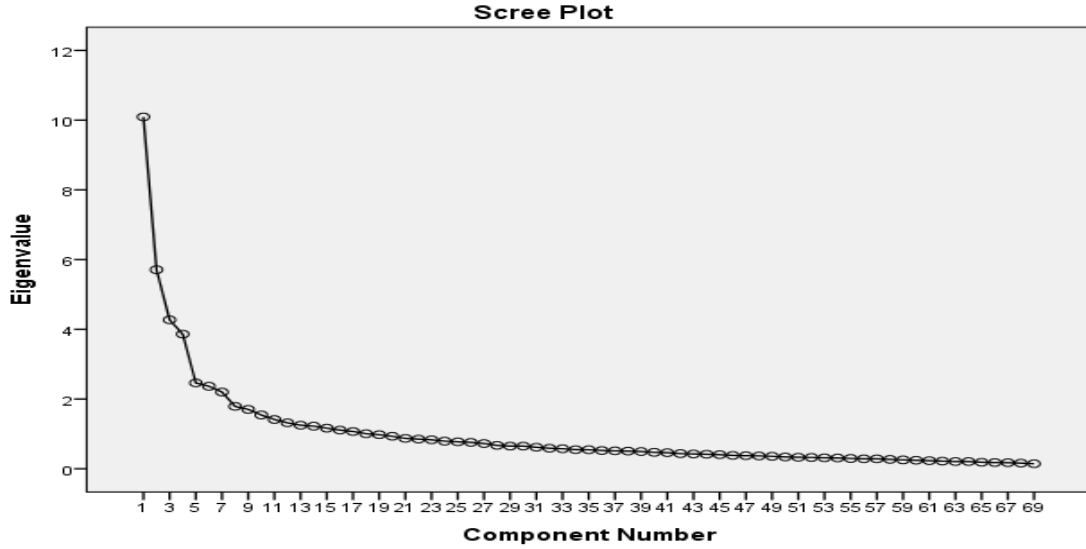
#### 4.2. Örnek büyüklüğünün uygunluğu ile ilgili bulgular

Verinin faktör analizine uygunluğu Bartlett testi ile, örnek büyüklüğünün uygunluğu ise Keiser-Meyer-Olkin katsayısı ile değerlendirilmiştir. Keiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0.844' dir (Tablo 11). KMO'nun 0.60'dan yüksek, Bartlett testinin de anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (54).

**Tablo 11. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları**

<b>Keiser-Meyer-Olkin katsayısı</b>		0.844
<b>Bartlett test</b>		
	<b>Ki-kare</b>	15567.04
	<b>df</b>	2346
	<b>p</b>	<0.0001

#### 4.3. KOPSOR Ölçeği geçerlilik ve güvenilirliği ile ilgili bulgular



#### Şekil 4. KOPSOR Ölçeği'nin açıklanan varyans dağılımı

Ölçeğin yapısal geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmış, ana bileşenler yöntemi ve bunu izleyen varimax rotasyonu sonucunda toplam varyansın %66.02'sini açıklayan on sekiz faktör elde edilmiştir. KOPSOR Ölçeği için açıklanan varyans dağılımı Şekil 4 ve Tablo 12'de gösterilmiştir.



**Tablo 12. KOPSOR Ölçeği'nin açıklanan varyans dağılımı**

Faktörler	Özdeğer	Varyans %	Yığılımlı Varyans %
1	10,09	14,63	14,63
2	5,71	8,27	22,90
3	4,27	6,19	29,09
4	3,86	5,60	34,69
5	2,46	3,57	38,26
6	2,37	3,43	41,69
7	2,20	3,19	44,88
8	1,79	2,59	47,47
9	1,70	2,47	49,94
10	1,54	2,24	52,17
11	1,41	2,05	54,22
12	1,32	1,91	56,13
13	1,25	1,81	57,94
14	1,22	1,77	59,71
15	1,17	1,69	61,40
16	1,11	1,61	63,01
17	1,07	1,55	64,56
18	1,00	1,46	66,02

KOPSOR Ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 13'te dağınık olarak sunulmuştur. Tablo 15'te ise aynı sonuçlar boyutlara göre gruplandırılarak gösterilmiştir. Faktör yükü 0.3 ve üzerinde olan değerler Tablo 13 ve 14'te pembeden kırmızıya kadar değişen renk skalasında görülmektedir.

Faktör yapısına göre ölçek bileşenleri incelendiğinde nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme gereksinimi, duygusal talepler, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu boyutları faktör yüklerine göre uyumlu olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, işe etki boyutunun birinci sorusunun faktör yükünü duygusal talepler boyutuyla, rol açıklığı boyutunun birinci sorusunun faktör yükünü öngörülebilirlik boyutuyla, sosyal destek boyutunun dördüncü sorusunun faktör yükünü liderlik kalitesi boyutuyla, geribildirim boyutunun birinci sorusunun faktör yükünü liderlik kalitesi boyutuyla, geribildirim boyutunun ikinci sorusunun faktör yükünü sosyal destek boyutuyla, sosyal ilişkiler boyutunun birinci sorusunun faktör yükünü işe etki boyutuyla ve sosyal ilişkiler boyutunun ikinci sorusunun faktör yükünü sosyal destek boyutuyla paylaştığı görülmüştür. Gelişme olanağı boyutunun ilk iki sorusunun ayrı bir faktör yükü oluşturmasının yanında üçüncü ve dördüncü sorularının işin anlamı ile aynı faktör yükünü paylaştığı gözlenmektedir (Tablo 13 ve 14).

**Tablo 13. KOPSOR Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Rotated Component Matrix(a)	Component																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3-Liderlik Kalitesi	0,840	0,177	0,038	0,017	0,057	0,051	0,021	0,092	0,103	0,111	0,050	0,011	0,039	0,078	0,127	0,005	0,025	0,034
2-Liderlik Kalitesi	0,822	0,145	0,002	0,073	0,119	0,088	0,045	0,065	0,050	0,047	0,095	0,016	0,014	0,019	0,134	0,019	0,007	-0,002
4-Liderlik Kalitesi	0,819	0,134	0,050	0,001	0,083	0,114	0,004	0,070	0,165	0,144	0,005	0,040	0,001	0,022	0,022	0,001	0,031	0,021
1-Liderlik Kalitesi	0,776	0,089	0,008	0,038	0,072	0,106	0,088	0,011	0,008	0,046	0,062	0,003	0,027	0,091	0,071	0,105	0,026	0,100
4-Sosyal Destek	0,588	0,127	0,021	0,003	0,103	0,016	0,451	0,021	0,088	0,047	0,005	0,056	0,042	0,156	0,099	0,179	0,030	0,118
1-İşte Geribildirim	0,567	0,147	0,033	0,012	0,059	0,031	0,402	0,062	0,017	0,061	0,032	0,075	0,068	0,090	0,180	0,058	0,025	0,229
3-İş Doyumu	0,158	0,734	0,035	0,052	0,064	0,256	0,086	0,111	0,051	0,102	0,013	0,070	0,037	0,056	0,030	0,049	0,023	0,122
2-İş Doyumu	0,108	0,729	0,022	0,014	0,119	0,005	0,030	0,030	0,137	0,109	0,055	0,031	0,026	0,075	0,145	0,092	0,003	0,033
1-İş Doyumu	0,271	0,697	0,039	0,025	0,023	0,121	0,076	0,077	0,042	0,096	0,046	0,078	0,028	0,087	0,143	0,008	0,056	0,177
4-İş Doyumu	0,209	0,693	0,032	0,055	0,079	0,118	0,079	0,109	0,131	0,155	0,098	0,005	0,079	0,047	0,143	0,060	0,030	0,031
3-İş Güvencesizliği	0,018	0,034	0,870	0,082	0,064	0,039	0,013	0,017	0,002	0,011	0,027	0,038	0,054	0,078	0,047	0,026	0,017	0,003
2-İş Güvencesizliği	0,020	0,099	0,856	0,104	0,087	0,007	0,012	0,010	0,046	0,053	0,042	0,071	0,078	0,028	0,049	0,053	0,078	0,004
1-İş Güvencesizliği	0,047	0,015	0,852	0,063	0,042	0,020	0,065	0,033	0,104	0,047	0,018	0,116	0,004	0,070	0,046	0,028	0,018	-0,016
4-İş Güvencesizliği	0,023	0,100	0,773	0,004	0,019	0,010	0,018	0,019	0,068	0,064	0,049	0,055	0,072	0,049	0,021	0,200	0,005	-0,003
3-Duyusal Talepler	0,032	0,020	0,021	0,826	0,040	0,147	0,009	0,017	0,102	0,065	0,043	0,064	0,133	0,048	0,024	0,012	0,001	-0,014
4-Duyusal Talepler	0,016	0,002	0,110	0,749	0,004	0,195	0,104	0,005	0,087	0,127	0,022	0,088	0,156	0,078	0,005	0,007	0,051	-0,087
1-Duyusal Talepler	0,031	0,103	0,054	0,716	0,003	0,049	0,117	0,078	0,013	0,018	0,057	0,021	0,107	0,031	0,103	0,045	0,052	0,076
2-Duyusal Talepler	0,030	0,037	0,110	0,629	0,055	0,039	0,093	0,050	0,018	0,070	0,084	0,320	0,047	0,083	0,031	0,151	0,031	-0,040
1-İşe Etki	0,055	0,051	0,025	0,404	0,031	0,199	0,087	0,299	0,228	0,075	0,006	0,041	0,224	0,103	0,120	0,072	0,021	0,138
3-Rol Çatışması	0,127	0,005	0,018	0,039	0,809	0,040	0,003	0,012	0,081	0,132	0,038	0,020	0,096	0,126	0,010	0,046	0,024	-0,047
2-Rol Çatışması	0,033	0,147	0,061	0,004	0,749	0,012	0,011	0,086	0,144	0,049	0,106	0,002	0,043	0,072	0,039	0,112	0,138	0,054
4-Rol Çatışması	0,187	0,123	0,097	0,042	0,733	0,010	0,022	0,079	0,004	0,090	0,139	0,036	0,019	0,192	0,068	0,021	0,075	-0,053
1-Rol Çatışması	0,070	0,028	0,043	0,057	0,706	0,053	0,009	0,054	0,002	0,000	0,076	0,085	0,094	0,008	0,008	0,081	0,055	-0,040
2-İşin Anlamı	0,078	0,067	0,005	0,146	0,027	0,846	0,011	0,057	0,140	0,044	0,009	0,035	0,056	0,027	0,080	0,073	0,029	0,007
1-İşin Anlamı	0,066	0,108	0,050	0,132	0,018	0,794	0,001	0,015	0,181	0,084	0,059	0,029	0,058	0,092	0,095	0,047	0,024	0,038
3-İşin Anlamı	0,182	0,189	0,006	0,158	0,130	0,647	0,005	0,034	0,190	0,070	0,040	0,120	0,109	0,006	0,065	0,021	0,105	-0,027
4-Gelişme Olanağı	0,044	0,225	0,051	0,088	0,134	0,438	0,108	0,328	0,182	0,096	0,014	0,050	0,267	0,001	0,079	0,075	0,158	0,110
3-Gelişme Olanağı	0,196	0,361	0,098	0,135	0,010	0,367	0,096	0,175	0,095	0,093	0,060	0,156	0,184	0,112	0,056	0,031	0,275	0,076
1-Sosyal Destek	0,123	0,064	0,077	0,016	0,071	0,011	0,762	0,104	0,065	0,104	0,011	0,039	0,007	0,064	0,075	0,069	0,036	-0,026
2-Sosyal Destek	0,090	0,199	0,033	0,018	0,003	0,054	0,717	0,043	0,107	0,199	0,073	0,214	0,023	0,004	0,124	0,011	0,074	-0,107
2-İşte Geribildirim	0,141	0,015	0,004	0,013	0,071	0,115	0,641	0,161	0,022	0,291	0,093	0,003	0,077	0,004	0,048	0,109	0,023	0,137
3-Sosyal Destek	0,531	0,025	0,088	0,111	0,036	0,014	0,563	0,030	0,079	0,012	0,002	0,018	0,093	0,062	0,118	0,090	0,116	0,161
2-Sosyal İlişkiler	0,100	0,147	0,023	0,111	0,011	0,002	0,379	0,012	0,198	0,241	0,137	0,314	0,120	0,082	0,130	0,046	0,150	0,099
3-İşe Etki	0,120	0,075	0,037	0,030	0,004	0,045	0,077	0,717	0,022	0,036	0,019	0,063	0,040	0,026	0,113	0,074	0,059	0,146
2-İşe Etki	0,141	0,088	0,059	0,025	0,040	0,046	0,158	0,691	0,092	0,110	0,059	0,089	0,117	0,088	0,055	0,001	0,069	0,085
4-İşe Etki	0,008	0,132	0,128	0,098	0,129	0,026	0,061	0,605	0,158	0,037	0,041	0,180	0,062	0,035	0,040	0,017	0,372	0,002
1-Sosyal İlişkiler	0,113	0,080	0,147	0,186	0,308	0,114	0,013	0,353	0,100	0,220	0,070	0,005	0,206	0,063	0,172	0,055	0,283	0,193

**Tablo 13. devamı**

Rotated Component Matrix(a)	Component																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3-Rol Açıklığı	0,104	0,086	-0,017	0,071	0,125	0,154	0,006	0,045	0,785	0,050	0,035	0,065	0,087	0,057	0,006	0,091	0,057	0,036
4-Rol Açıklığı	0,136	0,146	0,062	0,042	0,028	0,243	0,003	0,021	0,729	0,149	0,066	0,028	0,131	0,089	0,133	0,082	0,027	-0,038
2-Rol Açıklığı	0,089	0,114	0,051	0,156	0,090	0,210	0,065	0,020	0,656	0,096	0,046	0,123	0,031	0,112	0,101	0,006	0,037	0,159
2-Topluluk Duygusu	0,155	0,151	0,076	0,033	0,093	0,041	0,236	0,001	0,047	0,810	0,058	0,048	0,053	0,071	0,060	0,042	0,027	0,099
1-Topluluk Duygusu	0,077	0,116	0,032	0,066	0,064	0,056	0,200	0,050	0,098	0,790	0,032	0,063	0,010	0,066	0,080	0,002	0,013	0,010
3-Topluluk Duygusu	0,120	0,184	0,057	0,055	0,123	0,161	0,086	0,041	0,115	0,721	0,034	0,055	0,036	0,010	0,031	0,038	0,066	0,039
3-Nicel Talepler	0,031	0,113	0,011	0,006	0,127	0,008	0,019	0,127	0,094	0,009	0,777	0,053	0,050	0,217	0,007	0,003	0,009	0,014
2-Nicel Talepler	0,182	0,135	0,027	0,012	0,173	0,013	0,015	0,051	0,062	0,020	0,736	0,001	0,088	0,171	0,023	0,026	0,137	0,039
1-Nicel Talepler	0,027	0,054	0,140	0,118	0,048	0,092	0,149	0,059	0,053	0,009	0,662	0,062	0,236	0,043	0,047	0,165	0,169	-0,060
4-Nicel Talepler	0,016	0,029	0,112	0,009	0,063	0,033	0,069	0,259	0,107	0,016	0,554	0,263	0,032	0,155	0,091	0,141	0,094	0,021
3-İşte Özgürlük	0,040	0,048	0,073	0,125	0,103	0,004	0,121	0,079	0,029	0,020	0,104	0,744	0,026	0,167	0,085	0,002	0,114	0,082
2-İşte Özgürlük	0,117	0,104	0,001	0,046	0,008	0,015	0,020	0,005	0,195	0,096	0,027	0,674	0,010	0,055	0,062	0,064	0,035	0,025
4-İşte Özgürlük	0,026	0,128	0,031	0,190	0,020	0,086	0,040	0,169	0,112	0,040	0,087	0,599	0,129	0,045	0,028	0,041	0,343	0,052
1-İşte Özgürlük	0,001	0,208	0,189	0,068	0,070	0,044	0,182	0,186	0,153	0,060	0,029	0,560	0,077	0,035	0,108	0,014	0,300	0,108
2-Bilişsel Talepler	0,032	0,044	0,014	0,200	0,118	0,150	0,037	0,000	0,098	0,045	0,138	0,114	0,704	0,087	0,001	0,010	0,092	-0,081
1-Bilişsel Talepler	0,057	0,003	0,039	0,428	0,160	0,063	0,065	0,011	0,145	0,072	0,117	0,083	0,624	0,060	0,099	0,024	0,078	0,030
3-Bilişsel Talepler	0,054	0,124	0,155	0,138	0,071	0,134	0,156	0,248	0,093	0,018	0,121	0,045	0,543	0,030	0,251	0,024	0,247	0,087
4-Bilişsel Talepler	0,015	0,069	0,032	0,072	0,120	0,038	0,045	0,357	0,098	0,026	0,257	0,077	0,494	0,272	0,204	0,062	0,012	0,087
3-Duygusal Talepler	0,089	0,060	0,010	0,047	0,081	0,025	0,032	0,005	0,023	0,075	0,135	0,077	0,125	0,720	0,098	0,041	0,084	-0,090
2-Duygusal Talepler	0,040	0,072	0,127	0,015	0,225	0,070	0,019	0,041	0,166	0,012	0,205	0,035	0,198	0,698	0,039	0,253	0,072	0,060
1-Duygusal Talepler	0,099	0,168	0,080	0,005	0,226	0,075	0,022	0,037	0,135	0,066	0,232	0,058	0,237	0,678	0,011	0,195	0,038	0,039
1-İşe Bağlılık	0,121	0,205	0,088	0,021	0,198	0,196	0,034	0,083	0,099	0,015	0,031	0,047	0,040	0,023	0,635	0,032	0,100	0,104
3-İşe Bağlılık	0,085	0,077	0,065	0,097	0,154	0,005	0,015	0,131	0,100	0,117	0,093	0,016	0,007	0,070	0,626	0,006	0,031	0,118
2-İşe Bağlılık	0,074	0,262	0,012	0,067	0,039	0,141	0,046	0,222	0,032	0,031	0,012	0,110	0,243	0,008	0,597	0,201	0,020	-0,007
4-İşe Bağlılık	0,150	0,109	0,092	0,253	0,002	0,392	0,010	0,140	0,159	0,092	0,009	0,004	0,170	0,076	0,449	0,027	0,113	0,174
2-Duyularını Gizleme	0,039	0,030	0,069	0,067	0,130	0,067	0,030	0,013	0,060	0,019	0,035	0,002	0,004	0,163	0,011	0,857	0,010	0,004
1-Duyularını Gizleme	0,039	0,049	0,104	0,045	0,120	0,005	0,044	0,064	0,092	0,044	0,022	0,033	0,025	0,127	0,049	0,840	0,063	-0,011
1-Gelişme Olanığı	0,058	0,022	0,040	0,127	0,129	0,056	0,049	0,086	0,040	0,071	0,159	0,127	0,158	0,061	0,062	0,032	0,722	-0,007
2-Gelişme Olanığı	0,075	0,072	0,007	0,065	0,090	0,072	0,006	0,456	0,058	0,051	0,112	0,051	0,202	0,185	0,002	0,088	0,500	0,021
1-Ön görülebilirlik	0,195	0,220	0,037	0,042	0,019	0,003	0,048	0,142	0,044	0,050	0,007	0,080	0,039	0,029	0,208	0,044	0,039	0,738
1-Rol Açıklığı	0,176	0,119	0,071	0,056	0,139	0,080	0,050	0,229	0,225	0,120	0,044	0,180	0,056	0,072	0,114	0,035	0,000	0,641
2-Ön görülebilirlik	0,300	0,338	0,016	0,001	0,097	0,287	0,162	0,029	0,287	0,073	0,051	0,088	0,073	0,039	0,031	0,056	0,091	0,412

