


T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

# İŞ LİMİTASYONU ÖLÇEĞİ KISA FORMU TÜRKÇE UYARLAMASI: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

RAMAZAN ŞAHİN

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

TEMMUZ 2019


GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

# İŞ LİMİTASYONU ÖLÇEĞİ KISA FORMU TÜRKÇE UYARLAMASI: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

**Ramazan ŞAHİN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TEMMUZ 2019**

Ramazan ŞAHİN tarafından hazırlanan "İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof. Dr. Seçil ÖZKAN

Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

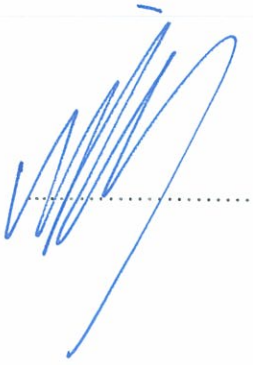
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



**Başkan :** Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN

Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



**Üye :** Dr. Öğretim Üyesi Elif DURUKAN

Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Başkent Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 22/07/2019

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa ASLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

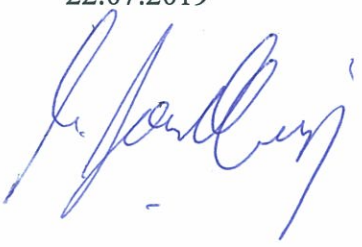
# ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ramazan ŞAHİN

22.07.2019



İŞ LİMİTASYONU ÖLÇEĞİ KISA FORMU TÜRKÇE UYARLAMASI: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

(Yüksek Lisans Tezi)

Ramazan ŞAHİN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEMMUZ 2019

# ÖZET

Çalışmanın amacı; çalışanların son iki hafta içerisinde yaşadıkları fiziksel veya duygusal sağlık durumlarının, çalışma hayatları üzerine etkisini inceleyen İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu' nun (İLÖ-KF) Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. Çalışma kavramı ile iş sağlığı ve güvenliği kültürü birbiri ile bütünleşmiş bir anlam ifade etmektedir. Maddi ve manevi açıdan düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliğinin her açıdan iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için yapılan her türlü emek ve harcama, yaşanacak kaza ya da yaralanma olasılıklarını en aza indirmekte, ekonomik olarak fayda sağlamakta, çalışma ortamını güvenli ve sağlıklı bir ortama dönüştürmekte ve iş kazaları ve meslek hastalıklarından iş görenleri korumakta çok önemli bir yere sahiptir. Çalışmamıza bir fakültede görev yapan 104 akademisyen dahil edildi. Katılımcılara demografik bilgi formu ve İLÖ-KF uygulandı. İLÖ-KF' nun test-tekrar test güvenilirliği yedi gün arayla tekrarlanarak değerlendirildi. Ölçeğin yapısal geçerlilik ve zamana göre değişmezlik güvenilirliği için test-tekrar test intraklass korelasyon (ICC) yöntemi ile Cronbach alfa testi kullanıldı. İLÖ-KF iki faktör altında %68,62 varyans ile yapısal geçerliliği sağladığı tespit edildi. İLÖ-KF güvenilirliği (ICC=0.96) ve iç tutarlılığı (Cronbach alfa=0.83) oldukça yüksek olarak bulundu. İLÖ-KF Türkçe dilinde geçerli ve güvenilir bir testtir.

Bilim Kodu : 1029.2

Anahtar Kelimeler : Geçerlilik, güvenilirlik, iş sağlığı ve güvenliği, iş limitasyonu

Sayfa Adedi : 91

Danışman : Prof. Dr. Seçil ÖZKAN

WORK LIMITATIONS QUESTIONNAIRE SHORT FORM TURKISH ADAPTATION:

VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

(M. Sc. Thesis)

Ramazan ŞAHİN

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

JULY 2019

# ABSTRACT

The aim of this study is to translate and adapt a Turkish version and investigate the validity and reliability of the Work Limitations Questionnaire-Short Form (WLQ-SF) of workers who live physical or emotional health limitations in the last two weeks on working. The concept of working and the culture of occupational health and safety have an integrated meaning. From a material and spiritual point of view, all kinds of labor and expenditure for the reformation and improvement of occupational health and safety minimizes the possibility of accidents or injuries, provides economic benefits, transforms the working environment into a safe and healthy environment and has a very important place to protect workers from occupational accidents and occupational diseases. 104 academicians were included in our study from a faculty. Test-retest reliability was evaluated by repeating the WLQ-SF with a 7-day interval. The test-retest intraclass correlation (ICC) method and Cronbach's alpha test were used for structure validity and time invariant reliability over time of the scale. WLQ-SF was found to provide structural validity with %68,62 variance under two factors. WLQ-SF was found high reliability (ICC = 0.96) and internal consistency quite high (Cronbach alpha = 0.83). WLQ-SF is a valid and reliable test in Turkish language.

Science Code : 1029.2

Key Words : Validity, reliability, occupational health and safety, work limitation

Page Number : 91

Advisor : Prof. Dr. Seçil ÖZKAN

# TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince bilgisini, deneyimini, desteğini ve güler yüzünü benden esirgemeyen tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Seçil ÖZKAN'a,

Bilgisi ve tecrübesi ile hayatımdaki dönemeçlerde bana her zaman yol gösterdiği için Sayın Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN'a,

Tez çalışmam ve öğrenim hayatım boyunca bilgisi, deneyimi ve destekleri için Sayın Dr. Öğr. Üyesi Elif DURUKAN'a, Prof. Dr. F. Nur BARAN AKSAKAL'a, Doç. Dr. Meral HURİ' ye,

Tezin her aşamasında öncelikle dostlukları, sonra da verdikleri öneriler ile sonsuz destekleri için sevgili arkadaşlarım Orkun Tahir ARAN' a, Berkan TORPİL'e ve Barkın KÖSE' ye,

Hayatımın her anında elini yüreğimde, başımı omzunda hissedebildiğim için canım eşim Dr. Öğr. Üyesi Sedef ŞAHİN' e