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 9 iterations

**Tablo 14. KOPSOR Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (boyutlara göre)**

Rotated Component Matrix(a)	Component																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1-Nicel Talepler	-	0,027	0,054	0,140	0,118	0,048	0,092	0,149	0,059	0,053	0,009	0,662	0,062	0,236	0,043	0,047	0,165	0,169	-0,060
2-Nicel Talepler	-	0,182	0,135	0,027	0,012	0,173	0,013	0,015	0,051	0,062	0,020	0,736	0,001	0,088	0,171	0,023	0,026	0,137	0,039
3-Nicel Talepler	-	0,031	0,113	0,011	0,006	0,127	0,008	0,019	0,127	0,094	0,009	0,777	0,053	0,050	0,217	0,007	0,003	0,009	0,014
4-Nicel Talepler	-	0,016	0,029	0,112	0,009	0,063	0,033	0,069	0,259	0,107	0,016	0,554	0,263	0,032	0,155	0,091	0,141	0,094	0,021
1-Bilişsel Talepler	-	0,057	0,003	0,039	0,428	0,160	0,063	0,065	0,011	0,145	0,072	0,117	0,083	0,624	0,060	0,099	0,024	0,078	0,030
2-Bilişsel Talepler	-	0,032	0,044	0,014	0,200	0,118	0,150	0,037	0,000	0,098	0,045	0,138	0,114	0,704	0,087	0,001	0,010	0,092	-0,081
3-Bilişsel Talepler	-	0,054	0,124	0,155	0,138	0,071	0,134	0,156	0,248	0,093	0,018	0,121	0,045	0,543	0,030	0,251	0,024	0,247	0,087
4-Bilişsel Talepler	-	0,015	0,069	0,032	0,072	0,120	0,038	0,045	0,357	0,098	0,026	0,257	0,077	0,494	0,272	0,204	0,062	0,012	0,087
1-Duyusal Talepler	-	0,099	0,168	0,080	0,005	0,226	0,075	0,022	0,037	0,135	0,066	0,232	0,058	0,237	0,678	0,011	0,195	0,038	0,039
2-Duyusal Talepler	-	0,040	0,072	0,127	0,015	0,225	0,070	0,019	0,041	0,166	0,012	0,205	0,035	0,198	0,698	0,039	0,253	0,072	0,060
3-Duyusal Talepler	-	0,089	0,060	0,010	0,047	0,081	0,025	0,032	0,005	0,023	0,075	0,135	0,077	0,125	0,720	0,098	0,041	0,084	-0,090
1-Duyularını Gizleme	-	0,039	0,049	0,104	0,045	0,120	0,005	0,044	0,064	0,092	0,044	0,022	0,033	0,025	0,127	0,049	0,840	0,063	-0,011
2-Duyularını Gizleme	-	0,039	0,030	0,069	0,067	0,130	0,067	0,030	0,013	0,060	0,019	0,035	0,002	0,004	0,163	0,011	0,857	0,010	0,004
1-Duyusal Talepler	-	0,031	0,103	0,054	0,716	0,003	0,049	0,117	0,078	0,013	0,018	0,057	0,021	0,107	0,031	0,103	0,045	0,052	0,076
2-Duyusal Talepler	-	0,030	0,037	0,110	0,629	0,055	0,039	0,093	0,050	0,018	0,070	0,084	0,320	0,047	0,083	0,031	0,151	0,031	-0,040
3-Duyusal Talepler	-	0,032	0,020	0,021	0,826	0,040	0,147	0,009	0,017	0,102	0,065	0,043	0,064	0,133	0,048	0,024	0,012	0,001	-0,014
4-Duyusal Talepler	-	0,016	0,002	0,110	0,749	0,004	0,195	0,104	0,005	0,087	0,127	0,022	0,088	0,156	0,078	0,005	0,007	0,051	-0,087
1-İşe Etki	-	0,055	0,051	0,025	0,404	0,031	0,199	0,087	0,299	0,228	0,075	0,006	0,041	0,224	0,103	0,120	0,072	0,021	0,138
2-İşe Etki	-	0,141	0,088	0,059	0,025	0,040	0,046	0,158	0,691	0,092	0,110	0,059	0,089	0,117	0,088	0,055	0,001	0,069	0,085
3-İşe Etki	-	0,120	0,075	0,037	0,030	0,004	0,045	0,077	0,717	0,022	0,036	0,019	0,063	0,040	0,026	0,113	0,074	0,059	0,146
4-İşe Etki	-	0,008	0,132	0,128	0,098	0,129	0,026	0,061	0,605	0,158	0,037	0,041	0,180	0,062	0,035	0,040	0,017	0,372	0,002
1-Gelişme Olanağı	-	0,058	0,022	0,040	0,127	0,129	0,056	0,049	0,086	0,040	0,071	0,159	0,127	0,158	0,061	0,062	0,032	0,722	-0,007
2-Gelişme Olanağı	-	0,075	0,072	0,007	0,065	0,090	0,072	0,006	0,456	0,058	0,051	0,112	0,051	0,202	0,185	0,002	0,088	0,500	0,021
3-Gelişme Olanağı	-	0,196	0,361	0,098	0,135	0,010	0,367	0,096	0,175	0,095	0,093	0,060	0,156	0,184	0,112	0,056	0,031	0,275	0,076
4-Gelişme Olanağı	-	0,044	0,225	0,051	0,088	0,134	0,438	0,108	0,328	0,182	0,096	0,014	0,050	0,267	0,001	0,079	0,075	0,158	0,110
1-İşte Özgürlük	-	0,001	0,208	0,189	0,068	0,070	0,044	0,182	0,186	0,153	0,060	0,029	0,560	0,077	0,035	0,108	0,014	0,300	0,108
2-İşte Özgürlük	-	0,117	0,104	0,001	0,046	0,008	0,015	0,020	0,005	0,195	0,096	0,027	0,674	0,010	0,055	0,062	0,064	0,035	0,025
3-İşte Özgürlük	-	0,040	0,048	0,073	0,125	0,103	0,004	0,121	0,079	0,029	0,020	0,104	0,744	0,026	0,167	0,085	0,002	0,114	0,082
4-İşte Özgürlük	-	0,026	0,128	0,031	0,190	0,020	0,086	0,040	0,169	0,112	0,040	0,087	0,599	0,129	0,045	0,028	0,041	0,343	0,052
1-İşin Anlamı	-	0,066	0,108	0,050	0,132	0,018	0,794	0,001	0,015	0,181	0,084	0,059	0,029	0,058	0,092	0,095	0,047	0,024	0,038
2-İşin Anlamı	-	0,078	0,067	0,005	0,146	0,027	0,846	0,011	0,057	0,140	0,044	0,009	0,035	0,056	0,027	0,080	0,073	0,029	0,007
3-İşin Anlamı	-	0,182	0,189	0,006	0,158	0,130	0,647	0,005	0,034	0,190	0,070	0,040	0,120	0,109	0,006	0,065	0,021	0,105	-0,027
1-İşe Bağlılık	-	0,121	0,205	0,088	0,021	0,198	0,196	0,034	0,083	0,099	0,015	0,031	0,047	0,040	0,023	0,635	0,032	0,100	0,104
2-İşe Bağlılık	-	0,074	0,262	0,012	0,067	0,039	0,141	0,046	0,222	0,032	0,031	0,012	0,110	0,243	0,008	0,597	0,201	0,020	-0,007
3-İşe Bağlılık	-	0,085	0,077	0,065	0,097	0,154	0,005	0,015	0,131	0,100	0,117	0,093	0,016	0,007	0,070	0,626	0,006	0,031	0,118
4-İşe Bağlılık	-	0,150	0,109	0,092	0,253	0,002	0,392	0,010	0,140	0,159	0,092	0,009	0,004	0,170	0,076	0,449	0,027	0,113	0,174

**Tablo 14. devamı**

Rotated Component Matrix(a)	Component																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1-Ön görülebilirlik	0,195	0,220	0,037	0,042	0,019	0,003	0,048	0,142	0,044	0,050	0,007	0,080	0,039	0,029	0,208	0,044	0,039	0,738
2-Ön görülebilirlik	0,300	0,338	0,016	0,001	0,097	0,287	0,162	0,029	0,287	0,073	0,051	0,088	0,073	0,039	0,031	0,056	0,091	0,412
1-Rol Açıklığı	0,176	0,119	0,071	0,056	0,139	0,080	0,050	0,229	0,225	0,120	0,044	0,180	0,056	0,072	0,114	0,035	0,000	0,641
2-Rol Açıklığı	0,089	0,114	0,051	0,156	0,090	0,210	0,065	0,020	0,656	0,096	0,046	0,123	0,031	0,112	0,101	0,006	0,037	0,159
3-Rol Açıklığı	0,104	0,086	0,017	0,071	0,125	0,154	0,006	0,045	0,785	0,050	0,035	0,065	0,087	0,057	0,006	0,091	0,057	0,036
4-Rol Açıklığı	0,136	0,146	0,062	0,042	0,028	0,243	0,003	0,021	0,729	0,149	0,066	0,028	0,131	0,089	0,133	0,082	0,027	-0,038
1-Rol Çatışması	0,070	0,028	0,043	0,057	0,706	0,053	0,009	0,054	0,002	0,000	0,076	0,085	0,094	0,008	0,008	0,081	0,055	-0,040
2-Rol Çatışması	0,033	0,147	0,061	0,004	0,749	0,012	0,011	0,086	0,144	0,049	0,106	0,002	0,043	0,072	0,039	0,112	0,138	0,054
3-Rol Çatışması	0,127	0,005	0,018	0,039	0,809	0,040	0,003	0,012	0,081	0,132	0,038	0,020	0,096	0,126	0,010	0,046	0,024	-0,047
4-Rol Çatışması	0,187	0,123	0,097	0,042	0,733	0,010	0,022	0,079	0,004	0,090	0,139	0,036	0,019	0,192	0,068	0,021	0,075	-0,053
1-Liderlik Kalitesi	0,776	0,089	0,008	0,038	0,072	0,106	0,088	0,011	0,008	0,046	0,062	0,003	0,027	0,091	0,071	0,105	0,026	0,100
2-Liderlik Kalitesi	0,822	0,145	0,002	0,073	0,119	0,088	0,045	0,065	0,050	0,047	0,095	0,016	0,014	0,019	0,134	0,019	0,007	-0,002
3-Liderlik Kalitesi	0,840	0,177	0,038	0,017	0,057	0,051	0,021	0,092	0,103	0,111	0,050	0,011	0,039	0,078	0,127	0,005	0,025	0,034
4-Liderlik Kalitesi	0,819	0,134	0,050	0,001	0,083	0,114	0,004	0,070	0,165	0,144	0,005	0,040	0,001	0,022	0,022	0,001	0,031	0,021
1-Sosyal Destek	0,123	0,064	0,077	0,016	0,071	0,011	0,762	0,104	0,065	0,104	0,011	0,039	0,007	0,064	0,075	0,069	0,036	-0,026
2-Sosyal Destek	0,090	0,199	0,033	0,018	0,003	0,054	0,717	0,043	0,107	0,199	0,073	0,214	0,023	0,004	0,124	0,011	0,074	-0,107
3-Sosyal Destek	0,531	0,025	0,088	0,111	0,036	0,014	0,563	0,030	0,079	0,012	0,002	0,018	0,093	0,062	0,118	0,090	0,116	0,161
4-Sosyal Destek	0,588	0,127	0,021	0,003	0,103	0,016	0,451	0,021	0,088	0,047	0,005	0,056	0,042	0,156	0,099	0,179	0,030	0,118
1-İşte Geribildirim	0,567	0,147	0,033	0,012	0,059	0,031	0,402	0,062	0,017	0,061	0,032	0,075	0,068	0,090	0,180	0,058	0,025	0,229
2-İşte Geribildirim	0,141	0,015	0,004	0,013	0,071	0,115	0,641	0,161	0,022	0,291	0,093	0,003	0,077	0,004	0,048	0,109	0,023	0,137
1-Sosyal İlişkiler	0,113	0,080	0,147	0,186	0,308	0,114	0,013	0,353	0,100	0,220	0,070	0,005	0,206	0,063	0,172	0,055	0,283	0,193
2-Sosyal İlişkiler	0,100	0,147	0,023	0,111	0,011	0,002	0,379	0,012	0,198	0,241	0,137	0,314	0,120	0,082	0,130	0,046	0,150	0,099
1-Topluluk Duygusu	0,077	0,116	0,032	0,066	0,064	0,056	0,200	0,050	0,098	0,790	0,032	0,063	0,010	0,066	0,080	0,002	0,013	0,010
2-Topluluk Duygusu	0,155	0,151	0,076	0,033	0,093	0,041	0,236	0,001	0,047	0,810	0,058	0,048	0,053	0,071	0,060	0,042	0,027	0,099
3-Topluluk Duygusu	0,120	0,184	0,057	0,055	0,123	0,161	0,086	0,041	0,115	0,721	0,034	0,055	0,036	0,010	0,031	0,038	0,066	0,039
1-İş Güvencesizliği	0,047	0,015	0,852	0,063	0,042	0,020	0,065	0,033	0,104	0,047	0,018	0,116	0,004	0,070	0,046	0,028	0,018	-0,016
2-İş Güvencesizliği	0,020	0,099	0,856	0,104	0,087	0,007	0,012	0,010	0,046	0,053	0,042	0,071	0,078	0,028	0,049	0,053	0,078	0,004
3-İş Güvencesizliği	0,018	0,034	0,870	0,082	0,064	0,039	0,013	0,017	0,002	0,011	0,027	0,038	0,054	0,078	0,047	0,026	0,017	0,003
4-İş Güvencesizliği	0,023	0,100	0,773	0,004	0,019	0,010	0,018	0,019	0,068	0,064	0,049	0,055	0,072	0,049	0,021	0,200	0,005	-0,003
1-İş Doyumu	0,271	0,697	0,039	0,025	0,023	0,121	0,076	0,077	0,042	0,096	0,046	0,078	0,028	0,087	0,143	0,008	0,056	0,177
2-İş Doyumu	0,108	0,729	0,022	0,014	0,119	0,005	0,030	0,030	0,137	0,109	0,055	0,031	0,026	0,075	0,145	0,092	0,003	0,033
3-İş Doyumu	0,158	0,734	0,035	0,052	0,064	0,256	0,086	0,111	0,051	0,102	0,013	0,070	0,037	0,056	0,030	0,049	0,023	0,122
4-İş Doyumu	0,209	0,693	0,032	0,055	0,079	0,118	0,079	0,109	0,131	0,155	0,098	0,005	0,079	0,047	0,143	0,060	0,030	0,031

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 9 iterations.