Sonsuz teşekkürler…

# İÇİNDEKİLER

**Sayfa**

ÖZET ..... iv

ABSTRACT ..... v

TEŞEKKÜR ..... vi

İÇİNDEKİLER ..... vii

SİMGELER VE KISALTMALAR ..... x

1. GİRİŞ ..... 1

2. GENEL BİLGİLER ..... 3

2.1. Çalışma, İş ve İş Türleri ..... 3

2.1.1. Çalışma ve iş tanımı ..... 3

2.1.2. Mavi yaka ve beyaz yaka iş gören tanımı ..... 5

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ..... 8

2.2.1. İş sağlığı ve güvenliğinin tanımı ..... 9

2.2.2. İş sağlığı ve iş güvenliği ilişkisi ..... 10

2.2.3. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi ..... 11

2.2.4.İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ..... 12

2.2.5.İş sağlığı ve güvenliğinin önemi ..... 13

2.3. Akademisyenlik Tanımı ..... 16

2.3.1.Akademisyenlerde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen kişisel, fiziksel ve çevresel faktörler ..... 18

2.3.2. Akademisyenlerde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen faktörlerin incelenmesi ..... 29

2.4. Ölçeklerin Tercüme ve Adaptasyon Süreci ..... 31

2.5. Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması ..... 32

2.5.1.Geçerlilik ..... 32

2.5.2.Güvenilirlik ..... 34

**Sayfa**

Eşdeğer formlar yöntemi (Parallel forms reliability) ..... 35

3. GEREÇ VE YÖNTEM ..... 39

3.1. Çalışmaya Katılanlar ve Örneklem Büyüklüğü ..... 39

3.2. Yöntem ..... 40

3.3. Değerlendirme Araçları ..... 40

3.3.1. Demografik bilgi formu ..... 40

3.3.2. İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu (İLÖ-KF) ..... 40

3.4. İş Limitasyonları Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçeye Uyarlanması ..... 42

3.4.1. Ölçeği hedef dile çevirme (forward translation) ..... 43

3.4.2. Uzmanlardan geribildirim alınması (expert panel feedback) ..... 43

3.4.3. Ölçeği hedef dilden orijinal dile çevirme (back translation) ve harmanizasyon ..... 43

3.4.4. Uyarlanmış ölçeğe ön test sonrası son halinin verilmesi (final version) ..... 43

3.5. Verilerin Toplanması ..... 43

3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi ..... 44

3.6.1. Geçerlilik analizi ..... 44

3.6.2. Güvenilirlik analizi ..... 44

4. BULGULAR ..... 45

4.1. Demografik Özellikler ..... 45

4.2. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Soru İçeriğine Ait Bulgular ..... 45

4.3. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Puan Ortalamalarına Ait Bulgular ..... 47

4.4. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Geçerlilik Analizine Ait Bulgular ..... 48

4.5. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Güvenilirlik Analizine Ait Bulgular ..... 49

5. TARTIŞMA ..... 51

6. SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 57

KAYNAKLAR ..... 59

**Sayfa**

EKLER..... 69

ÖZGEÇMİŞ ..... 90

# ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 2.1. Monitör ve operatör arası görüş hizası .....25

Şekil 2.2. Masada oturma ve özellikleri .....25

Şekil 2.3. Ekranlı araç ile çalışmalarda önerilen duruş pozisyonu .....27

Şekil 2.4. Ergonomik tasarlanmış sandalye .....27

# ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge 2.1. Cronbach alfa (α) katsayısının değerlendirilmesi .....37

Çizelge 2.2. Geçerlilik ve güvenilirlik analiz etme yöntemleri ve kullanılan testler.....38

Çizelge 3.1. İLÖ-KF 4 Temel Alana Ait Soruların Dağılımı .....40

Çizelge 4.1. Katılımcıların bazı tanımlayıcı özellikleri ve dağılımı .....45

Çizelge 4.2. İLÖ-KF Soru Cevapları Dağılımı-1 (frekans) .....46

Çizelge 4.3. İLÖ-KF Soru Cevapları Dağılımı-2 (frekans) .....47

Çizelge 4.4. İLÖ-KF Yüzlük Puan Karşılığı Ortalamaları .....48

Çizelge 4.5. İLÖ-KF 'nin Faktör Yapısı .....48

Çizelge 4.6. İLÖ-KF madde, alt ve ölçek tanımlayıcı ve test –tekrar test güvenilirlik ölçümleri .....50

# SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

| Kısaltmalar | Açıklamalar |
|---|---|
| **A.B.D.** | Amerika Birleşik Devletleri |
| **dB** | Desibel |
| **DSÖ** | Dünya Sağlık Örgütü |
| **ICC** | Intraclass Correlation Coefficient |
| **ILO** | International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü) |
| **İSG** | İş Sağlığı ve Güvenliği |
| **İLÖ** | İş Limitasyonu Ölçeği |
| **İLÖ-KF** | İş Limitasyonu Ölçeği- Kısa Formu |
| **JSS** | Job Satisfaction Survey |
| **KMO** | Kaiser-Meyer-Olkin |
| **M.Ö.** | Milattan Önce |
| **M.S.** | Milattan Sonra |
| **PWE** | Perceived Work Environment |
| **SPSS** | Statistical Package for Social Sciences |
| **T.C.** | Türkiye Cumhuriyeti |
| **WLQ** | Work Limitations Questionnaire |
| **WLQ-SF** | Work Limitations Questionnaire-Short Form |
| **YL** | Yüksek Lisans |
| **DR** | Doktora |
| **º C** | Santigrat Derece |

# 1.GİRİŞ

Çalışma kavramı insanların ihtiyaçlarını karşılamak isteme güdüsünden doğan toplumsal ilişkilerle birlikte ortaya çıkmıştır [1]. Herhangi bir şey yapmak, meydana getirmek, ortaya çıkarmak ve hem bedensel hem de zihinsel bir uğraş ve emek süreci olarak tanımlanan çalışma olgusu, insan yaşamının vazgeçilmez bir parçası olup, ona statü ve değer sağlayan, aynı zamanda toplumun bir parçası olmasını da destekleyen bir faaliyettir [2].