Ölçeğin iç tutarlılığı her bir boyut için elde edilen Cronbach's alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir. KOPSOR Ölçeği'ni oluşturan her bir boyut için ortalama değerler ile Cronbach's alfa katsayıları ve her bir madde için ortalama değerler, en düşük (taban etkisi) ve en yüksek (tavan etkisi) puan yüzdeleri, madde çıkartıldığında Cronbach's alfa katsayıları , örtüşmeye göre düzeltilmiş madde toplam korelasyonları Tablo 15'te gösterilmiştir. Buna göre duygusal talepler (%15.7), duygularını gizleme gereksinimi (%20.6) ve iş güvencesizliği (%15.6) boyutlarında en az puan alanların fazla olduğu gözlenirken, duygusal talepler (%20.8), işin anlamı (%29.3), sosyal ilişkiler (%18.2), topluluk duygusu (%31.7) boyutlarında en yüksek puan alanların fazla olduğu gözlenmektedir. Nicel talepler boyutunun dördüncü sorusunun, duygusal talepler boyutunun üçüncü sorusunun, işe etki boyutunun birinci sorusunun, işin anlamı boyutunun üçüncü sorusunun ve rol açıklığı boyutunun birinci sorusunun madde çıkartıldığında Cronbach's alfa katsayılarına bakıldığında, her birinin içinde yer aldıkları alt boyutun Cronbach's alfa değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında, her bir boyutun kendi maddeleriyle olan örtüşmeye göre düzeltilmiş korelasyon katsayılarının, sosyal ilişkiler boyutu dışında 0.4 değerinin üzerinde olduğu saptanmıştır. Buna göre genel olarak maddelerin kendi boyutları ile iyi bir birliktelik gösterdiği belirlenmiştir.

**Tablo 15. KOPSOR Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları**

Soru no ve Kısaltmaları	Ortalama $\pm$ SD	Taban Etkisi	Tavan Etkisi	Cronbach's Alpha	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach's Alfa
		%	%			
Nicel Talepler	11.25 $\pm$ 3.02					
1	3.47 $\pm$ 0.86	0.4	1.4	0.700	0.42	0.677
2	2.73 $\pm$ 1.11				0.57	0.578
3	2.66 $\pm$ 1.03				0.63	0.543
4	2.38 $\pm$ 1.14				0.35	0.724
Bilişsel Talepler	14.68 $\pm$ 3.10					
1	4.30 $\pm$ 0.91	0.2	6.9	0.715	0.49	0.667
2	4.08 $\pm$ 1.02				0.54	0.636
3	3.47 $\pm$ 1.15				0.54	0.629
4	2.83 $\pm$ 1.13				0.47	0.677
Duygusal Talepler	6.94 $\pm$ 2.79					
1	2.42 $\pm$ 1.10	15.7	0.6	0.751	0.66	0.580
2	2.34 $\pm$ 1.15				0.70	0.518
3	2.18 $\pm$ 1.16				0.40	0.859
Duygularını Gizleme Gereksinimi	5.36 $\pm$ 2.54					
1	2.62 $\pm$ 1.34	20.6	11.2	0.831	0.72	-
2	2.74 $\pm$ 1.39				0.72	-
Duyusal Talepler	16.32 $\pm$ 3.39					
1	3.76 $\pm$ 1.25	1.0	20.8	0.785	0.56	0.687
2	3.65 $\pm$ 1.40				0.49	0.753
3	4.51 $\pm$ 0.83				0.69	0.652
4	4.39 $\pm$ 0.90				0.57	0.691
İşe Etki	11.21 $\pm$ 3.35					
1	3.81 $\pm$ 1.12	1.4	1.4	0.622	0.21	0.676
2	2.28 $\pm$ 1.32				0.44	0.525
3	2.30 $\pm$ 1.14				0.56	0.440
4	2.83 $\pm$ 1.29				0.43	0.533
Gelişme Olanağı	14.28 $\pm$ 3.33					
1	3.56 $\pm$ 1.26	0.6	8.3	0.630	0.37	0.588
2	3.28 $\pm$ 1.19				0.40	0.568
3	3.71 $\pm$ 1.19				0.46	0.524
4	3.74 $\pm$ 1.19				0.41	0.561
İşte Özgürlük Derecesi	11.92 $\pm$ 3.64					
1	3.19 $\pm$ 1.36	1.6	2.4	0.660	0.45	0.586
2	3.70 $\pm$ 1.24				0.40	0.621
3	2.99 $\pm$ 1.21				0.58	0.501
4	2.04 $\pm$ 1.35				0.35	0.655
İşin Anlamı	12.82 $\pm$ 2.10					
1	4.29 $\pm$ 0.83	0.4	29.3	0.823	0.71	0.716
2	4.39 $\pm$ 0.76				0.74	0.695
3	4.14 $\pm$ 0.85				0.58	0.852
İşe Bağlılık	14.37 $\pm$ 3.31					
1	3.65 $\pm$ 1.27	0.8	6.1	0.644	0.45	0.556
2	3.08 $\pm$ 1.37				0.42	0.582
3	3.60 $\pm$ 1.11				0.39	0.595
4	4.04 $\pm$ 0.96				0.45	0.569

**Tablo 15. devamı**

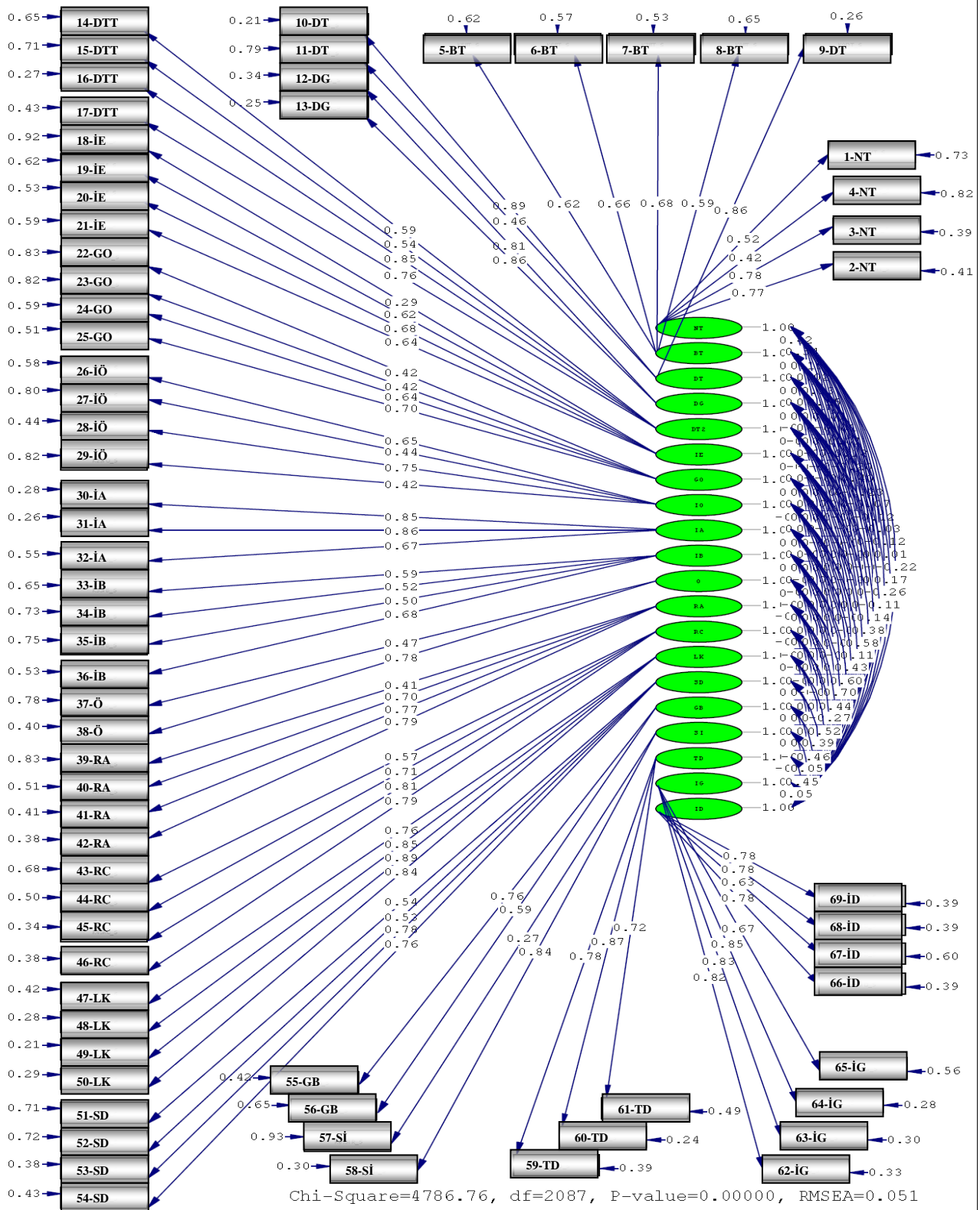
Soru no ve Kısaltmaları	Ortalama $\pm$ SD	Taban Etkisi	Tavan Etkisi	Cronbach's Alpha	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Madde Çıkartıldığında Cronbach's Alfa
		%	%			
Öngörülebilirlik	6.40 $\pm$ 1.88					
1	2.72 $\pm$ 1.24	4.0	5.0	0.553	0.39	-
2	3.68 $\pm$ 1.00				0.39	-
Rol Açıklığı	15.41 $\pm$ 2.82					
1	2.96 $\pm$ 1.09	0.6	5.9	0.733	0.35	0.790
2	4.10 $\pm$ 0.92				0.59	0.633
3	4.07 $\pm$ 0.98				0.62	0.613
4	4.28 $\pm$ 0.78				0.60	0.647
Rol Çatışması	11.00 $\pm$ 3.78					
1	2.96 $\pm$ 1.20	6.3	1.8	0.811	0.51	0.815
2	2.57 $\pm$ 1.19				0.64	0.758
3	2.75 $\pm$ 1.14				0.71	0.724
4	2.71 $\pm$ 1.20				0.66	0.748
Liderlik Kalitesi	13.93 $\pm$ 3.95					
1	3.47 $\pm$ 1.13	2.2	11.7	0.891	0.70	0.885
2	3.47 $\pm$ 1.13				0.80	0.846
3	3.53 $\pm$ 1.10				0.82	0.839
4	3.46 $\pm$ 1.19				0.74	0.867
Sosyal Destek	13.84 $\pm$ 3.32					
1	3.58 $\pm$ 1.06	0.4	6.9	0.751	0.53	0.702
2	3.51 $\pm$ 1.09				0.51	0.709
3	3.22 $\pm$ 1.09				0.63	0.650
4	3.53 $\pm$ 1.15				0.52	0.709
İşte Geribildirim	6.76 $\pm$ 1.86					
1	3.37 $\pm$ 1.12	1.6	10.3	0.623	0.45	-
2	3.38 $\pm$ 1.07				0.45	-
Sosyal İlişkiler	7.33 $\pm$ 1.91					
1	3.61 $\pm$ 1.30	0.6	18.2	0.363	0.22	-
2	3.72 $\pm$ 1.14				0.22	-
Topluluk Duygusu	12.18 $\pm$ 2.78					
1	4.21 $\pm$ 0.98	0.8	31.7	0.806	0.66	0.739
2	3.96 $\pm$ 1.09				0.73	0.654
3	4.01 $\pm$ 1.19				0.60	0.811
İş Güvencesizliği	10.21 $\pm$ 4.94					
1	2.81 $\pm$ 1.50	15.6	8.3	0.872	0.75	0.829
2	2.24 $\pm$ 1.41				0.77	0.821
3	2.53 $\pm$ 1.45				0.77	0.818
4	2.63 $\pm$ 1.44				0.63	0.873
İş Doyumu	11.42 $\pm$ 2.45					
1	2.80 $\pm$ 0.75	2.2	6.9	0.831	0.69	0.772
2	2.76 $\pm$ 0.78				0.57	0.824
3	2.82 $\pm$ 0.80				0.69	0.771
4	3.04 $\pm$ 0.68				0.68	0.780



KOPSOR Ölçeği'nin model uyumunu belirlemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 20 boyut ve 69 maddeden oluşan faktör yapısının ki-kare uyum değerinin ( $\chi^2=4786.76$ ,  $Sd=2087$ ,  $p=0.00$ ) anlamlı olduğu ve model uyumuna ilişkin olarak  $\chi^2/df$  değerinin 2.29 olduğu bulunmuştur. Uyum indeks değerleri de RMSEA:0.051, RMR:0.069, SRMR:0.069, CFI:0.93 olarak bulunmuştur. KOPSOR Ölçeği'nin model uyumunu belirlemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizine ait bulgular Tablo 16'da belirtilmiştir. Tablo 16'da verilen uyum indeks değerleri göz önünde bulundurulduğunda  $\chi^2/df$ , RMSEA, RMR, SRMR ve CFI değerlerine göre model kabul edilebilir uyum düzeyindedir.

**Tablo 16. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları**

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Araştırma Bulgusu	Sonuç
$\chi^2/df$ (Ki-kare/serbestlik derecesi)	0-2	2-3	2.294	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	$\leq 0.05$	$\leq 0.08$	0.051	Kabul Edilebilir Uyum
RMR (Root Mean Square Residual)	$\leq 0.05$	$\leq 0.08$	0.069	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR (Standardized RMR)	$\leq 0.05$	$\leq 0.08$	0.069	Kabul Edilebilir Uyum
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0.95$	$\geq 0.90$	0.93	Kabul Edilebilir Uyum



Şekil 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi modelinde KOPSOR Ölçeği'nin İngilizcesinde yer alan tüm boyutlar tüm maddeleriyle birlikte modelde değerlendirilmiştir. Model sonucu elde edilen her bir madde için ölçülen hata varyanslarının 0.2 ile 0.9 arasında olması beklenir. Maddenin düşük hata varyansına sahip olması, maddenin boyut içinde ön planda olduğunu ve bulunduğu boyutu tek başına da hatasız şekilde öngörebildiğini düşündürür. Bunun yanında, yüksek hata varyansı ise maddenin boyutu yeterince ölçemediğinin göstergesidir. Her bir maddenin standartlaştırılmış beta değeri, hata varyansı ile birlikte değerlendirilmelidir. Hata varyansı ne kadar düşükse standartlaştırılmış beta değeri o kadar yüksek gözlenecektir. Standartlaştırılmış beta değeri düşükse maddenin boyutu ölçmedeki katkısının düşüklüğünü, yüksekse maddenin boyutu ölçmedeki katkısının yüksek olduğunu göstermektedir.

Şekil 5 ve Tablo 17'de KOPSOR Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sunulmuştur. Buna göre her bir maddenin boyutunu ölçmedeki hata düzeylerine göre işe etki boyutunun birinci maddesi ve sosyal ilişkiler boyutunun birinci maddesinin yüksek hata düzeyi ve düşük boyut birlikteliği gösterdiği görülmektedir. Diğer tüm maddelerde ise orta düzeyde hata ve boyut birlikteliği gözlenmektedir. Bununla birlikte yüksek hata ve düşük korelasyonun yanısıra açıklayıcı faktör analizinde elde edilen sonuçlar göz önüne alındığında ölçek maddelerinin faktör yapısının birkaç boyut dışında iyi bir dağılım sergilediği, fakat maddelerin farklı boyutlar ile de yüksek birliktelik gösterebildiği görülmüştür. Bu amaçla maddeler arası korelasyon katsayıları dağılımları Ek Tablo'da gösterilmiştir.

Ek Tablo'da her bir maddenin diğer maddeler ile olan boyut dağılımları gösterilmiştir. Buna göre maddelerin çoğunun kendi boyutlarındaki maddeler ile diğer boyutlardakine göre daha yüksek korele olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bazı maddelerin başka boyuttaki maddelerle kendi boyutundaki maddelerden daha yüksek korelasyon gösterdiği görülmüştür.