İş sağlığı ve güvenliğini; sanayileşmenin ve teknolojinin sebep olduğu çeşitli risk faktörleri ve tehlikeler nedeniyle hayatları ve gelecekleri risk altına giren iş görenlerin; hem çalıştıkları yerde işin yürütülmesi esnasında hem de işyeri dışında yaşamına, fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan uzak bir ortamda, fiziksel ve zihinsel sağlığının korunmasını amaçlayan sistemli ve bilimsel çalışmalar bütünü olarak tanımlayabiliriz [3, 4]. Ülkenin gayri safi milli hasılasının yaklaşık olarak %4'ü iş kazaları ve meslek hastaları kayıplarına harcanmaktadır [5]. Alınacak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbirler sayesinde bu kayıp ortadan kaldırılacak ve elde edilen gelir ülkenin gelişmesinde kullanılacaktır [6].

Çalışma ortamını güvenli ve sağlıklı bir ortama dönüştürme, iş kazaları ve meslek hastalıklarından iş görenleri koruma, iş hayatında her durumun önünde değerlendirilmesi gereken bir olgudur. İş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için yapılan her türlü harcama, yaşanacak kaza ya da yaralanma olasılıklarını en aza indirmede, üretilen ürünlerin maliyetlerinin düşmesinde ve kar marjının artmasında pay sahibi olabileceği unutulmamalıdır [7].

Akademisyenlik mesleği, üniversite içerisinde birlikte düşünsel yolları kesiştirmek için kurgular geliştirebilen, bir ücret karşılığı iş gören memur, meslek elemanı ya da bilgi işçisi olarak tanımlanabilir [8]. Akademik personeller bir öğretim kurumu içinde çalışma çevresine sahip olduklarından dolayı, ofis çalışanları ile aynı başlık altında değerlendirilir. Bu ortamlarda da tehlike sınıfları tebliği göz önüne alındığında az tehlikeli olarak görünmesine rağmen, gözlenen ve/veya gözlenmeyen birçok risk faktörünü barındırabilir [9]. Akademik personeller tıpkı diğer meslek gruplarında gözlendiği gibi fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal ve ergonomik birçok kişisel ve çevresel risk faktörlerinden etkilenebilecek çalışma ortamlarında bulunabilirler [10].

Akademisyenler de iş yükü ve stresi, tükenmişlik, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik etmenler gibi kişisel faktörler; uygunsuz duruş pozisyonları, devamlı-tekrarlayıcı hareketler ve iş ortamının ergonomik özellikleri gibi fiziksel faktörler ile gürültü, termal konfor, aydınlatma ve kimyasallar gibi çevresel faktörler iş sağlığını ve güvenliğini etkileyebilecek başlıca problemlerdendir [11].

Akademisyenler kişisel, fiziksel ve çevresel etkileri omuzlarında hisseden, her açıdan yıpranmaya açık olan bir meslek çalışanı olması nedeniyle, bu konulara yönelik daha çok çalışmaların yapılması gerekmektedir.[10].

Literatürde işteki üretkenlik kaybına bağlı maliyetlerin oldukça büyük bir ekonomik etkiye sahip olduğunu ve işte olunmayan günler nedeniyle yapılan ek ödemelerin de bu maliyetleri arttırdığı gösterilmiştir [12, 13]. Bu finansal etkiler göz önüne alındığında, çalışanlar arasında oluşan bu sağlık kaybının iş yerine olan etkisini ölçmek için çeşitli ölçeklere ihtiyaç olduğu belirtilmiştir [14, 15]. Araştırmacılar tarafından farklı dillere de uyarlaması yapılan bazı ölçekler mevcuttur. Bu ölçeklerden sıklıkla kullanılanları; çalışanların işe olan doyumlarını ve kişisel faktörlerinden kaynaklı sorunlarını değerlendirmede İş Doyum Ölçeği ile çalışanların iş tatminlerinde iç ve dış faktörler olarak iki faktör çeşidinin etkisini incelemede Minnesota Tatmin Ölçeği'dir [16-18] . İş limitasyon ölçeği ise bu ölçekler gibi sıklıkla tercih edilen bir ölçek olması yanı sıra, farklı olarak çalışanların hem fiziksel sağlığının hem de duygusal problemlerinin iş hayatları ile ilişkisini değerlendiren bir ölçek olması sebebiyle çalışanların işten kaynaklı etkilenimlerini tespit etmede kullanılması yönüyle ön plana çıkmaktadır [14].

Çalışanların fiziksel veya duygusal açıdan yaşadıkları zorlukların, iş hayatlarını olumsuz yönde etkilediği göz önüne alındığında, son iki hafta içerisindeki iş ile ilgili fiziksel ve duygusal durumun, çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyen İş Limitasyonu Ölçeğinin Türkçe uyarlaması yapılarak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması hedeflenmiştir.

# 2. GENEL BİLGİLER

## 2.1. Çalışma, İş ve İş Türleri

### 2.1.1. Çalışma ve iş tanımı

Çalışma, insanlığın varoluşundan bu yana her zaman var olmuş ve var olmaya da devam edecek bir olgudur. İnsanların ihtiyaçlarını karşılamak isteme güdüsünden doğan toplumsal ilişkilerle birlikte ortaya çıkmıştır. Çalışma kavramı, Work in America isimli kitapta, başka insanlar için bir önem ve değer olarak ifade edilen herhangi bir mal veya hizmet için üretim süreci olarak tanımlanır [19]. Çalışma, insan yaşamının vazgeçilmez bir parçası olup, ona statü ve değer sağlayan, aynı zamanda toplumun bir parçası olmasını da destekleyen bir faaliyettir. Bir başka bakış açısıyla ifade edecek olursak çalışma, herhangi bir şey yapmak, meydana getirmek, ortaya çıkarmak ve hem bedensel hem de zihinsel bir uğraş ve emek süreci olarak tanımlanabilir [2].

Townsend ve Christiansen'e göre iş tanımı" Emek sarf etmek veya çaba harcamak; nesneleri, düzenlemek, meydana getirmek, üretmek, oluşturmak, biçimlendirmek, yapılandırmak, şekil vermek; hizmetleri, organize etmek, değerlendirmek veya dizayn etmek; maddi anlamda bir kazancı olup olmadığını önemsemeksizin bir taahhüt altında çalışmak" olarak tanımlanmıştır [1]. İşlerin tanımı ve içeriği neticede elde edilen ürüne ve o ürünün özelliğine (örn. hizmet veya mal), ürünün nasıl ede edildiğine (örn. planlamak veya öğretmek), ürünün sonucunda elde edilene (örn. ücret veya sosyal kazanım) göre çeşitlilik gösterebilmekte ve bunlara ek olarak çevreye (örn. kültür), işi yapmak için istenen yetkinliklere (örn. fiziksel yeterlilik veya sertifika ve diploma) veya işi yapmak için ayrılan süreye (örn. yarı zamanlı veya tam zamanlı) göre değişkenlik gösterebilmektedir [1, 20]. İş, bu kadar çeşitli parametrelere sahip olduğu için sınıflandırılmaya ihtiyaç duymuştur. Bu sınıflandırmalara, aşağıda başlıklar halinde yer verilecektir.

## İş türleri

### *Ücretli iş*

Ücret, ekonomik açıdan değerlendirildiğinde "üretimde kullanılan bedensel ve düşünsel insan gücünün karşılığı" ve "emeği üretimde kullanabilmek için ödenen bir bedel" dir [1]. Ücretli iş, tam olarak ücret kavramında belirlenen olgunun iş karşılığı alınmasıdır. İş ve çalışma ile en çok arasında bağ kurulan olgudur. Uluslararası Çalışma Örgütü ücretli işleri altı ana alt grupta incelemiştir [20].

- Maaşlı çalışan: İstihdam edilme şekli ücretli olan bireyleri,
- İşveren: Bir hizmet akdinden yararlanarak herhangi bir işte ücret karşılığı maaşlı çalışan istihdam eden tüzel veya gerçek kişileri,
- Kendi adına çalışan: Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı maaşlı çalışan istihdam etmeyen tüzel veya gerçek kişileri,
- Üretici Kooperatifi Üyesi: Üyelerinin tamamının, imal aşamasının, satışın ve/veya başka gerçekleşen herhangi bir organizasyonunda, gelir ve gider dağıtılmasında fark gözetilmeksizin birebir söz sahibi olduğu kooperatif üyesi bireyleri,
- Katkı Sağlayan Aile Çalışanları: Aynı çatı altında hayatını devam ettiren kişilerin bir aile bireyi vasıtasıyla yönetilen pazar yönetimi odaklı işyerlerinde çalışan bireyleri,
- Herhangi bir Sınıflandırılmaya Girmeyen Çalışanlar: Yukarıdaki kategorilere dahil olmayan ya da kategorilerden birkaçına dahil olan bireyleri tanımlamaktadır.

### *Ücretsiz iş*

Toplumsal yapılarda insanlığın varoluşundan bu yana üretilen işlerinin çok büyük bir kısmı karşılığında bir şeyler elde etme ve günümüzde de tam manasıyla bir gelir elde etme üzerine kurulmuştur. Ancak ücretsiz işin tanımını ele alacak olursak, üretilen işlerin neticesinde bir gelir elde edilmemektedir. Maddi anlamda bir kazanç elde edilmemesine rağmen, ücretsiz yapılan işler, ücretli işlerin var olmasında büyük pay sahibidir. Toulmin'in bu konu hakkındaki görüşüne yer verecek olursak, yalnızca gelir sağlayan işleri değil sosyal ürüne sahip işlerle birlikte bütün işleri ücretli olarak değerlendirmek gerekmektedir [21].

Gönüllülük esasına dayalı çalışmalar, aile bireylerine bakım verme ve evin idare ettirilmesi/ev işleri gibi işler, ücretsiz işlere birtakım örnekler olarak gösterilebilir. Ücretli işlere yüklenen maddi ve finansal boyuttaki anlamlardan ziyade, ücretsiz işlere yüklenen mana, manevi ‘’sevgi’’ çerçevesinde değerlendirilmektedir [22].

Yapılandırılması söz konusu olan bazı gereklilikler ve beklentiler gibi günümüzde sadece çocukların ve gençlerin değil de, neredeyse her yaştaki bireylerin içine dahil olduğu ‘eğitim’ de ücretsiz işler kategorisinde incelenebilmektedir [20].

*Gizli iş*

Gayri resmi çalışma alanı olarak da varlığı bilinen gizli işler çoğunlukla yasadışı kaynaklı işlerdir. Çalışanlarının büyük hak kaybına uğradığını görmemezlikten gelerek, ek vergi ve sigorta işlemlerinden imtina etmek için çalışanlarının ücretlerini ‘elden’ ödemesi, devletin gerekli mercilerine gelir beyan etmeksizin satışı yapılan el yapımı ürünler veya diğer hizmetler bu çerçevede değerlendirilir [22].

*Korumalı iş*

Engel durumları birbirine benzeyen bireylerin finansal olarak kazanımlarından çok terapatik fayda sağlama gayesiyle çalıştığı iş türüdür. Engelli bireylere yönelik 1970’li yıllarda hastane altyapılı hizmetten, toplum altyapılı hizmete geçiş sonrası parlayan bu iş ve işyerleri, günümüzde dezavantajlı bireyleri yaşamdan soyutladığı için eski zamanlardaki gibi yaygın değildir [20].

### 2.1.2. Mavi yaka ve beyaz yaka iş gören tanımı

Çalışma ortamında yapılan işin kalitesi ve ihtiyaç duyulan güç, kabiliyet ve eğitim düzeyinin kapsamı dikkate alındığında mavi yaka ve beyaz yaka çalışanların ayırt edilmesi önem taşır. Çalışanların yaptıkları işlerde zihin-kas yaklaşımını göz önüne alarak ayrılması mavi ve beyaz yaka tanımı için bir altyapı oluşturmaktadır. 20. yüzyılın ilk çeyreğinde değerlendirilmeye başlayan bu zihin-kas yaklaşımında ‘’beyaz yakalı’’ terimi, en az düzeyde eğitim ve doğrudan yüksek kas gücü ya da fiziksel efor gerektiren ‘’mavi yakalı’’ teriminden, zihinsel efor gerektiren büro işlerini ayrı kefede değerlendirmek ve bu işleri

yapan iş görenler arasında ki ayrımı ifade etmek amacıyla ayrılmak istenmiştir [23]. Globalleşerek hızla büyüyen dünyamızda hizmet ve üretim sektörlerindeki iş işleyişleri ve işyerlerinin gelişmesi ve değişmesi sonucunda mavi ve beyaz yaka ayrımına ek, farklı renkte yaka çalışanlarda eklenmiştir, fakat hali hazırda daha yaygın olarak kullanılan ayrım hala mavi ve beyaz yakadır.