**Tablo 17. Doğrulayıcı faktör analizine göre maddelerin hata varyansları ve standartlaştırılmış beta değerleri**

Madde no-kodu	Boyut adı	Hata Varyansı	Standartlaştırılmış beta değeri	Madde no-kodu	Boyut adı	Hata Varyansı	Standartlaştırılmış beta değeri
1-NT	Nicel Talepler	0.73	0.52	1-Ö	Öngörülebilirlik	0.78	0.47
2-NT	Nicel Talepler	0.41	0.77	2-Ö	Öngörülebilirlik	0.40	0.78
3-NT	Nicel Talepler	0.39	0.78	1-RA	Rol Açıklığı	0.83	0.41
4-NT	Nicel Talepler	0.82	0.42	2-RA	Rol Açıklığı	0.51	0.70
1-BT	Bilişsel Talepler	0.62	0.62	3-RA	Rol Açıklığı	0.41	0.77
2-BT	Bilişsel Talepler	0.57	0.66	4-RA	Rol Açıklığı	0.38	0.79
3-BT	Bilişsel Talepler	0.53	0.68	1-RC	Rol Çatışması	0.68	0.57
4-BT	Bilişsel Talepler	0.65	0.59	2-RC	Rol Çatışması	0.50	0.71
1-DT	Duygusal Talepler	0.26	0.86	3-RC	Rol Çatışması	0.34	0.81
2-DT	Duygusal Talepler	0.21	0.89	4-RC	Rol Çatışması	0.38	0.79
3-DT	Duygusal Talepler	0.79	0.46	1-LK	Liderlik Kalitesi	0.42	0.76
1-DG	Duyularımı Gizleme	0.34	0.81	2-LK	Liderlik Kalitesi	0.28	0.85
2-DG	Duyularımı Gizleme	0.25	0.86	3-LK	Liderlik Kalitesi	0.21	0.89
1-DTT	Duyusal talepler	0.65	0.59	4-LK	Liderlik Kalitesi	0.29	0.84
2-DTT	Duyusal talepler	0.71	0.54	1-SD	Sosyal Destek	0.71	0.54
3-DTT	Duyusal talepler	0.27	0.85	2-SD	Sosyal Destek	0.72	0.53
4-DTT	Duyusal talepler	0.43	0.76	3-SD	Sosyal Destek	0.38	0.78
1-İE	İşe Etki	0.92	0.29	4-SD	Sosyal Destek	0.43	0.76
2-İE	İşe Etki	0.62	0.62	1-GB	Geribildirim	0.42	0.76
3-İE	İşe Etki	0.53	0.68	2-GB	Geribildirim	0.65	0.59
4-İE	İşe Etki	0.59	0.64	1-Sİ	Sosyal İlişkiler	0.93	0.27
1-GO	Gelişme Olanığı	0.83	0.42	2-Sİ	Sosyal İlişkiler	0.30	0.84
2-GO	Gelişme Olanığı	0.82	0.42	1-TD	Topluluk Duygusu	0.39	0.78
3-GO	Gelişme Olanığı	0.59	0.64	2-TD	Topluluk Duygusu	0.24	0.87
4-GO	Gelişme Olanığı	0.51	0.70	3-TD	Topluluk Duygusu	0.49	0.72
1-İÖ	İşte Özgürlük	0.58	0.65	1-İG	İş Güvencesi	0.33	0.82
2-İÖ	İşte Özgürlük	0.80	0.44	2-İG	İş Güvencesi	0.30	0.83
3-İÖ	İşte Özgürlük	0.44	0.75	3-İG	İş Güvencesi	0.28	0.85
4-İÖ	İşte Özgürlük	0.82	0.42	4-İG	İş Güvencesi	0.56	0.67
1-İA	İşin Anlamı	0.28	0.85	1-İD	İş Doyumu	0.39	0.78
2-İA	İşin Anlamı	0.26	0.86	2-İD	İş Doyumu	0.60	0.63
3-İA	İşin Anlamı	0.55	0.67	3-İD	İş Doyumu	0.39	0.78
1-İB	İşe Bağlılık	0.65	0.59	4-İD	İş Doyumu	0.39	0.78
2-İB	İşe Bağlılık	0.73	0.52				
3-İB	İşe Bağlılık	0.75	0.50				
4-İB	İşe Bağlılık	0.53	0.68				

#### **4.4. Katılımcıların sosyodemografik özellikleri, çalışma yaşamı ile ilgili özellikleri, psikososyal risk etmenleri, kronik hastalık durumları ve mental sağlık durumları ile ilgili bulgular**

Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma saati, sendika üyeliği durumu ve iş kazası öyküsü ile mental sağlık durumları arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır ( $p>0.05$ ). Öğrenim düzeylerinin artmasıyla mental sağlık durumlarının anlamlı olarak kötüleştiği ( $p=0.001$ ), beyaz yakalılarının mental sağlık durumlarının ise mavi yakalılara göre anlamlı olarak daha kötü olduğu bulunmuştur ( $p=0.005$ ). Katılımcıların ekonomik durumları kötüleştikçe mental sağlık durumlarının da anlamlı olarak kötüleştiği görülmektedir ( $p=0.002$ ). Bunun yanında vardiyalı çalışanlarda, gece çalışması, yöneticilik görevi ve kronik hastalığı olanlarda mental durumun anlamlı olarak daha kötü olduğu bulunmuştur ( $p<0.05$ ) (Tablo 18).

Psikososyal risk boyutlarından nicel talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu ve iş güvencesizliği ile mental sağlık durumu arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır ( $p>0.05$ ). Bunun yanında bilişsel talepleri, duygusal talepleri, gelişme olanakları, işte özgürlük dereceleri ve iş doyumları yüksek olanların mental durumlarının anlamlı olarak kötü olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ) (Tablo 19).

**Tablo 18. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Özellikleri ile Mental Sağlık Durumu İlişkisi**

	Mental Sağlık				p*		Mental Sağlık				p*
	Kötü		İyi				Kötü		İyi		
	Sayı	%	Sayı	%			Sayı	%	Sayı	%	
<b>Yaş</b>						<b>Çalışma Saati</b>					
≤35	112	48.7	118	51.3	0.06	8 saat ve altı	174	47.7	191	52.3	0.32
36-45	95	54.9	78	45.1		9 saat	37	51.4	35	48.6	
>46	43	40.2	64	59.8		10 saat ve üzeri	39	53.4	34	46.6	
<b>Cins</b>						<b>Vardiya</b>					
Erkek	155	46.0	182	54.0	0.06	Var	81	41.3	115	58.7	<b>0.006</b>
Kadın	95	54.9	78	45.1		Yok	169	53.8	145	46.2	
<b>Öğrenim Düzeyi</b>						<b>Gece Çalışması</b>					
Ortaokul ve altı	54	40.6	79	59.4	<b>0.001</b>	Var	78	42.4	106	57.6	<b>0.03</b>
Lise	78	44.6	97	55.4		Yok	172	52.8	154	47.2	
Yüksek- okul ve üstü	118	58.4	84	41.6		<b>Sendika Üyelığı</b>					
<b>Mesleki Sınıf</b>						Var	143	47.8	156	52.2	0.52
Beyaz yaka	130	55.8	103	44.2	<b>0.005</b>	Yok	107	50.7	104	49.3	
Mavi yaka	120	43.3	157	56.7		<b>Yöneticilik Görevi</b>					
<b>Medeni Durum</b>						Var	49	75.4	16	24.6	<b>0.001</b>
Evli	175	47.4	194	52.6	0.24	Yok	201	45.2	244	54.8	
Evli değil	75	53.2	66	46.8		<b>İş Kazası Öyküsü</b>					
<b>Ekonomik Durum</b>						Var	20	60.6	13	39.4	0.17
En kötü	59	38.3	95	61.7	<b>0.002</b>	Yok	230	48.2	247	51.8	
Kötü	59	51.3	56	48.7		<b>Kronik Hastalık Öyküsü</b>					
Orta	65	52.0	60	48.0		Var	93	55.4	75	44.6	<b>0.04</b>
İyi	67	57.8	49	42.2		Yok	157	45.9	185	54.1	

**Tablo 19. Psikososyal Risklerin Durumları ile Mental Sağlık Durumu İlişkisi**

Psikososyal Risk Boyutları	Mental Sağlık				p *	Psikososyal Risk Boyutları	Mental Sağlık				p *
	Kötü		İyi				Kötü		İyi		
	Sayı	%	Sayı	%			Sayı	%	Sayı	%	
<b>Nicel Talepler (n=510)</b>						<b>Öngörülebilirlik (n=510)</b>					
Düşük Puan	132	46.8	150	53.2	0.27	Düşük Puan	125	47.9	136	52.1	0.60
Yüksek Puan	118	51.8	110	48.2		Yüksek Puan	125	50.2	124	49.8	
<b>Bilişsel Talepler (n=510)</b>						<b>Rol Açıklığı (n=510)</b>					
Düşük Puan	127	42.9	169	57.1	0.001	Düşük Puan	154	47.5	170	52.5	0.38
Yüksek Puan	123	57.5	91	42.5		Yüksek Puan	96	51.6	90	48.4	
<b>Duygusal Talepler (n=510)</b>						<b>Rol Çatışması (n=509)</b>					
Düşük Puan	130	43.5	169	56.5	0.003	Düşük Puan	125	47.3	139	52.7	0.46
Yüksek Puan	120	56.9	91	43.1		Yüksek Puan	124	50.6	121	49.4	
<b>Duygularını Gizleme (n=495)</b>						<b>Liderlik Kalitesi (n=508)</b>					
Düşük Puan	120	48.4	128	51.6	0.89	Düşük Puan	130	49.8	131	50.2	0.78
Yüksek Puan	121	49.0	126	51.0		Yüksek Puan	120	48.6	127	51.4	
<b>Duyusal Talepler (n=510)</b>						<b>Sosyal Destek (n=510)</b>					
Düşük Puan	146	50.3	144	49.7	0.49	Düşük Puan	148	49.2	153	50.8	0.94
Yüksek Puan	104	47.3	116	52.7		Yüksek Puan	102	48.8	107	51.2	
<b>İşe Etki (n=510)</b>						<b>Geribildirim (n=510)</b>					
Düşük Puan	131	47.6	144	52.4	0.50	Düşük Puan	162	48.5	172	51.5	0.75
Yüksek Puan	119	50.6	116	49.4		Yüksek Puan	88	50.0	88	50.0	
<b>Gelişme Olanağı (n=509)</b>						<b>Sosyal İlişkiler (n=510)</b>					
Düşük Puan	117	43.8	150	56.2	0.01	Düşük Puan	138	50.0	138	50.0	0.63
Yüksek Puan	133	55.0	109	45.0		Yüksek Puan	112	47.9	122	52.1	
<b>İşte Özgürlük Derecesi (n=510)</b>						<b>Topluluk Duygusu (n=510)</b>					
Düşük Puan	121	42.5	164	57.5	0.001	Düşük Puan	154	50.7	150	49.3	0.37
Yüksek Puan	129	57.3	96	42.7		Yüksek Puan	96	46.6	110	53.4	
<b>İşin Anlamı (n=510)</b>						<b>İş Güvencesizliği (n=509)</b>					
Düşük Puan	139	49.5	142	50.5	0.82	Düşük Puan	125	47.7	137	52.3	0.57
Yüksek Puan	111	48.5	118	51.5		Yüksek Puan	124	50.2	123	49.8	
<b>İşe Bağlılık (n=510)</b>						<b>İş Doyumu (n=508)</b>					
Düşük Puan	143	46.1	167	53.9	0.10	Düşük Puan	180	46.4	208	53.6	0.02
Yüksek Puan	107	53.5	93	46.5		Yüksek Puan	70	58.3	50	41.7	

Katılımcıların medeni durum, mesleki sınıf, çalışma saati, sendika üyeliği durumu, yöneticilik görevi varlığı ve iş kazası öyküsü ile kronik hastalık varlığı arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır ( $p>0.05$ ). Öğrenim düzeylerinin azalmasıyla kronik hastalık varlığının anlamlı olarak arttığı ( $p=0.001$ ), kadınlarda erkeklere göre kronik hastalık varlığının anlamlı olarak fazla olduğu bulunmuştur ( $p=0.003$ ). Katılımcıların yaş grupları arttıkça kronik hastalık varlığı da anlamlı olarak arttığı görülmektedir ( $p=0.001$ ). Bunun yanında vardiyalı çalışanlarda, gece çalışması olanlarda ve mental sağlık durumu kötü olanlarda kronik hastalık varlığının anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ) (Tablo 21).

Psikososyal risk boyutlarından bilişsel talepler, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu ve iş güvencesizliği ile kronik hastalık varlığı arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır ( $p>0.05$ ). Bunun yanında nicel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, sosyal destek, geribildirim ve iş doyumları yüksek olanların kronik hastalık varlığının anlamlı olarak fazla olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ) (Tablo 22).



**Tablo 21. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Özellikleri ile Kronik Hastalık Varlığı İlişkisi**

	Kronik Hastalık				p*		Kronik Hastalık				p*
	Var		Yok				Var		Yok		
	Sayı	%	Sayı	%			Sayı	%	Sayı	%	
<b>Yaş</b>						<b>Çalışma Saati</b>					
≤35	42	18.3	188	81.7	<b>0.001</b>	8 saat ve altı	121	33.2	244	66.8	0.83
36-45	73	42.2	100	57.8		9 saat	25	34.7	47	65.3	
>46	53	49.5	54	50.5		10 saat ve üzeri	22	30.1	51	69.9	
<b>Cins</b>						<b>Vardiya</b>					
Erkek	96	28.5	241	71.5	<b>0.003</b>	Var	118	37.6	196	62.4	<b>0.005</b>
Kadın	72	41.6	101	58.4		Yok	50	25.5	146	74.5	
<b>Öğrenim Düzeyi</b>						<b>Gece Çalışması</b>					
Ortaokul ve altı	58	43.6	75	56.4	<b>0.001</b>	Var	122	37.4	204	62.6	<b>0.004</b>
Lise	42	24.0	133	76.0		Yok	46	25.0	138	75.0	
Yüksek- okul ve üstü	68	33.7	134	66.3		<b>Sendika Üyeligi</b>					
<b>Mesleki Sınıf</b>						Var	71	33.6	140	66.4	0.78
Beyaz yaka	84	36.1	149	63.9	0.17	Yok	97	32.4	202	67.6	
Mavi yaka	84	30.3	193	69.7		<b>Yöneticilik Görevi</b>					
<b>Medeni Durum</b>						Var	149	33.5	296	66.5	0.50
Evli	42	29.8	99	70.2	0.35	Yok	19	29.2	46	70.8	
Evli değil	126	34.1	243	65.9		<b>İş Kazası Öyküsü</b>					
<b>Ekonomik Durum</b>						Var	157	32.9	320	67.1	0.96
En kötü	42	27.3	112	72.7	0.50	Yok	11	33.3	22	66.7	
Kötü	50	43.5	65	56.5		<b>Mental Sağlık Durumu</b>					
Orta	35	28.0	90	72.0		Kötü	75	28.8	185	71.2	<b>0.04</b>
İyi	41	35.3	75	64.7		İyi	93	37.2	157	62.8	

**Tablo 22. Psikososyal Risklerin Durumları ile Kronik Hastalık Varlığı İlişkisi**

Psikososyal Risk Boyutları	Kronik Hastalık				p *	Psikososyal Risk Boyutları	Kronik Hastalık				p *
	Var		Yok				Var		Yok		
	Sayı	%	Sayı	%			Sayı	%	Sayı	%	
<b>Nicel Talepler (n=510)</b>						<b>Öngörülebilirlik (n=510)</b>					
Düşük Puan	80	28.4	202	71.6	<b>0.02</b>	Düşük Puan	93	35.6	168	64.4	0.19
Yüksek Puan	88	38.6	140	61.4		Yüksek Puan	75	30.1	174	69.9	
<b>Bilişsel Talepler (n=510)</b>						<b>Rol Açıklığı (n=510)</b>					
Düşük Puan	96	32.4	200	67.6	0.77	Düşük Puan	110	34.0	214	66.0	0.52
Yüksek Puan	72	33.6	142	66.4		Yüksek Puan	58	31.2	128	68.8	
<b>Duygusal Talepler (n=510)</b>						<b>Rol Çatışması (n=509)</b>					
Düşük Puan	84	28.1	215	71.9	<b>0.006</b>	Düşük Puan	85	32.2	179	67.8	0.69
Yüksek Puan	84	39.8	127	60.2		Yüksek Puan	83	33.9	162	66.1	
<b>Duygularını Gizleme (n=495)</b>						<b>Liderlik Kalitesi (n=508)</b>					
Düşük Puan	71	28.6	177	71.4	<b>0.03</b>	Düşük Puan	93	35.6	168	64.4	0.17
Yüksek Puan	94	38.1	153	61.9		Yüksek Puan	74	30.0	173	70.0	
<b>Duyusal Talepler (n=510)</b>						<b>Sosyal Destek (n=510)</b>					
Düşük Puan	97	33.4	193	66.6	0.78	Düşük Puan	110	36.5	191	63.5	<b>0.04</b>
Yüksek Puan	71	32.3	149	67.7		Yüksek Puan	58	27.8	151	72.2	
<b>İşe Etki (n=510)</b>						<b>Geribildirim (n=510)</b>					
Düşük Puan	98	35.6	177	64.4	0.16	Düşük Puan	123	36.8	211	63.2	<b>0.01</b>
Yüksek Puan	70	29.8	165	70.2		Yüksek Puan	45	25.6	131	74.4	
<b>Gelişme Olanağı (n=509)</b>						<b>Sosyal İlişkiler (n=510)</b>					
Düşük Puan	83	31.1	184	68.9	0.38	Düşük Puan	89	32.2	187	67.8	0.72
Yüksek Puan	84	34.7	158	65.3		Yüksek Puan	79	33.8	155	66.2	
<b>İşte Özgürlük Derecesi (n=510)</b>						<b>Topluluk Duygusu (n=510)</b>					
Düşük Puan	87	30.5	198	69.5	0.19	Düşük Puan	108	35.5	196	64.5	0.13
Yüksek Puan	81	36.0	144	64.0		Yüksek Puan	60	29.1	146	70.9	
<b>İşin Anlamı (n=510)</b>						<b>İş Güvencesizliği (n=509)</b>					
Düşük Puan	96	34.2	185	65.8	0.52	Düşük Puan	81	30.9	181	69.1	0.30
Yüksek Puan	72	31.4	157	68.6		Yüksek Puan	87	35.2	160	64.8	
<b>İşe Bağlılık (n=510)</b>						<b>İş Doymumu (n=508)</b>					
Düşük Puan	97	31.3	213	68.7	0.32	Düşük Puan	140	36.1	248	63.9	<b>0.006</b>
Yüksek Puan	71	35.5	129	64.5		Yüksek Puan	27	22.5	93	77.5	

## 5. TARTIŞMA

### 5.1. Ölçeğin genel değerlendirmesi

KOPSOR Ölçeği, nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu olarak tanımlanan 20 boyut ile çalışma yaşamında psikososyal riskleri ölçmek için geliştirilmiştir. Özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Başlıca Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, İspanya ve Macaristan ülkelerinin dillerine olmak üzere 25'ten fazla dile uyarlanmıştır (45). Çalışmalarda KOPSOR ölçeği kullanılarak işyerlerinde psikososyal risklerin önlenmesi ile ilgili yapılan girişimlerin etkinliği değerlendirilebilmektedir. Bunun yanında literatürde psikososyal risk boyutlarının genellikle bağımsız değişken olarak kullanıldığı ve işe dönme, işten kalma, tükenmişlik, mental sağlık gibi çıktılara etkilerinin değerlendirildiği pek çok çalışma bulunmaktadır (55).