6

Mavi yakalı çalışan tanımı

Atölye ya da fabrika gibi işyerlerinde, fiziksel yeteneklerini ön plana çıkararak genellikle kalifiye olmayan yapım, mekanik ya da üretim bazlı iş yapan ve saatlik ya da parça başı ücretlendirme politikasıyla çalışan işçi sınıfını tanımlayan ‘mavi yakalı’ terimi, Amerika’da üretim kanadında iş görenlerin giydiği mavi renkli kot kumaşlarından ortaya çıkarılan iş kıyafetlerinden esinlenilerek oluşturulmuştur [24].

Sanayi devrimi ve 1789 Fransız İhtilali’nin ekonomik faaliyetler üzerinde yarattığı pozitif etkiler toplumların tüm alanlarda esaslı bir değişim yaşamasına sebep olmuştur [25]. Sanayi devrimi öncesinde, geleneksel toplumlarda üretim, halkın kendi evlerinde kendi imkanları doğrultusunda ufak miktarlarla yapılırken, sanayi devriminden sonra üretim fabrikalara taşınmıştır. Buna ek olarak toplumun kademeleri, içeriği, yapısı, davranış ve norm kalıpları değişime uğramış, ananevi içgüdüler zaman geçtikçe yerini akılcı davranış modellerine bırakmıştır. Sanayileşmeye bağlı olarak makineleşmede yaşanan artış, kırsal kesimlerdeki istihdamı düşürmüştür ve çiftçilerin büyük bir kısmı 19. yüzyılın ortasından itibaren kentlere göç gerçekleştirerek, sanayi toplumunun temel taşını meydana getirmiştir. Yaşanan bu durum neticesiyle ekonomik sistemde yeni sınıflar ortaya çıkmaya başlamıştır. Fiziksel olarak kol gücüne dayalı çalışan ve üretimleri serileştiren bu yeni işçi sınıfına mavi yakalılar denilmiştir [26].

18. yüzyılın son çeyreğinde fabrikalardaki makinalar buhar gücüyle çalışmaya başlamış, 20. yüzyıl başında elektrik enerjisi kullanılmaya başlanmış ve seri üretim başlamıştır. 20. yüzyılın son çeyreğinde bilgi teknolojileri ve elektronik sanayi otomasyonunu beraberinde getirmiştir. Günümüzde internetin hayatımızda önemli bir yer alması sanayi devriminin dördüncü evresi olarak tanımlanan sürece geçmemizi sağlamıştır [27]. Bu sistemin bir sonucu olarak görülen modern sistemin üretim sistemlerine kaynaştırılması sonucu üretim işlerini yapmak için yeni nesil üretim ‘işçileri/mavi yakalıları’ geliştirilebileceği

belirtilmiştir. Bunlara ek olarak bu yeni iş tanımlamaları, akıllı teknolojilerin ve bilişim sistemlerinin daha yaygın kullanıma açık olması ve dijital dünyanın gelişimi, geleceğin ‘’işçileri/mavi yakalıları’’ için verilecek eğitimlerin seviyesinin oldukça yüksek bir çıtada tutulmasını gerektirecektir [28].

Günümüzde ekonomi alanında uzman olan bir kesimin görüşüne göre, geleceğe dair yapılan istihdam araştırmaları sonucu geleneksel işçi diye tabir edilen sınıfın sayısal olarak günden güne azalacağı ve yeni ekonomi anlayışıyla birlikte şu anki yapıda fayda sağlayan üretim ve hizmet sektöründe görevli mavi yaka işçi ihtiyacının azalacağı, sadece bilişim döneminde ileri seviyede vasıflı teknisyenler ve idareciler için bir gelecek olduğu söylenmektedir [29].

Beyaz yakalı çalışan tanımı

İçinde bulundukları iş farklılıklarının bolca çeşitlenmesinden ötürü tam olarak bir tanımlama yapılmasının zor olduğu bir çalışan grubu olmakla birlikte, geliştirilmiş olan birtakım yaklaşımlar doğrultusunda beyaz yakalılar, fiziksel gücün kullanıldığı çalışma alanına karşı baskın bir şekilde zihinsel efora ve beyin gücüne odaklı olarak işlerin yürümesini sağlayan, genel kanı olarak belli bir oranda otoriteyi elinde tuttuğu varsayılan, göreceli olarak eğitimli iş görenlerdir [30].

Beyaz yakalılar terimi geçmişten günümüze kadar olan ki süre içerisinde olduğu gibi bugünde tam manasıyla bir çalışma grubunu ifade edememektedir. Beyaz yakalılar denildiğinde akla mühendisler, mimarlar, teknisyenler gibi daha çok teknik işlerde çalışanlar ya da yönetici ve denetçi, büro çalışanı gibi çalışanlar gelmektedir. Ülkeler arasında da ‘’beyaz yakalılar’’ teriminin karşılığı farklı anlamlarda kullanılmakta, bu terim yerine ‘’ücretli çalışanlar’’, ‘’kol gücüyle çalışmayanlar’’, ‘’büro işçileri’’ gibi tanımlamalar kullanılmaktadır. Bazı ülkelerde beyaz yakalı olarak ifade edilen bir meslek grubu, diğer ülkelerce farklı bir meslek grubu içerisinde değerlendirilebilir [31]. İngiltere de ise bu terim ‘’beyaz yakalılar’’ olarak adlandırılmaktadır [31]. Ayrıca Türkiye’nin de içinde bulunduğu bazı ülkelerin istatistiksel verilerinde ‘’beyaz yakalılar’’ kategorisi bulunmamaktadır. Türkiye’nin bu konuda resmi istatistiksel veri tabanı olarak sisteminde ‘’beyaz yaka çalışan’’ yerine ‘’profesyonel meslek mensupları’’ ya da ‘’büro-müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar’’ kullanılmaktadır [32].

Bain ve Price e göre beyaz yakalı olarak tabir edilen çalışan grubu ele alındığında bu grubun oldukça heterojen bir yapıda olduğu görülmektedir. Çalışmalarında beyaz yakalı olarak adlandırılan meslek grupları şu şekilde ayrılmıştır.

i) *İdari ve idari işlere yardımcı meslek grupları*: muhasebeci, finans sigorta uzmanları, insan kaynakları yöneticileri vb.
*ii)* *Sağlık ve eğitim olgusuna yardımcı meslek grupları:* hekimler, hemşireler, akademisyenler, öğretmenler vb.
*iii)* *Fen, mühendislik, teknoloji ve benzer alanlara yardımcı meslek grupları:* bilim insanları, mühendisler ve mimarlar, tasarımcılar vb.
*iv)* *Yönetimle alakalı meslek grupları:* üretim, depolama, lojistik gibi ticari alanda yetkili olan yöneticiler, denetçiler, sekreterler vb.
*v)* *Büro işleri ile alakalı meslek grupları:* şefler, müdürler, muhasebeciler, sigortacılar, finansçılar, üretim ve ürün kontrolörleri vb.
*vi)* *Bu temel alanların dışındaki meslek grupları:* gazeteciler, satış pazarlama uzmanları, güvenlik ve koruyucu hizmet çalışanları vb. [31].

Hyman ve Price'ın da bahsetmiş olduğu gibi, akademisyenler; sağlık ve eğitim olgusuna yardımcı meslek gruplarına dahil olan beyaz yakalılardır. Bizde çalışmamızı akademisyenler üzerinde yapmayı planladık.

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

Globalleşen dünyada ve ülkemizde sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin çok hızlı bir şekilde ilerlemesi, toplumların gelişim düzeylerini tırmandırırken, bireylerin eğitim, sosyal çevre, kültür ve bilinç düzeylerini yükseltirken, aynı zamanda çalışanların sağlığı hususunda çokça tehdit unsurunu da beraberinde getirmiştir. Çalışma ortamını güvenli ve sağlıklı bir ortama dönüştürme, iş kazaları ve meslek hastalıklarından iş görenleri koruma, iş hayatında her durumun önünde değerlendirilmesi gereken bir olgudur. Sosyal kesimlerde bu durumu ortak sorumluluk çatısı altında değerlendirmelidir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG), günden güne üzerinde durulan ve önemsenen bir konudur. Gelişen dünya ve değişen yaşam şartlarının önemli bir sebebi olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının nitelik ve nicelik olarak artış göstermesi bu alan üzerinde titizlikle durulmasının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği konusu ele alınmıştır.

### 2.2.1. İş sağlığı ve güvenliğinin tanımı

İş sağlığı ve güvenliği insanların kendini emniyette ve güvenli hissetmek istemeleri ve bu durumdan duydukları kaygıların oluştuğu zamanlar kadar geçmişe sahip bir kavramdır. Bu güvensizlik, insani güdüler ve refleksler ile sınırlı tutulduğundan dolayı, bugünkü profesyonel yaklaşıma uygun olarak tanılanan iş sağlığı ve güvenliği tanımının geçmişle örtüşmediği görülmektedir. Sanayileşmenin ve teknolojinin bu ölçüde gelişmesi çalışanları fiziksel, ruhsal ve biyolojik ve psiko-sosyal açıdan olumsuz etkilemiştir. Çalışanların maruz kaldıkları bu sağlık problemleri ile mesleki risklerin en aza indirilmesi ve ortadan kaldırılması için iş sağlığı ve güvenliği kavramı ortaya çıkmıştır.

<u>İş sağlığının tanımı</u>

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlığı herhangi bir hastalık veya sakatlık durumunun olmaması yanı sıra kişilerin bedenen ve ruhen tam bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır [33]. Bu tanımlamadan yola çıkarak, iş sağlığının da iş görenlerin bedensel ve ruhsal açıdan tam bir iyilik halinde olması olarak tanımlanabilir. İş sağlığı, yapılan iş nedeniyle, çalışanın karşılaşabileceği risklere ve bunun sonucunda meydana gelebilecek sağlık sorunları ve meslek hastalıklarına karşı kendini koruma içgüdüleri olarak tanımlanmaktadır [3]. İş sağlığı çalışanların; fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psiko-sosyal sorunlarıyla ilgilenen halk sağlığı dalına verilen isimdir. Bu halk sağlığı dalının esas amacı, çalışanların güvenlik ve sağlığını en tepe noktaya ulaştırmak ve bunu süreğen hale getirmektir [34]. İş sağlığı, iş görenlerin çalışma koşullarıyla kullandıkları alet ve makinelerden kaynaklı oluşan tehlike ve risklerden soyutlanmış ya da bu tehlike ve risklerin minimuma çekildiği bir çalışma ortamında tam bir iyilik hali ile çalışabilmeleridir [4]. Yukarıdaki tanımlar ışığında değerlendirecek olursak iş sağlığı konusu daha çok işin tıbbi boyutuyla ilgilidir. Bu nedenle de iş yeri hekimleri tarafından görev edinilir.

İş sağlığının amaçlarını temel olarak ele alacak olursak, çalışanların sağlığı ve çalıştığı alanın geliştirilmesi ve devamlılığı, yapılan işin sağlık ve güven içinde sürdürülebilirliği ve çalışma örgütlerinin desteğiyle bunun çalışma kültürüne dönüştürülmesi ve geliştirilmesi şeklinde belirleyebiliriz.

İş güvenliğinin tanımı

Güvenlik, kişilerin kendini fiziksel ve ruhsal olarak bir tehdit altında hissetmeme durumu olarak belirtilebilir. İş güvenliği de yapılan işin güven ortamında yapılması ve fiziksel bir kayba neden olmaksızın gerçekleştirme faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. Bu yüzden, iş güvenliği, çalışanın icra ettiği işten kaynaklı meydana gelebilecek fiziki kayıp veya iş kazalarına karşı önlem alma gayretlerini ifade etmektedir [3]. İş güvenliği konusu daha çok teknik alanları bünyesinde barındırdığından dolayı mühendislik biliminin ilgi alanına girmektedir. Bu sebeple iş güvenliği uzmanlığı mühendis, mimar ve teknik elemanlar yardımıyla yürütülür.