Kapsamlı yapısıyla günümüze kadar tanımlanmış psikososyal risk modellerinin tümünü değerlendirebilecek boyutları içermesi, ölçeğin en önemli özelliğidir. Bir çalışmada Siegrist'in çaba-ödül dengesizliği modeli ile KOPSOR ölçeğinin psikososyal riskleri ölçebilme durumları karşılaştırılmıştır. Buna göre birçok meslek grubunda çaba-ödül dengesizliği modelinin yansıttığı yüksek çabanın KOPSOR ölçeğinin yansıttığı yüksek taleplere karşılık geldiği saptanmıştır. Çaba-ödül dengesizliğindeki ödül boyutunun KOPSOR ile ölçülen etkileşim ve gelişme boyutunun içeriği ile karşılandığı görülmüştür. Ancak her iki modele bakıldığında bazı mesleklerde psikososyal işyükü yoğunluğunda farklılıklar saptanmıştır. Bu durumun çaba-ödül dengesizliği modeli ile KOPSOR'un teorik yapısındaki farklılıktan kaynaklandığı düşünülmüştür. Bu iki model sağlık ve işle ilgili çıktıları değerlendirme durumlarına göre karşılaştırıldığında ise KOPSOR ölçeği ile tükenmişliğin daha iyi değerlendirildiği görülmüştür. Bu durum iş-ev çatışması ve duygusal taleplerin tükenmişlikle daha çok ilgili olması ve yalnızca KOPSOR ölçeği ile değerlendirilebilmesi nedeniyle açıklanabilir. Ama her iki modelin yapısal özelliklerindeki farklılıkların olması bu iki modelin doğrudan karşılaştırılabilirliğini sınırlandırmaktadır (56). Başka bir çalışmada ise çaba-ödül dengesizliği ve iş yükü-kontrol modellerine göre oluşturulmuş KOPSOR modelinin psikososyal riskler ile mental ve genel sağlık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek açısından diğer modellerden daha iyi olduğu bildirimiştir. Buna göre yüksek duygusal talepler ve düşük

iş anlamı mental ve genel sağlığı olumsuz etkilemektedir (57). Çalışmamızda psikososyal risk boyutlarının ayrı ayrı mental sağlığı ve kronik hastalığı predikte etme durumu değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede bilişsel taleplerin, duygusal taleplerin, gelişme olanağının, işte özgürlük derecesinin ve iş doyumunun yüksek olmasının kötü mental sağlık durumu ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Bunun yanında nicel taleplerin, duygusal taleplerin, duygularını gizleme gereksiniminin yüksek olması ve sosyal desteğin, geribildirim, iş doyumunun düşük olması ile kronik hastalık varlığının ilişkili olduğu görülmüştür. Her ne kadar bu ilişkilerin değerlendirilmesi için ölçeğin farklı gruplarda uygulanarak yeniden değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülse de büyük oranda mental sağlık ve kronik hastalığı predikte edebildiği gösterilmiştir.

Ölçek, sanayi ve hizmet sektöründeki orta ve büyük işletmelerin tüm çalışanlarında uygulanarak sınanmıştır. Katılımcılar yaş, öğrenim, mesleki sınıf gibi özellikleri bakımından heterojen yapıdadırlar. KMO katsayısı 0.60'ın üzerinde ve Bartlett testi de anlamlı olarak bulunmuş, buna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür (54). KOPSOR Ölçeği'nin model uyumunu belirlemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise 20 boyut ve 69 maddeden oluşan faktör yapısının model uyum indeks değerleri göz önünde bulundurulduğunda  $\chi^2/df$ , RMSEA, RMR, SRMR ve CFI değerlerine göre model kabul edilebilir uyum düzeyinde olarak değerlendirilmiştir.

Bunun yanında KOPSOR Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanma çalışmasının sonucunda yapılan açımlayıcı faktör analizinde 20 boyut oluşması gerekirken 18 boyut elde edildiği ve bu boyutların toplam varyansın %60'ını açıkladığı gözlenmiştir. Faktör yükleri incelendiğinde bu durumun özellikle geribildirim ve sosyal ilişkiler boyutlarının kendilerine özgü boyut oluşturamamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır.

## **5.2. Boyutların ayrıntılı değerlendirmesi**

Çalışmamızda 13 boyutun (nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme gereksinimi, duygusal talepler, işin anlamı, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, topluluk duygusu, iş güvencesizliği, iş doyumunu) Cronbach's alpha değerleri 0.70 ve 0.89 arasında bulunurken, beş boyutun (işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işe bağlılık, geribildirim) Cronbach's alpha değerleri 0.62 ve 0.66 arasında bulunmuştur. Ölçeğin Danca ve Almanca sürümünde sözü edilen boyutların Cronbach's alfa değerleri aynı olmasa da çalışmamızın sonuçları ile yakın bulunmuştur (58, 59). Ölçeğin Fransızca sürümünde boyutlar yalnızca ikişer madde içermesi, kısa sürümünün uyarlanmış

olması ve bazı boyutları içermemesi nedenleriyle Türkçe sürümünün ikiden fazla maddesi olan boyutları ile karşılaştırılamamıştır.

Genel olarak bir ölçekte alt boyutlarında en az üç sorunun yer alması gerektiği düşünüldüğünde KOPSOR Ölçeği'nde yer alan duygularını gizleme gereksinimi, öngörülebilirlik, geribildirim ve sosyal ilişkiler boyutlarının birer alt ölçek olarak değerlendirilmesi uygun olmayabilir. Buna rağmen duygularını gizleme gereksinimi boyutunun açımlayıcı faktör analizinde ayrı faktör oluşturması ve Cronbach's alfa değerinin 0.60'tan büyük olması nedeniyle kavramını ölçebildiği söylenebilir. Bunun yanında, öngörülebilirlik boyutu Cronbach's alfa değerinin düşük olması, geribildirim ve sosyal ilişkiler boyutları ayrı faktör yükü oluşturmama nedeniyle geçerliliği tartışmalı boyutlardır.

Nicel talepler, çalışanın görevini yerine getirmek için ne kadar işle başa çıktığını belirtmektedir. Çalışanın görevini yerine getirmek için var olan zamanı ile işinin miktarı arasındaki uyumsuzluğu değerlendirmek için kullanılabilir. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Genel olarak yapılan analizler değerlendirildiğinde uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçebildiği görülmektedir. Bunun yanında nicel talepler boyutunun son maddesini oluşturan 'Fazla mesai yapmak zorunda kalır mısınız?' sorusu değerlendirildiğinde, madde çıkartıldığında Cronbach' alfa değerinin, alt ölçeğin Cronbach' alfa değerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum sorunun nicel taleplerden çok zorunluluk durumunu sorgulamış olabileceğini düşündürmüştür. Bu soru COPSOQ çalışma grubunun geliştirdiği ölçeğin III. sürümünde işte özgürlük derecesi boyutunda değerlendirildiği görülmektedir (60).

Bilişsel talepler, çalışanın bilişsel yetenekleriyle başa çıkması gereken talepleri belirtmektedir. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü saptanmıştır.

Duygusal talepler, çalışanın kendi duyguları ile ya da diğer kişilerin duygularıyla çatışma yaşadığında, bununla baş etmesini gerektiren talepleri belirtmektedir. Diğer kişiler işyerinde birlikte çalışmadığı müşteri, hasta ya da öğrenci vb. olabildiği gibi; işyerinde birlikte çalıştığı iş arkadaşları, üst amiri ya da astı da olabilir. KOPSOR Ölçeği'nde üç soru ile değerlendirilmiştir. Genel olarak uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü saptanmıştır.

Bunun yanında boyutun son maddesini oluşturan 'İşinize duygularınızı katar mısınız?' sorusu değerlendirildiğinde, madde çıkartıldığında Cronbach' alfa değerleri, alt ölçeğin Cronbach's

alfa değerlerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Bu soru boyutun sorgulamak istediği içeriğe tam olarak uygun olmayabilir. Aynı zamanda KOPSOR Ölçeği'nin III. sürümünde de yer almamaktadırlar (60).

Duyularını gizleme gereksinimi, çalışanın duygularını işyerindeki diğer insanlardan saklamasını gerektiren durumların varlığını belirtmektedir. KOPSOR Ölçeği'nde iki soru ile değerlendirilmiştir. Her ne kadar iki sorudan oluştuğu için madde çıkartıldığında Cronbach's alfa değerleri hesaplanamamış olsa da açımlayıcı faktör analizinde ayrı bir boyut oluşturması ve Cronbach's alfa değerinin yüksek olması nedeniyle uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü söylenebilir.

Duyusal talepler, çalışanın işte görme, duyma, dokunma gibi duyusal yetenekleriyle başa çıkması gereken talepleri belirtmektedir. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü saptanmıştır.

İşe etki, çalışanın işini hangi ölçüde etkileyebildiğini belirtmektedir. İşini etkileyebilme durumu işini planlamaktan, görevlerini sıraya koymaya kadar değişebilen durumları içermektedir. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Genel olarak uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü saptanmıştır. Bunun yanında, boyutun ilk sorusu olan 'İşinize ilişkin büyük oranda etki gücünüz var mı?' maddesinin faktör yükünü duyusal talepler boyutu ile paylaştığı, boyutun diğer sorularının ise uygun şekilde ayrı bir boyut oluşturduğu görülmüştür. İşe etki boyutunun ilk maddesi çıkartıldığında Cronbach alfa değerinin, alt ölçeğin Cronbach alfa değerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sorunun doğrulayıcı faktör analizinde yüksek hata düzeyi ve düşük boyut birlikteliği gösterdiği de unutulmayarak, yapılacak yeni çalışmalarda bu sorunun yeniden değerlendirilmesi düşünülmelidir.

Gelişme olanağı çalışanın görevlerinin değişebildiği durumları ele almaktadır. Görevler öğrenmeye olanağı sağlıyorsa, işteki gelişmenin yanında kişisel gelişimi de destekler. Gelişimin eksikliği ilgisizlik, çaresizlik ve edilgenlik yaratabilir. Gelişme olanağı kavramı, KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Bu boyutun son iki sorusu sırasıyla 'İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?' ve 'İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?' şeklinde sorgulanmıştır. Her iki sorunun da gelişme olanağının diğer iki sorusundan ayrı olarak faktör yüklerini işin anlamı boyutu ile paylaştıkları görülmüştür. Soruların madde çıkartıldığında Cronbach alfa değerleri, alt ölçeğin Cronbach alfa değeri ile uyumludur. Ayrıca, doğrulayıcı faktör analizinde orta düzeyde hata

ve boyut birlikteliği göstermektedir. Tüm bulgular birlikte değerlendirildiğinde bu maddeler sorunlu olarak değerlendirilmeyebilir.

İşte özgürlük derecesi kavramı, çalışanın tatiller, çalışma günü ya da saatlerinin uzunluğu gibi durumları ne ölçüde etkileyebildiğini ele almaktadır. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü saptanmıştır.

İşin anlamı, işteki görevlerin amacı ve içeriği ile ilgili kaygıların tümünü belirtmektedir. Amaç, dikey anlamlılık olarak değerlendirilir ve işin hastaları iyileştirmek ya da kullanışlı ürünler elde etmek gibi genel amaçlı olması ile ilişkilendirilmektedir. İçerik, dikey anlamlılık olarak değerlendirilir ve çalışanın kendi yaptığı işin genel ürüne ne kadar katkı yaptığını görmesi ile ilgilidir. Bu kavram, KOPSOR Ölçeği'nde üç soru ile değerlendirilmiştir. Bu boyutun son maddesini oluşturan 'Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?' sorusu değerlendirildiğinde, madde çıkartıldığında Cronbach's alfa değerinin, alt ölçekleğinin Cronbach's alfa değerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Bu soru boyutun sorgulamak istediği içeriğe tam olarak uygun olmayabilir. Bu soru aynı zamanda KOPSOR Ölçeği'nin III. sürümünde de yer almamaktadır (60).

İşe bağlılık, çalışanın deneyimlerine göre işyerine ne ölçüde bağlı olduğunu ele almaktadır. Burada kendi başına yaptığı iş ya da çalıştığı gruba değil, çalıştığı kuruluşa olan bağlılığa odaklanılmaktadır. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü saptanmıştır.

Rol açıklığı, çalışanın işyerindeki görevlerinin içeriği, karşılanması gereken beklentiler ve sorumluluklar gibi rollerini anlamasını ele almaktadır. Bu kavram, KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Genel olarak yapılan analizler değerlendirildiğinde uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçebildiği görülmektedir. Bunun yanında bu boyutun birinci maddesini oluşturan 'İşyerinizde tam olarak ne kadar söz hakkınız olduğunu biliyor musunuz?' sorusunun faktör yükünü öngörülebilirlik boyutuyla paylaştığı, aynı maddenin diğer üç sorusunun ise uygun şekilde ayrı bir boyut oluşturduğu saptanmıştır. Boyutun birinci sorusu için madde çıkartıldığında Cronbach alfa değerinin, alt ölçeğin Cronbach alfa değerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda KOPSOR Ölçeği'nin son sürümünde bu sorunun bulunmadığı gözlenmiştir (60).

Rol çatışmalarının iki kaynağı vardır. Birincisi, görevin içinde görevin doğasıyla çelişen taleplerin bulunmasıyla ilgilidir. İkincisi ise, farklı görevlerin öncelik sıralarının çakışması ile

ilgilidir. KOPSOR Ölçeği'nde rol çatışması kavramı dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarıldığı ve kavramı ölçtüğü saptanmıştır.

Liderlik kalitesi, çalışanın üzerindeki yöneticinin farklı bağlamlarda ve etki alanlarında yeteneğini ele almaktadır. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarıldığı ve kavramı ölçtüğü görülmektedir.

Sosyal destek, çalışanların gereksinim duyduklarında iş arkadaşlarından ya da üst amirlerinden destek alabilme olanakları konusunda görüşlerini ele almaktadır. KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Genel olarak yapılan analizler değerlendirildiğinde uygun şekilde uyarıldığı ve kavramı ölçebildiği görülmektedir. Bunun yanında bu boyutun birinci ve ikinci sorularının çalışanın iş arkadaşlarından sosyal destek almasıyla ilgili olduğu ve faktör yüklerine göre ayrı bir boyut oluşturduğu gözlenmektedir. Sosyal destek boyutunun çalışanın bir üst amirinden sosyal destek alması ile ilgili olan üçüncü ve dördüncü soruları ise faktör yüklerini liderlik kalitesi boyutuyla paylaşmaktadırlar. Sosyal destek boyutunun tüm sorularında madde çıkartıldığında Cronbach alfa değerleri, alt ölçeğin Cronbach alfa değeri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçeğin COPSOQ çalışma grubu tarafından geliştirilen III. sürümünde sosyal destek iş arkadaşlarından ve üst amirinden olmak üzere iki boyut olarak değerlendirilmiştir (60).