### 2.2.2. İş sağlığı ve iş güvenliği ilişkisi

İş sağlığı ve güvenliği, çalışmanın tıbbi kısmını barındıran iş sağlığıyla, teknik kısmını barındıran iş güvenliğinin iç içe geçtiği çok yönlü bir disiplini tanımlamaktadır. Kullanım olarak artık kalıplaşan ve hep birlikte aynı anlamda kullanılan iş sağlığı ve iş güvenliği olgularının birbiriyle olan ilişkisini ve farklılığını; Centel ve Demircioğlu *"İş sağlığı, çalışan bir kişinin iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirilebildiği bir iş çevresinde, huzurlu bir biçimde çalışabilmesini amaçlayan çalışmaları kapsarken; iş güvenliği de, işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için getirilmiş yükümlülüklere ait teknik kuralların bütünüdür."* şeklinde tanımlamıştır [4].

Özet olarak iş sağlığı ve güvenliğinden bahsedecek olursak; sanayileşmenin ve teknolojinin sebep olduğu çeşitli risk faktörleri ve tehlikeler nedeniyle hayatları ve gelecekleri risk altına giren iş görenlerin; hem çalıştıkları yerde işin yürütülmesi esnasında hem de işyeri dışında yaşamına, fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan uzak bir ortamda, fizik ve mental sağlığının korunmasını amaçlayan sistemli ve bilimsel çalışmalar bütünüdür.

### 2.2.3. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi

Tarihte iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yazılı bulguların, milattan önce (M.Ö.) 370 yıllarına dayandığı ve Hipokrat'ın kurşun maddesinin zararlı etkilerini meydana çıkardığı incelemelerinde görüldüğünü söylemek doğru olur. İş sağlığı ile ilgili çalışmalarda bulunan "İtalyan Bernardino Ramazzini" de (1633-1714) ilgi çeken kabul görmüş çalışmalara imza atmıştır [35]. Milattan Sonra (M.S.) 23-79 yılları arasında yaşadığı bilinen Pliny' de işyerleri tozlu ortamda olan iş görenler arasında nefes darlığı ve öksürük gibi bulguların ortaya çıktığını tespit etmiştir. Juvenal (M.S. 60-140) çalışmalarının büyük bölümünde ayakta duranlarda varis oluşumu olduğunu, demircilik işi ile uğraşanların ise gözlerinden rahatsızlandığını belirtmiştir. Madencilik sektörüyle birlikte iş sağlığına verilen önem büyük oranda artış göstermiş ve kayıtlarda bu şekilde yer almıştır [36].

Temel yapısında eşitlik barından Fransız İhtilali, o dönemin ekonomisini ve sosyal yaşamı derinden etkilemiştir. Liberalizmin ekonomiyi de etkilediği düşünülen o dönemdeki düşünce yapısı, özgürlük ve eşitliği iş hayatına da empoze etmiştir. Özgürlük ve eşitlik kavramının herkesi kapsadığını düşünürsek, çalışan ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin kendi kendine hukuki bir uyum içinde sağlanabileceği düşünülmüştür. Bu yüzden hiçbir mesleki kuruluş ile devlet arasında aracılık edilmesine müsamaha gösterilmemiştir. Sendika yoluyla kurulan örgütlenmelerin önü de ‘’Le Chapelier’’ yasası ile kesilmiştir [37].

İlk dikkate alınabilecek müdahale olarak fabrikada çalışan çırakların sağlık ve morallerini üst seviyede tutmalarını sağlayabilecek ‘’1802 tarihli Factory Act’’ adında bir kanun çıkarılmıştır. Bu kanun sayesinde fabrikada çalışan çırakların çalışma saatleri 12 saatle sınırlandırılmış; senede bir kereye mahsus olmak üzere yeni bir kıyafet verilmesi zorunlu tutulmuş, ayda bir kere kiliseye gitmelerine izin verilmiş ve çalıştıkları fabrikaların havalandırmaları kontrol edilerek çalışma ortamlarının iyi durumda muhafaza edilmesi ve yılda iki kere olmak üzere fabrikaların badana edilmeleri zorunlu tutulmuştur. 1800'lü yılların başlarında birbirini takip eden birçok yasa ile çalışanların emeğinin korunmasına dair önemli adımlar atılmıştır. Ağırlıklı olarak İngiltere de çıkarılan bu düzenlemeler, burası ile sınırlı kalmamış Kuzey Amerika ve Avrupa'nın birçok yerinde de ses getirerek dikkate alınmasının önü açılmıştır [38].

İş sağlığı ve güvenliği konusunun resmi olarak yasal bir düzen çerçevesinde değerlendirilmeye başlanması, yaklaşık olarak 19. yüzyıl sonrasına tekabül etmektedir. Bu tarihlerde göze çarpan önemli gelişmelerden biri olan sanayi devrimi; fabrikaların artmasını, şehirleşmenin temellerini, sosyal hayata önem veren birtakım grupların oluşmasını da desteklemiştir. Bu gelişmeler ışığında artan endüstriyel gelişmelerin sonucunda patlamalar, fiziksel kazalar, yangınlar, mesleki işlerden kaynaklı olduğu düşünülen zehirlenmeler gündem konusu olmaya başlamıştır. Yaşanan bu olumsuzluklar neticesinde insanların gözünde iş sağlığı ve güvenliği konusu bir hayli önem kazanmaya başlamıştır [39].

Sendikaların, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmek adına tüm dünyada sağladığı katkıların yanı sıra, Milletler Cemiyetine bağlı olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da bu alanda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu gelişmeler devam ederken 1946 yılında ILO ile Birleşmiş milletler arasında resmi kayıtlarda görülen anlaşma ile ILO iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir uzmanlık kuruluşu olmuştur [32].

İş sağlığı ve güvenliği olgusunun ülkemizde gelişim göstermesi dünyadakinin gerisinde kalmıştır. Ülkemizde ilk olarak, Cumhuriyet öncesi döneme ait uygulama Dilaver Paşa Nizamnamesi ile işçi haklarını korumak amacıyla düzenlenmiştir. Cumhuriyet sonrası ise iş sağlığı ve güvenliği konularını da içinde barındıran 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunları ise; 3008 sayılı İş Yasası, 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu takip etmiştir. En son ise günümüzde de geçerli olan 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı resmi gazetede yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 01 Ocak 2013 tarihi itibari ile yürürlüğe girmiştir [40].