Geribildirim, işyerinde geribildirim yapılma ve bilgilendirilme durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram KOPSOR Ölçeği'nde iki soru ile değerlendirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde ayrı bir faktör yükü oluşturamamıştır. Cronbach's alfa değeri 0.60'tan yüksek bulunmuş olsa da, iki sorudan oluştuğu için madde çıkartıldığında Cronbach's alfa değerleri hesaplanamamıştır. Bu boyutun ilk maddesini oluşturan 'İşinizi nasıl yürüttüğünüzle ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?' sorusunun faktör yükünü liderlik kalitesi boyutuyla paylaşırken, aynı boyutun ikinci maddesini oluşturan 'İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkla konuşur?' sorusunun faktör yükünü sosyal destek boyutuyla paylaşmaktadır. Ölçeğin COPSOQ çalışma grubu tarafından geliştirilen III. sürümünde geribildirim boyutunun üst amir ile ilişkiyi sorgulayan ilk sorusu üst amirden sosyal destek boyutu içinde değerlendirilirken, boyutun iş arkadaşları ile ilişkiyi sorgulayan ikinci sorusu ise iş arkadaşlarından sosyal destek boyutu içinde değerlendirilmiştir



(60). Çalışmamızın bulgularına göre KOPSOR Ölçeği'nde bu boyutun uygun şekilde ölçüm yapmadığı, yeni sürümündeki şekilde kullanılmasının sınanması gerektiği düşünülmüştür.

Topluluk duygusu, çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyi olduğu ve birlikte güzel çalıştıkları durumlarda, çalışanın kendini işyerinde bir topluluğun parçası olarak hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram KOPSOR Ölçeği'nde üç soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü görülmektedir.

İş güvencesizliği, çalışanın işten kovulma ya da kovulursa yeniden iş bulabilme olasılığı gibi durumlarda iş güvencesi konusundaki görüşünü tanımlamaktadır. Bu kavram KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre bu boyutun tüm sorularının uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü görülmektedir.

İş doyumu, işin çeşitli yönleri bakımından çalışanların memnun olma durumlarını belirtmektedir. Bu kavram KOPSOR Ölçeği'nde dört soru ile değerlendirilmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre tüm soruların uygun şekilde uyarlandığı ve kavramı ölçtüğü görülmektedir.

Öngörülebilirlik kavramı, belirsizlik ve güvensizlikten kaçınmayı ele almaktadır. Çalışanların uygun bilgilendirmeyi doğru zamanda almasını amaçlamaktadır. Ölçeğin Türkçe sürümünde iki madde ile sorgulanmıştır. Öngörülebilirlik boyutunun Cronbach's alfa değerleri Danca, Almanca ve Fransızca'da sırasıyla 0.74, 0.75 ve 0.70 olarak bulunmasına rağmen çalışmamızda 0.55 olarak saptanmıştır (58, 59, 61). Bu durum KOPSOR ölçeğinin Türkçe sürümündeki öngörülebilirlik boyutunun iç tutarlılığının diğer dillere göre daha az olduğunu düşündürmektedir. Bunun yanında ölçeğin İspanyolca sürümünde de çalışmamızda olduğu gibi öngörülebilirlik boyutunun 0.60'ın altında saptandığı görülmüştür (62).

Sosyal ilişkiler çalışanın iş ortamında çalışırken diğer çalışanlarla sosyal ilişki kurabilme durumunu sorgulayan bir kavramdır. Sosyal ilişkiler boyutunun Cronbach's alfa değerleri Danca ve Almanca'da sırasıyla 0.65 ve 0.68 olarak bulunmuş, ancak çalışmamızda 0.36 gibi düşük bir değer saptanmıştır (58, 59). Sosyal ilişkiler boyutunun ilk maddesini oluşturan 'Arkadaşlarınızdan izole edilmiş olarak mı çalışırsınız?' sorusunun faktör yükünü işe etki boyutuyla, ikinci maddesini oluşturan 'Çalışırken arkadaşlarınızla konuşmanız mümkün mü?' sorusunun ise faktör yükünü sosyal destek boyutunun iş arkadaşlarıyla ilgili maddeleri ile paylaştığı görülmüştür. Sosyal ilişkiler boyutunun toplam varyans dağılımında ayrı bir boyut oluşturmadığı ve boyutun birinci maddesinin doğrulayıcı faktör analizinde yüksek hata düzeyi

ve düşük boyut birlikteliği gösterdiği göz önünde bulundurulduğunda uygun ölçüm yaptığı söylenemez. Sosyal ilişkiler boyutunun soruları Burr ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçeğin son sürümünde yer almamaktadır (60). KOPSOR ölçeğinde sosyal ilişkiler boyutunun bu şekliyle ölçüm amacıyla kullanılabilir olmadığı düşünülmüştür.

Ölçek her ne kadar farklı sosyoekonomik gruptaki kişilere uygulanmış olsa da çalışma grubunun yalnızca sanayi ve hizmet sektöründe çalışanları içermesi nedeniyle tüm sektörlerde çalışanlar için kullanılabilir olduğu söylenemez. Bunun için farklı çalışmalar yapılmalı ve farklı işkollarında ve sektörlerde ölçeğin kullanımı denenmelidir.

Araştırmada katılımcıların kimlik bilgileri alınmadan anketler yanıtlanmıştır. Bu durumun gizlilik açısından iyi olarak değerlendirilmesinin yanında, yanıtlama oranını da düşürdüğü düşünülmektedir. Anketi yanıtlamayan kişiler psikososyal riskleri açısından daha bilinçsiz olabilirler. Bu açıdan elde edilen psikososyal risk değerlendirmesi sonuçlarının tam olarak işyerlerini temsil etmeyebileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda ulaşma oranı %54'le sınırlı kalmıştır. Bunun en önemli nedeninin ölçek sorularının fazla olması nedeniyle anketin zaman gerektirmesi olduğu düşünülmüştür. Özellikle özel sektördeki bazı işyerlerinde çalışanlara bu anketi, çalışma zamanları içinde yanıtlamaları için süre verilmemiştir. Bu nedenle çalışanlar dinlenme zamanlarını bu değerlendirme için kullanmak istememiş olabilirler.

Özellikle test-tekrar test uygulanmadığı için çalışmamızda zaman stabilitesi değerlendirilememiştir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada KOPSOR Ölçeği'nin geçerliliği ve güvenilirliği sınanmıştır. KOPSOR Ölçeği, nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumunu olarak tanımlanan 20 boyut ile çalışma yaşamında psikososyal riskleri ölçmek için geliştirilmiştir. Çalışmamızda genel olarak geribildirim ve sosyal ilişkiler boyutları dışında alt ölçeklerin psikososyal riskleri ölçebildiği saptanmıştır. Ölçeğin yapısı gereği tüm alt ölçekler ayrı ayrı da kullanılabilir. Geribildirim ve sosyal ilişkiler boyutlarının gözden geçirilmesi ve başka çalışmalarda sınanması önerilmektedir. Diğer boyutlar yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir bulunmuştur ve Türkçe'de çalışma yaşamındaki psikososyal risklerin değerlendirilmesi için önerilmektedir.

Bunun yanında KOPSOR Ölçeği, uluslararası iletişim ağı aracılığı ile de zamanla değişen bir ölçme aracıdır. Türkçe'ye uyarlanan KOPSOR Ölçeği'nin uluslararası ölçekle uyumlu olarak güncellenmesi; çıkarılan ve değişen sorulara ve boyutlara uyum sağlayarak geliştirilmesi için yeni çalışmalar yapılmalıdır.

## 7. KAYNAKLAR

1. Costa G. [Changes in work organization and management of psychosocial risk factors]. *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia*. 2008;30(3 Suppl):106-9.
2. Leka S, Kortum E. A European framework to address psychosocial hazards. *Journal of Occupational Health*. 2008;50(3):294-6.
3. Cox T, Griffiths A, Rial-González E, European Agency for Safety and Health at Work. *Research on work-related stress*. Luxembourg Lanham, Md.: Office for Official Publications of the European Communities ; Bernan Associates distributor; 2000. 167 p. p.
4. Demiral Y, Ünal B, Kılıç B, Soysal A, Bilgin A, Uçku R, et al. İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni*. 2007;26(1):11-8.
5. Bjorkman T. The rationalisation movement in perspective and some ergonomic implications. *Applied Ergonomics*. 1996;27(2):111-7.
6. Blaug R, Kenyon A, Lekhi R. *Stress at Work*. London: The Work Foundation, 2007.
7. Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RM, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, et al. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2008;82(1):1-12.
8. Oxford Dictionaries [08.02.2015]. Available from: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/psychosocial>.
9. Erikson EH. *Identity: Youth and Crisis*. New York: W.W. Norton Company; 1968.
10. Martikainen P, Bartley M, Lahelma E. Psychosocial determinants of health in social epidemiology. *International Journal of Epidemiology*. 2002;31(6):1091-3.
11. Hertzman C, Power C, Matthews S, Manor O. Using an interactive framework of society and lifecourse to explain self-rated health in early adulthood. *Social Science & Medicine*. 2001;53(12):1575-85.
12. Egan M, Tannahill C, Petticrew M, Thomas S. Psychosocial risk factors in home and community settings and their associations with population health and health inequalities: a systematic meta-review. *BMC Public Health*. 2008;8:239.
13. Peterson CL. Stress as a psychophysiological process. In: Peterson CL, editor. *Stress at work: a sociological perspective*: Baywood Publishing Co. Inc.; 1999. p. 11-27.

14. Demiral Y. Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. 2004(20):22-6.
15. Marmot M, Theorell T, Siegrist J. Work and coronary heart disease. In: Stansfeld S, Marmot M, editors. Stress and The Heart. London: BMJ; 2002. p. 50-71.
16. Theorell T. The Demand-Control-Support Model for studying health in relation to the work environment: An interactive model. In: Orth-Gomer K, Schneiderman N, editors. Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1996. p. 69-86.
17. Levi L, Bartley M, Marmot M, Karasek R, Theorell T, Siegrist J, et al. Stressors at the workplace: Theoretical models. Occup Med-State Art. 2000;15(1):69-105.
18. Siegrist J. Stressful work, self experience, and cardiovascular disease prevention. In: Orth-Gomer K, Schneiderman N, editors. Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1996. p. 87-104.
19. Leka S, Griffiths A, Cox T. Work Organization and stress : systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Geneva: WHO, 2004.
20. Hemingway H, Marmot M. Evidence based cardiology: psychosocial factors in the aetiology and prognosis of coronary heart disease. Systematic review of prospective cohort studies. BMJ. 1999;318(7196):1460-7.
21. Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. American Journal of Public Health. 1981;71(7):694-705.
22. Landsbergis PA, Schnall PL, Belkic KL, Baker D, Schwartz J, Pickering TG. Work stressors and cardiovascular disease. Work. 2001;17(3):191-208.
23. Bosma H, Marmot MG, Hemingway H, Nicholson AC, Brunner E, Stansfeld SA. Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. BMJ. 1997;314(7080):558-65.
24. Bosma H, Peter R, Siegrist J, Marmot M. Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. American Journal of Public Health. 1998;88(1):68-74.
25. Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2004;30(2):85-128.

26. Mark G, Smith A. Stress Models: A Review And Suggested New Direction. Nottingham: Nottingham University Press; 2008.
27. Dollard M, Siunner N, Tuckey MR, Bailey T. National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work Stress*. 2007;21(1):1-29.
28. Hämäläinen R-M. The Europeanisation of occupational health services: a study of the impact of EU policies. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2008.
29. Leka S, Jain A, Iavicoli S, Vartia M, Ertel M. The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*. 2011;49(4):558-64.
30. Iavicoli S, Natali E, Deitingner P, Maria Rondinone B, Ertel M, Jain A, et al. Occupational health and safety policy and psychosocial risks in Europe: the role of stakeholders' perceptions. *Health Policy*. 2011;101(1):87-94.
31. Rantanen J. Research challenges arising from changes in worklife. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 1999;25(6):473-83.
32. Voyi K. Is globalisation outpacing ethics and social responsibility in occupational health? *La Medicina Del Lavoro*. 2006;97(2):376-82.
33. Rosenstock L, Cullen M, Fingerhut M. Occupational Health. In: Jamison DT, Breman JG, Measham AR, Alleyne G, Claeson M, Evans DB, et al., editors. *Disease Control Priorities in Developing Countries*. 2nd ed. Washington (DC)2006.
34. Kortum E, Leka S, Cox T. Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2010;23(3):225-38.
35. Demiral Y, Sahan C. Drivers And Barriers For Participative Prevention Processes On Psychosocial Risks To Achieve Changes In Working Conditions. Turkish Cases Report. E-IMPRO Project, 2014.
36. Gazete R. 2012 [10.02.2015]. Available from: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>.
37. Vatansever Ç. Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler. *Çalışma ve Toplum*. 2014;1:117-38.
38. Gazete R. 2012 [updated 10.02.2015]. Available from: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-13.htm>.

39. Drivers and Barriers for Participative Psychosocial Risk Prevention Processes to Change Working Conditions. E-IMPRO Project, 2014.
40. Demiral Y, Baydur H, Arık H. İş Stresi Modellerinden Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri. 15.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi; Bursa 2012.
41. Kristensen TS. A questionnaire is more than a questionnaire. Scand J Public Healt. 2010;38:149-55.
42. Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A questionnaire on psychosocial working conditions, health and well-being in three versions [08.04.2015]. 2003:[Available from: [http://www.travailer-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/english\\_copsoq\\_2\\_ed\\_2003-pdf.pdf](http://www.travailer-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/english_copsoq_2_ed_2003-pdf.pdf)].
43. Kompier M. Job design and well-being. In: Schabracq M, Winnbust J, Cooper C, editors. The handbook of work and health psychology. Chichester(UK): John Wiley&Sons; 2003. p. 429-54.
44. Temple J. Growth Effect of Education on Social Capital in the OECD Countries OECD Working Paper 2000;No: 00/36.
45. Welcome to COPSOQ international network [08.04.2015]. COPSOQ International Network]. Available from: <http://www.copsoq-network.org/index.php>.
46. Deniz KZ. The Adaptation of Psychological Scales. Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences 2007;40(1):1-16.
47. Hambleton RK, Patsula L. Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. Journal of Applied Testing Technology. 1999;1(1):1-30.
48. Seçer İ. Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Anı Yayıncılık; 2015.
49. Çüm S. The review of scale development and adaptation studies which have been published in psychology and education journals in turkey. Eğitim Bilimleri ve Uygulama. 2013;12(24):115-35.
50. Sayıl S, Canat S, Akdur R, Kılıç E, Uslu R, Özgüven H, et al. Depremzede ailelere yönelik koruyucu müdahale çalışması. Kriz Dergisi, 2001; 9(1): 1-12. . Kriz Dergisi. 2001;9(1):1-12.
51. Özdemir H, Rezaki M. Depresyon saptanmasında genel sağlık anketi-12. Türk Psikiyatri Dergisi. 2007;18(1):13-21.

52. Cole DA. Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 1987;55(4):584-94.
53. Hu L, Bentler P. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*. 1999;6(1):55-65.
54. Field A. *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London: SAGE Publications; 2009.
55. Bjorner JB, Albertsen K, Rugulies R. Introduction to the supplement on the Copenhagen Psychosocial Questionnaire--in honour of Tage Sondergard Kristensen. *Scand J Public Health*. 2010;38(3 Suppl):4-7.
56. Nuebling M, Seidler A, Garthus-Niegel S, Latza U, Wagner M, Hegewald J, et al. The Gutenberg Health Study: measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. *BMC Public Health*. 2013;13:538.
57. Burr H, Albertsen K, Rugulies R, Hannerz H. Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort-reward imbalance models? *Scand J Public Health*. 2010;38(3 Suppl):59-68.
58. Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2005;31(6):438-49.
59. Nuebling M, Hasselhorn HM. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire in Germany: from the validation of the instrument to the formation of a job-specific database of psychosocial factors at work. *Scand J Public Health*. 2010;38(3 Suppl):120-4.
60. Burr H, Moncada S, Nübling M. Dimensions and questions in COPSOQ III. The 5th International COPSOQ Workshop; Paris: COPSOQ Network; 2015.
61. Dupret E, Bocerean C, Teherani M, Feltrin M, Pejtersen JH. Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scand J Public Health*. 2012;40(5):482-90.
62. Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtes A, et al. The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain--a tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*. 2014;57(1):97-107.



## 8. EKLER

### 8.1. EK-1. Çalışma Anket Formu

#### Genel Sağlık Durumu, İş Kazası ve COPSQQ Anket Formu

Formun doldurulduğu tarih:

Form No:

- Bu çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı yüksek lisans tezi olarak yürütülmektedir.
- Çalışmaya katılmak gönüllük esasına göre dir. Kurumsal / kişisel bilgileriniz hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu nedenle isim, adres ve işyeri bilgileri sorulmamaktadır. Size sorulan tüm soruları yanıtlamaya çalışınız. Yeterince anlamadığınız sorularda açıklama yapmamızı isteyiniz. Bu çalışmadan elde edilecek veriler bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır.

SOSYODEMOGRAFIK ÖZELLİKLER BİLGİ FORMU	
1 SD1	Doğum tarihiniz nedir? .....
2 SD2	Cinsiyetiniz nedir? <input type="checkbox"/> 1Erkek <input type="checkbox"/> 2Kadın
3 SD3	Kimlerle birlikte yaşıyorsunuz? <input type="checkbox"/> 1Eş <input type="checkbox"/> 2Çocuk <input type="checkbox"/> 3Diğer..... <input type="checkbox"/> 4Hiç kimse
4 SD4	Çocuğunuz var mı? <input type="checkbox"/> 1Evet(Varsa kaç tane?.....) <input type="checkbox"/> 2Hayır
5 SD5	En son bitirdiğiniz okula göre eğitim durumunuz nedir?
	<input type="checkbox"/> 1Okuyazar değil <input type="checkbox"/> 4Ortaokul mezunu
	<input type="checkbox"/> 2Okuyazar <input type="checkbox"/> 5Lise mezunu
	<input type="checkbox"/> 3İlkokul mezunu <input type="checkbox"/> 6Yüksekokul ve üstü mezunu
6. Hanede siz dahil kaç kişi yaşıyor? .....	
7.	Mesleğiniz nedir? .....
8.	Bu işyerinde tam olarak yaptığınız görev nedir? .....
9.	Bu işyerinde çalışmaya ne zaman başladınız? Tarih:.....(yıl)/.....(ay)
10.	Yöneticilik göreviniz var mıdır? <input type="checkbox"/> 0Yok <input type="checkbox"/> 1Var ise kaç kişi için.....
11.	Genel olarak günde kaç saat çalışıyorsunuz? .....
12.	Vardiya çalışması yapıyor musunuz? <input type="checkbox"/> 0Hayır <input type="checkbox"/> 1Evet
13.	Gece çalışması yapıyor musunuz? <input type="checkbox"/> 0Hayır <input type="checkbox"/> 1Evet
14.	Herhangi bir sendikaya üye misiniz? <input type="checkbox"/> 0Hayır <input type="checkbox"/> 1Evet
15.	Ortalama aylık ücretiniz yaklaşık olarak ne kadardır?
	<input type="checkbox"/> 1900TL'nin altında <input type="checkbox"/> 52,001 TL – 3,000 TL
	<input type="checkbox"/> 2900TL-1,000 TL <input type="checkbox"/> 63,001 TL – 4,000 TL
	<input type="checkbox"/> 31,001 TL - 1,500 TL <input type="checkbox"/> 74,001 TL - 5000 TL
	<input type="checkbox"/> 41,501 TL – 2,000 TL <input type="checkbox"/> 85,001 TL ve üzeri
16.	Evinize giren toplam aylık gelir yaklaşık olarak ne kadardır?
	<input type="checkbox"/> 1900TL'nin altında <input type="checkbox"/> 52,001 TL – 3,000 TL
	<input type="checkbox"/> 2900TL-1,000 TL <input type="checkbox"/> 63,001 TL – 4,000 TL
	<input type="checkbox"/> 31,001 TL - 1,500 TL <input type="checkbox"/> 74,001 TL -5000 TL
	<input type="checkbox"/> 41,501 TL – 2,000 TL <input type="checkbox"/> 85,001 TL ve üzeri

GENEL SAĞLIK DURUMU BİLGİ FORMU						
( Her soru <u>ayrı ayrı</u> yanıtlanmalı ve her soru için <u>yalnızca bir seçenek</u> işaretlenmelidir.)						
1	Genel olarak sağlığını nasıl değerlendirirsiniz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup> Çok iyi	<input type="radio"/> <sup>2</sup> İyi	<input type="radio"/> <sup>3</sup> Orta	<input type="radio"/> <sup>4</sup> Kötü	<input type="radio"/> <sup>5</sup> Çok kötü
2	Doktor tarafından tanı konmuş bilinen bir hastalığınız var mı? ( <i>Birden fazla seçenek işaretlenebilir</i> )					
	<input type="radio"/> <sup>1</sup> Kalp hastalığı	<input type="radio"/> <sup>8</sup> Felç				
	<input type="radio"/> <sup>4</sup> Yüksek tansiyon	<input type="radio"/> <sup>9</sup> Sara				
	<input type="radio"/> <sup>2</sup> Astım	<input type="radio"/> <sup>10</sup> Ozür ya da sakatlık				
	<input type="radio"/> <sup>4</sup> Bronşit	<input type="radio"/> <sup>11</sup> Romatizma (kemik erimesi, diz- bel ağrısı, siyatik, kireçleme)				
	<input type="radio"/> <sup>5</sup> Kanser	<input type="radio"/> <sup>12</sup> Ruhsal hastalık (depresyon, anksiyete, şizofreni, bağımlılık vb)				
	<input type="radio"/> <sup>6</sup> Verem	<input type="radio"/> <sup>13</sup> Diğer.....				
	<input type="radio"/> <sup>7</sup> Şeker					

GENEL SAĞLIK ANKETİ BİLGİ FORMU (GSA-12)				
( Her soru <u>ayrı ayrı</u> yanıtlanmalı ve her soru için <u>yalnızca bir seçenek</u> işaretlenmelidir.)				
SON ZAMANLARDA	Hiçbir zaman	Her zamanki kadar	Her zamankinden sık	Çok sık
3 Kaygılarınız nedeniyle uyku uzuluk çekiyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
4 Kendinizi sürekli zorluk çekiyor hissediyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
5 Yaptığınız işe dikkatinizi verebiliyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
6 Çevrenizde yararlı bir rol oynadığınızı düşünüyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
7 Sorunlarınızla başa çıkabilmek için kendinizi yeterli görüyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
8 Karar vermekte güçlük çekiyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
9 Karşılaştığınız güçlüklerin üstesinden gelemediğinizi hissediyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
10 Değişik yönlerden baktığınızda kendinizi mutlu hissediyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
11 Günlük işlerinizden zevk alabiliyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
12 Kendinizi mutsuz ve çökkün hissediyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
13 Kendinize güveninizde azalma var mı?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>
14 Kendinizi değersiz biri olarak görüyor musunuz?	<input type="radio"/> <sup>1</sup>	<input type="radio"/> <sup>2</sup>	<input type="radio"/> <sup>3</sup>	<input type="radio"/> <sup>4</sup>

İŞ KAZASI BİLGİ FORMU	
<i>İş kazası : İşyerinde bulunduğunuz zamanlarda ve mesai süresince görevlendirildiğiniz yerlerde, yolda, dinlenirken ve benzeri zamanlarda yaşadığınız ve sizi fiziksel ya da ruhsal olarak zarara uğratan olaylardır.</i>	
15 İK	Son 1 yıl içerisinde iş kazası geçirdiniz mi? <input type="radio"/> <sup>0</sup> Hayır <input type="radio"/> <sup>1</sup> Ev et

**KOPSOR Değerlendirme Anketi**

(Her soru ayrı ayrı yanıtlanmalı ve her satırda bir seçenek işaretlenmelidir.)

		Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç
1	NT	Çok hızlı çalışmak zorunda kalırmısınız?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	NT	İş yükünüz eşit dağılımadığı için birikir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	NT	Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	NT	Fazla mesai yapmak zorunda kalırmısınız?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	BT	Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	BT	İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	BT	İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	BT	İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	DT	İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	DT	İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	DT	İşinize duygularınızı katar mısınız?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	D G	İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	D G	İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	DT	İşiniz gözlerinizin çok net ve keskin görmesini gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	DT	İşiniz el, kol hareketlerinizi dikkatlice yapmanızı gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	DT	İşiniz sürekli dikkat gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	DT	İşiniz tamamen hatasız çalışmanızı gerektirir mi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	İE	İşinize ilişkin büyük oranda etki gücünüz var mı?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

		Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç	
19	İE	Çalışma arkadaşını seçme konusunda söz hakkınız var mı?	5	4	3	2	1
20	İE	Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz olur mu?	5	4	3	2	1
21	İE	İşinizde NE yapacağınızda siz karar verebiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
22	G O	İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?	5	4	3	2	1
23	G O	İşiniz insiyatif almanızı gerektirir mi?	5	4	3	2	1
24	G O	İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	5	4	3	2	1
25	G O	İşinizde becerilerizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
26	İÖ	İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
27	İÖ	Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?	5	4	3	2	1
28	İÖ	Arkadaşınızla kısa bir sohbet için işinize ara verebiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
29	İÖ	Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan işyerinden ayrılabilir misiniz?	5	4	3	2	1
			<b>Oldukça büyük ölçüde</b>	<b>Büyük ölçüde</b>	<b>Az çok</b>	<b>Küçük ölçüde</b>	<b>Çok küçük ölçüde</b>
30	İA	İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	5	4	3	2	1
31	İA	Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	5	4	3	2	1
32	İA	Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?	5	4	3	2	1
33	İB	Çalışma yaşamınızın geri kalan kısmında bu işyerinde kalmak ister misiniz?	5	4	3	2	1
34	İB	Başkalarına işyerinizi anlatmaktan hoşlanır mısınız?	5	4	3	2	1

		Oldukça büyük ölçüde	Büyük ölçüde	Az çok	Küçük ölçüde	Çok küçük ölçüde
35	İB					
		5	4	3	2	1
İşyerinizdeki sorunların sizin de sorununuz olduğunu hissediyor musunuz?						
36	İB					
		5	4	3	2	1
İşyerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?						
37	Ö					
		5	4	3	2	1
İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planları na ilişkin önceden size bilgi verilir mi?						
38	Ö					
		5	4	3	2	1
İşinizi iyi yapabilmeniz için gerekli duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?						
39	R A					
		5	4	3	2	1
İşyerinizde tam olarak ne kadar söz hakkınız olduğunu biliyor musunuz?						
40	R A					
		5	4	3	2	1
İşinizin amaçları belirli midir?						
41	R A					
		5	4	3	2	1
Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuz da olduğunu biliyor musunuz?						
42	R A					
		5	4	3	2	1
İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?						
43	R Ç					
		5	4	3	2	1
İşyerinizde bazı kişilerin kabul ettiği bazı larının kabul etmediği işler yapıyor musunuz?						
44	R Ç					
		5	4	3	2	1
İşinizde size çelişkili talepler geliyor mu?						
45	R Ç					
		5	4	3	2	1
Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?						
46	R Ç					
		5	4	3	2	1
Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?						
<b><u>Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde..</u></b>		Oldukça büyük ölçüde	Büyük ölçüde	Az çok	Küçük ölçüde	Çok küçük ölçüde
47	LK					
		5	4	3	2	1
Her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar?						
48	LK					
		5	4	3	2	1
Çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir?						
49	LK					
		5	4	3	2	1
İş planlaması konusunda iyidir?						
50	LK					
		5	4	3	2	1
Çatışmaları çözme konusunda iyidir?						

		Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç	
51	SD	İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
52	SD	İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
53	SD	Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
54	SD	Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
55	GB	İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
56	GB	İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkta konuşur?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
57	si	Arkadaşlarınızdan izole edilmiş olarak mı çalışırsınız?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
58	si	Çalışırken arkadaşlarınızla konuşmanız mümkün mü?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
59	TD	İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
60	TD	İşyerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir işbirliği var mı?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
61	TD	İşyerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
<b>Aşağıdakilerden kaygı duyar mısınız</b>							
62	IG	İşsiz kalmaktan?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
63	IG	Yeni bir teknolojinin kullanımı ile işsiz kalmaktan?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
64	IG	İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
65	IG	İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	0 <sup>5</sup>	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>
<b>İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?</b>		Çok memnun	Memnun	Memnun değil	Hiç memnun değil		
66	ID	İleriye yönelik beklentilerinizden.	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>	
67	ID	Fiziksel çalışma koşulları	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>	
68	ID	Yeteneklerinizin kullanılma şekli	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>	
69	ID	Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	0 <sup>2</sup>	0 <sup>1</sup>	

## 8.2. EK-2. Etik Kurul Onayı

KARAR BİLGİLERİ	Karar No:2015/11-30	Tarih: 16.04.2015
	Prof.Dr.Yücel DEMİRAL'ın sorumlusu olduğu "Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması" isimli klinik araştırmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, etik açıdan çalışmanın gerçekleştirilmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.	
<b>ETİK KURUL BİLGİLERİ</b>		
ÇALIŞMA ESASI	Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu İşleyiş Yönergesi İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu	
<b>ETİK KURUL ÜYELERİ</b>		

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile ilişkili mi?		İmza
Prof.Dr.Banu ÖNVURAL (Başkan)	Tıbbi Biyokimya	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Ş.Reyhan UÇKU (Başkan Yardımcısı)	Halk Sağlığı	DEU Tıp Fakültesi Halk Sağlığı A.D.	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Nejat SARIOSMANOĞLU	Kalp Damar Cerrahisi	DEU Tıp Fakültesi Kalp Damar Cerrahisi Anabilim Dalı	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Ece BÖBER	Pediyatrik Endokrinoloji	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Vesile ÖZTÜRK	Nöroloji	DEU Tıp Fakültesi Nöroloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Ahmet Turan IŞIK	Geriyatri	DEU Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Mukaddes GÜNELİ	Tıbbi Farmakoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Ayşe Aydan ÖZKÜTÜK	Tıbbi Mikrobiyoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Mikrobiyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Nihal GELECEK	Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	DEU Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Müge KIRAY	Fizyoloji	DEU Tıp Fakültesi Fizyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Şeyda Seren İNTEPELER	Hemşirelik Yönetimi	DEU Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Yönetimi A.D	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Sefa KIZILDAĞ	Tıbbi Biyoloji ve Genetik	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyoloji ve Genetik A.D	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Sevda ÖZKARDEŞLER	Anesteziyoloji	DEU Tıp Fakültesi Anesteziyoloji ve Reanimasyon A.D.	Kadın	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Uzm.Dr.Ahmet Can BİLGİN	Hukuk	DEU Tıp Tarihi ve Etik A.D	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Mehmet Erhan ÖZKUL	Sağlık mensubu olmayan üye	D.E.U Tıp Fakültesi İdari Mali İşler	Erkek	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	



T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
KAMU HASTANELER BİRLİĞİ KURUMU  
Manisa İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 61763929/774.07  
Konu : Araştırma İzni/Ceyda ŞAHAN

DAĞITIM YERLERİNE

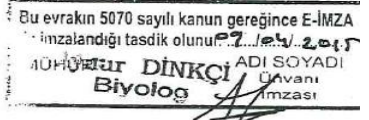
İlgi: Dr. Ceyda ŞAHAN'ın 23/03/2015 tarihli yazısı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda görev yapan Dr. Ceyda ŞAHAN'ın "Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması" konulu araştırmasını Genel Sekreterliğimize bağlı Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi Sağlık Tesisinde yapması uygun görülmüş olup, ancak hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, araştırmaya katılımların gönüllülük esasına göre yapılması, kişisel verilere ve özel hayatın korunmasına özen gösterilmesi, araştırmanın amacı, yöntemi, kapsamı, süresi, araştırmacı metodu ve kavramsal çerçevesini açıklayan bilgiler de göz önünde bulundurularak, çalışma sonucunda kurumsal, toplumsal ve sosyal fayda sağlamak amacıyla çalışma sonuç raporunu, araştırmanın tamamlanmasının öngörüldüğü tarihten itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Genel Sekreterliğimiz Eğitim Birimi'ne iletilmesi; sonuç raporunun Kurumumuza iletilmemesi durumunda, tarafınızdan Kurumumuz bünyesindeki Sağlık Tesislerinde bundan sonra talep edeceğiniz çalışmalara izni verilmesinin mümkün olmayacağı hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Uzm. Dr. Ayhan KORKMAZ  
Genel Sekreter.

Dağıtım:  
Manisa Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanesi Yöneticiliği  
Ceyda Şahan(Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı  
Anabilim Dalı )



Sakarya Mah. Atatürk Bulvarı no:58  
A tılı bilgi için: sadık ünlü

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden cac43f85-b633-49a4-bb65-d97d96738f4d kodu ile erişebilirsiniz.





T.C.  
MANİSA VALİLİĞİ  
HALK SAĞLIĞI MÜDÜRLÜĞÜ  
Aile Hekimliği Uygulama Şube Müdürlüğü

MANİSA HALK SAĞLIĞI MÜDÜRLÜĞÜ - MANİSA  
HSM AİLE HEKİMLİĞİ UYGULAMA ŞUBE  
MÜDÜRLÜĞÜ  
06/05/2015 11:11 - 54532031 / 770 / 280  
00010233644

Sayı : 54532031/770  
Konu : Araştırma Başvurusu

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI'NA  
İZMİR

İlgi: 27.04.2015 tarihli araştırma başvuru dilekçesi ve ekleri.

Üniversiteniz Halk Sağlığı Anabilim Dalında görevli Prof. Dr. Yücel DEMİRAL'ın sorumluluğunda Manisa ilinde yürütülecek olan, "Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması" başlıklı ilgede kayıtlı araştırma izin talebi, "Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılacak Olan Araştırma Taleplerini Değerlendirme Komisyonu" tarafından değerlendirilmiştir.

Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanlığı tarafından 23.08.2013 tarih ve 2013.5679.86761 sayılı "Araştırma Talepleri" konulu yazı ve ekinde belirtilen koşullar çerçevesinde düzenlenerek 16.09.2013 tarih ve 2188 sayılı Makam Oluru ile onaylanan "Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılacak Olan Araştırma İzin/Onay Taleplerine İlişkin Değerlendirmeye Esas Teşkil Eden Kriterler" konulu yazımızda dikkat edilmesi gereken hususlar belirtilmiştir.

Bu kapsamda;

**Madde-7** "Değerlendirmelerde konuyla ilgili tüm yasal düzenlemeler, mesleki etik kodları, ulusal-uluslar arası bildirge ve duyurular ile etik değer ve ilkeler göz önünde bulundurulacaktır. Bu hususlara uygunluğu olmayan araştırmalar uygun görülmeyecek, uygun görüldüğü halde araştırmacının yürütülmesi esnasında söz konusu hususların ihlal edilmesi durumunda araştırmalar durdurulacak ve ilgili birimlere bilgi verilecektir."

**Madde -11** " Uygun görülen araştırma taleplerinden,

- ASM'de gerçekleştirilecek olanların bu merkezde çalışan personelden araştırmacının yürütülmesine esas gönüllü olduklarına dair belge alınması,
- ASM'nin işleyişi ve güvenilirliğine zarar verilmemesi,
- Aile hekimlerine kayıtlı nüfusla ilgili verilerin şahsın veya yasal vasisinin izni olmadan alınmaması hususlarına riayet edilmelidir.

Yukarıda yer alan ilkelere bağlı kalmak ve araştırmaya katılmayı kabul eden kişilerin yazılı onamlarının alınması koşuluyla Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılacak Olan Araştırma İzin/Onay Taleplerine İlişkin Esas Teşkil Eden Kriterler çerçevesinde değerlendirmeler yapılarak araştırma izin talebiniz uygun bulunmuştur.

Çalışma tamamlandığında araştırmaya katılmayı kabul eden kişilerin yazılı onamları ile araştırma sonuçlarını içeren bir rapor örneğinin Kurum Başkanlığına iletilmek üzere Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir. Talep sahibine durumun bildirilmesi hususunda,

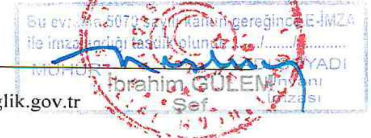
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Osman ÖZTÜRK  
Halk Sağlığı Müdürü

**EKLER:**

I- Komisyon Onayı (1 sayfa)

Halk Sağlığı Müdürlüğü Aile Hekimliği Uygulama Şube Müdürlüğü  
T 236 231 19 04/143-181-210 FAX:0 236 231 49 93 e-posta:hsm45.ahu@saglik.gov.tr



Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 2270930e-6630-43a3-91b6-dbe95ce3e529 kodu ile erişebilirsiniz.

## İL ARAŞTIRMA TALEPLERİNİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU TOPLANTI KARAR TUTANAĞI

Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanlığı tarafından 23.08.2013 tarih ve 2013.5679.86761 sayılı "Araştırma Talepleri" konulu yazı ve ekinde belirtilen koşullar çerçevesinde araştırma taleplerinin Halk Sağlığı Müdürlüklerince de değerlendirilebileceği belirtilmiştir.

Buna istinaden, İl Halk Sağlığı Müdürlüğümüz bünyesinde Makam Oluru ile "Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılacak Olan Araştırma Taleplerini Değerlendirme Komisyonu" oluşturulmuştur.

"Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri Alanında Yapılacak Olan Araştırma İzin/Onay Taleplerine İlişkin Değerlendirmeye Esas Teskil Eden Kriterler" çerçevesinde, başvurusu yapılan araştırma talepleri, 04.05.2015 tarihinde saat 15:00'de Komisyonumuzca değerlendirilmiştir.


Yapılan değerlendirmeye göre;

- 19.02.2015 tarihli araştırma başvuru dilekçesi ile başvuru yapan Manisa Halk Sağlığı Müdürlüğü Yunusemre Toplum Sağlığı Merkezi Başkanı Uz.Dr.Ümit ATMAN tarafından yürütülecek olan "Manisa'da 1.Basamak Sağlık Hizmeti Alan Bireylerin Şiddet Konusundaki Bilgi, Tutum ve Görüşleri" başlıklı araştırma başvurusu uygun bulunmuş olup, Komisyonca izin verilmiştir.
- 27.04.2015 tarihli araştırma başvuru dilekçesi ile başvuru yapan Dokuz Eylül Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında görevli Prof. Dr. Yücel DEMİRAL'ın sorumluluğunda Manisa ilinde yürütülecek olan, "Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması" başlıklı araştırma başvurusu uygun bulunmuş olup, Komisyonca izin verilmiştir.
- 09.04.2015 tarihli araştırma başvuru dilekçesi ile başvuru yapan Celal BAYAR Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu'nda görevli Doç. Dr. Özden DEDELİ'nin sorumluluğunda Manisa ilinde yürütülecek olan, "Manisa Merkezde Yaşayan Yaşlı Bireylerde Fekal İnkontinans Sıklığı ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi" başlıklı araştırma başvurusu uygun bulunmuş olup, Komisyonca izin verilmiştir.
- 27.04.2015 tarihli araştırma başvuru dilekçesi ile başvuru yapan Celal BAYAR Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu'nda görevli Doç. Dr. Sevgi ÇINAR PAKYÜZ'ün sorumluluğunda Manisa ilinde yürütülecek olan, "Hemşire Tarafından Verilen Eğitim Hipertansiyonlu Hastalarda Kan Basıncını ve Bilgi Düzeyini Etkiler mi?" başlıklı araştırma başvurusu değerlendirilerek etik kurul için gerekli olan ön onay verilmiştir. Etik kurul onay belgesinin sunulmasının ardından çalışmasına başlaması uygun görülmektedir.
- 10.04.2015 tarihli araştırma başvuru dilekçesi ile başvuru yapan Ege Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında görevli Prof. Dr. Meltem ÇİÇEKLİOĞLU'nun sorumluluğunda Manisa ilinde yürütülecek olan, "Manisa İli Şehzadeler ve Yunusemre Toplum Sağlığı Merkezlerinde Çalışanlara Verilecek İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Değerlendirilmesi" başlıklı araştırma başvurusu değerlendirilerek etik kurul için gerekli olan ön onay verilmiştir. Etik kurul onay belgesinin sunulmasının ardından çalışmasına başlaması uygun görülmektedir.

Yukarıda belirtilen araştırmalara ait başvuru formları ve ekli belgeler incelenmiş, araştırmaların gerçekleştirilmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir. İş bu tutanak imza altına alınmıştır.

  
Dr. Osman ÖZTÜRK  
Başkan

  
Dr. Ayla M. PİRAY  
Üye

  
Uz. Dr. Gonca ATASOYLU  
Üye

  
Dr. Tolga ÖVAYURT  
Üye



Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

07/04/2015  
Selvi

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL (İNVAZİV) OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME  
KOMİSYONU'NA

İşyerimiz NE-KA Kalıp Makina Plastik Taşımacılık San. Tic. Ltd. Şti.'de

Prof. Dr. Yücel Demiral'ın sorumlu araştırmacısı olduğu 'Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması' isimli araştırma için çalışanlarımızla anket çalışması yapılması talebi tarafımızdan uygun görülmüştür.

Saygılarımızla,

NE-KA  
KALIP MAKİNA PLASTİK  
TAŞIMACILIK SAN. TİC. LTD. ŞTİ.  
Dr. Yücel Demiral  
Tel: 0246 311 11 11  
Manisa No: 444 444 444  
MANİSA

### 8.3. Ek-3

## ÖZGEÇMİŞ

ADI SOYADI: Ceyda Şahan

TC Kimlik No / Pasaport No:	30334084544
Doğum Yılı:	1984
Yazışma Adresi :	Dokuz Eylül Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı
Telefon :	05054332282
Faks :	02324124001
e-posta :	ceyda_sahan@hotmail.com

### EĞİTİM BİLGİLERİ

Ülke	Üniversite	Fakülte/Enstitü	Öğrenim Alanı	Derece	Mezuniyet Yılı
Türkiye	Ege Üniversitesi	Tıp Fakültesi	Tıp	Yüksek Öğrenim (6 yıl)	2008
Türkiye	Dokuz Eylül Üniversitesi	Tıp Fakültesi	Halk Sağlığı	Tıpta Uzmanlık	2015

### AKADEMİK/MESLEKTE DENEYİM

Kurum/Kuruluş	Ülke	Şehir	Bölüm/Birim	Görev Türü	Görev Dönemi
İzmir Buca Seyfi Demirsoy Devlet Hastanesi	Türkiye	İzmir	Acil Servis	Pratisyen Hekim	05.01.2009-17.08.2011
Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye	İzmir	Halk Sağlığı Anabilim Dalı	Araştırma Görevlisi	17.08.2011-20.10.2015
Kars Halk Sağlığı Müdürlüğü	Türkiye	Kars	Merkez Toplum Sağlığı Merkezi	Uzman Hekim	28.01.2016-halen

### UZMANLIK ALANLARI

Uzmanlık Alanları
Halk Sağlığı

## DİĞER AKADEMİK FAALİYETLER

Son Bir Yılda Uluslararası İndekslere Kayıtlı Makale/Derleme İçin Yapılan Danışmanlık Sayısı			-
Son Bir Yılda Projeler İçin Yapılan Danışmanlık Sayısı			-
Yayınlarla Alınan Toplam Atıf Sayısı			-
Danışmanlık Yapılan Öğrenci Sayısı		Tamamlanan	Devam Eden
	Yüksek Lisans	-	-
	Doktora	-	-
	Uzmanlık	-	-
Diğer Faaliyetler (Eser/görev/faaliyet/sorumluluk/olay/üyelik vb.)		-	

## ÖDÜLLER

	Ödülün Adı	Alındığı Kuruluş	Yılı
<input type="checkbox"/>	-	-	-

## YAYINLARI

### SCI, SSCI, AHCI indekslerine giren dergilerde yayınlanan makaleler

1. Günay T, Pekel O, Simsek H, <b>Sahan C</b> , Soysal A, Kılınç O, Ergör G,"Smoking habits and cessation success: What differs among adults and elderly", Saudi Medical Journal, 2014, SCI-Expanded
2. Kaan Sözmen, Özlem Pekel, Tuba Sevim Yılmaz, <b>Ceyda Şahan</b> , Ali Ceylan, Ercan Güler, Eren Korkmaz, Belgin Ünal,"Determinants of inpatient costs of angina pectoris, myocardial infarction and heart failure in a university hospital setting in Turkey", Anadolu Kardiyol Derg, 2014; DOI: 10.5152/akd.2014.5320, 2014, SCI-Expanded





Ek Tablo. Maddeler Arası Korelasyon Katsayıları Dağılımı Devamı

	1-O	2-O	1-RA	2-RA	3-RA	4-RA	1-RC	2-RC	3-RC	4-RC	1-LK	2-LK	3-LK	4-LK	1-SD	2-SD	3-SD	4-SD	1-GB	2-GB	1-SI	2-SI	1-TD	2-TD	3-TD	1-IG	2-IG	3-IG	4-IG	1-ID	2-ID	3-ID	4-ID		
1-O		,371	,464	,147	,085	,070	-,058	,007	-,044	-,091	,231	,257	,281	,243	,137	,125	,242	,197	,264	,174	,031	,065	,158	,209	,132	,036	,024	,070	-,012	,359	,229	,269	,258		
2-O			,391	,353	,318	,406	-,103	-,216	-,166	-,199	,368	,357	,385	,405	,177	,231	,246	,331	,373	,254	,045	,111	,214	,271	,264	,030	,022	-,003	-,007	,393	,319	,417	,391		
1-RA				,306	,295	,238	-,095	-,098	-,211	-,224	,275	,244	,278	,279	,120	,193	,172	,219	,208	,225	,102	,153	,202	,245	,234	-,071	-,063	-,099	-,073	,322	,191	,264	,250		
2-RA					,525	,516	-,127	-,158	-,185	-,185	,172	,144	,215	,229	,051	,133	,109	,125	,134	,147	,102	,152	,209	,216	,297	,005	-,041	-,057	-,075	,271	,218	,212	,284		
3-RA						,604	-,099	-,167	-,160	-,156	,140	,173	,212	,250	-,013	,108	,002	,112	,088	,141	,088	,164	,189	,140	,179	,048	-,073	-,052	-,034	,185	,158	,234	,244		
4-RA							-,034	-,141	-,129	-,112	,184	,237	,240	,267	,036	,160	,019	,102	,099	,142	,078	,132	,257	,201	,284	,103	,012	,044	-,015	,259	,211	,271	,294		
1-RC								,452	,469	,415	-,118	-,170	-,123	-,125	,054	,016	-,095	-,099	-,087	-,085	-,127	,028	-,088	-,114	-,110	,051	,075	,069	,090	-,106	-,159	-,108	-,098		
2-RC									,577	,533	-,111	-,146	-,094	-,127	,033	-,062	-,015	-,129	-,074	-,045	-,207	,028	-,133	-,131	-,165	,076	,113	,105	,074	-,071	-,187	-,142	-,207		
3-RC										,650	-,176	-,218	-,180	-,202	,020	-,036	-,111	-,128	-,128	-,100	-,222	-,020	-,198	-,210	-,197	,025	,088	,068	,074	-,135	-,133	-,103	-,109		
4-RC											-,211	-,246	-,272	-,245	-,019	-,062	-,133	-,198	-,186	-,127	-,178	,007	-,134	-,230	-,233	,109	,123	,131	,087	-,224	-,209	-,190	-,271		
1-LK												,681	,651	,573	,207	,173	,408	,425	,444	,236	-,032	,019	,154	,180	,194	,041	,024	,025	,015	,350	,176	,270	,261		
2-LK													,733	,698	,177	,182	,375	,463	,450	,260	-,031	-,004	,161	,195	,184	,041	,012	,013	,004	,381	,248	,304	,324		
3-LK														,769	,172	,185	,428	,457	,483	,211	-,027	-,004	,196	,285	,239	,084	,077	,036	,022	,418	,308	,324	,347		
4-LK															,145	,178	,432	,476	,460	,181	-,049	,026	,214	,292	,245	,090	,060	,055	,028	,356	,255	,292	,352		
1-SD																,554	,448	,281	,282	,451	-,025	,215	,236	,280	,176	,096	,073	,074	,055	,189	,074	,162	,134		
2-SD																	,366	,335	,234	,479	,030	,267	,325	,379	,235	,013	,008	-,033	-,033	,236	,185	,180	,257		
3-SD																		,626	,557	,373	-,080	,116	,164	,241	,198	,106	,109	,106	,026	,232	,073	,206	,181		
4-SD																			,618	,304	,001	,147	,144	,217	,146	,030	,000	,010	-,037	,236	,226	,205	,273		
1-GB																				,446	-,070	,091	,211	,254	,190	,063	,055	,005	,058	,280	,216	,260	,271		
2-GB																					,007	,243	,368	,398	,270	,028	,006	-,042	,056	,202	,131	,195	,166		
1-SI																						,221	,138	,175	,108	-,150	-,211	-,124	-,119	-,013	,047	-,026	,023		
2-SI																								,261	,208	,169	-,053	-,085	-,022	-,038	,039	,039	-,006	,049	
1-TD																									,690	,497	-,033	,007	-,036	-,058	,211	,195	,240	,294	
2-TD																										,601	-,051	-,011	-,062	-,131	,273	,262	,233	,290	
3-TD																											,018	,100	,056	-,044	,280	,253	,297	,276	
1-IG																												,684	,710	,548	,055	-,004	,036	,074	
2-IG																													,716	,595	,096	,034	,093	,044	
3-IG																														,550	,042	,022	,078	,027	
4-IG																															-,038	-,094	-,070	-,035	
1-ID																																,496	,608	,592	
2-ID																																	,491	,487	
3-ID																																		,602	
4-ID																																			1,000