### 2.2.4. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı

İş sağlığı ve güvenliği, günümüz koşullarının getirdiği çalışma anlayışı olarak disiplinler arası etkileşimi ve birlikte çalışma olgusunu gerekli kılan, tıp, hukuk, psikoloji, fizik gibi pozitif ve sosyal bilimler ile birlikte sürekli gelişim gösteren alanlardan birisidir. İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından en temel olanı, iş görenlerin çalışma ortamında meydana gelebilecek her türlü olumsuz durum ve olgunun etkisinden korunması, çalışma alanı olarak belirlenen yerlerde güvenliğin ve rahatın en üst seviyede sağlandığı bir ortamda çalışmalarının sağlanmasıdır. Bu koşulların sağlanmasında örnek olarak verilebilecek bazı çalışma alanları olarak, havalandırma, aydınlatma, ısıtma koşullarının çalışanlar için uygun

koşullar çerçevesinde sağlanması gerekir [41]. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacını bir başka bakış açısıyla ele alacak olursak, iş görenlerin hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdiği çalışma alanlarında, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmak olarak ifade edilen 'tam iyilik' halinin sağlanmasıdır [42].

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması çalışanların lehine olduğu kadar işverenlerin de yararına olan bir gelişmedir. Bunun nedenini irdeleyecek olursa ise, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle kaybedilen çalışma günü kayıpları için iş görenlere ödenen harcama kalemleri ve tazminatlarla, bu konuda alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine sağlayacağı maliyetler karşılaştırıldığında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için sağlanacak maliyetin çok daha az olacağını belirtmek gerekir [43]. Bu yüzden işverenler, iş sağlığı ve güvenliği adına alınacak her önlem ile meydana gelebilecek herhangi bir meslek hastalığı ya da iş kazasından doğacak maliyetleri en aza indirmeyi de bir amaç olarak benimseyebilir. Temel olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaçları olarak aşağıdaki sıralamayı gösterebiliriz.

i. Çalışanların sağlığını koruma,
ii. Sağlık profesyonelleri ile irtibatta bulunma,
iii. İşi sürekli iyileştirme,
iv. İşyerindeki sağlığı sürekli geliştirme ve sağlık tarama programlarının desteği,
v. İşveren ve çalışanlar için danışmanlık sürdürme [44].

### 2.2.5. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu çalışan insanlar, ölümlü kazalarla karşılaşarak hayatlarını kaybedebilir veya hayatlarının geri kalanını engelli bireyler olarak sürdürmek zorunda kalabilir. Bu durumu maddi açıdan da değerlendirecek olursak, işverenin karşılaştığı tedavi masrafları, tazminatlar, uzun süre iş görenlerin işe gelememesinden kaynaklı iş gücü kayıpları, yeni personelin eğitilmesi için harcanan giderler gibi kayıplar, işletmelerin her alanda ki rekabet piyasalarında olumsuz etkiler yaşamasına yol açabilmektedir [45]. İş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için yapılan her türlü harcama, yaşanacak kazalardaki olasılıkları en aza indirmede, üretilen ürünlerin maliyetlerinin düşmesinde ve kar marjının artmasında pay sahibidir [7]. İşverenlerin ve örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği adına yapacakları giderler, üretim adına maliyet artışına

sebebiyet vermektedir fakat uzun vadede bu giderler, meslek hastalıkları ve iş kazalarının sebep olacağı maliyet ve kayıplardan daha az miktarda olmaktadır. Yapılan birçok araştırmada, gelişmiş ülkelerde yapılan kaza başına hesaplanan maliyetlerin, iş kazaları sebebiyle oluşan maliyetin, yaşanan bu kazanın yaşanmaması için yapılan harcamalardan fazla olduğu görülmektedir [46].

İş görenlerin sağlığının koruma altına alınarak bu koruma durumlarının gelişimine önem verilmesi, toplumun sağlığıyla ilişkili gösterilen çabalar içerisinde kayda değer ve vazgeçilmez bir yer tutar. Ayrıca tarihsel süreçlerde her zaman işçilerin çalışma hayatında en geniş yeri kaplamaları, onların toplumun örgütlü bir kesimi olmalarında önemli bir rol oynamıştır. Görünen o ki, işçilerin sağlık uygulamalarında istediklerini alabilmesi, iş görenlerin, bu örgüt destekli güçleri kullanabilmeleri ile yakından ilişkilidir. İşçiler ve sendikalar tarafından sahiplenilmeyen uygulamaların büyük bir kısmı, istenilen etkiyi verememekte ve uzun vadeli olarak ayakta kalamamaktadır [47].

Çalışan açısından önemi

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersiz önlem alınmasından kaynaklı olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarından direkt olarak etkilenen taraf iş görenlerdir. İş kazaları ve meslek hastalıkları gerek kısa vadede, gerekse uzun vadede ölümle veya yaralanmalarla sonuçlanabilmektedir. Meslek hastalıkları veya iş kazalarıyla karşı karşıya kalan iş görenler, iş güçlerinde tamamen ya da kısmen kayıp yaşamak gibi durumlarla karşılaşacaktır. Böyle bir kaybın yaşanması sonrasındaki süreçte, çalışanların ücretlerinin tamamı veya bir kısmının kesintiye uğraması söz konusu olacaktır. Bu süreç zaten iş kaybı yaşamış olan çalışanı kuşkusuz daha da derinden sarsacaktır. Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği adına tedbirleri üst düzeyde alınmış bir işyeri ortamında çalışan iş görenlerin, sadece fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmaları değil aynı zamanda yüksek moral ve motivasyona sahip olmaları da sağlanacaktır. Böylelikle çalışanlar üretim sürecine tam bir iyilik hali ile dahil olacak ve en verimli şekliyle fiziksel, mental ve ruhsal açıdan da işgücünü tam randımanlı vermeye konsantre olacaktır [48].

İş görenler açısından yaşanan olayın finansal olduğu kadar psikolojik boyutu da oldukça önemlidir. Yaşadığı meslek hastalığı veya iş kazası travması neticesinde iş gücünü ve işini kaybeden çalışan bu noktadan sonra psikolojik olarak kendisini, ailesine ve yaşadığı topluma

yarar sağlayamayan bir birey olarak hissedebilir. Çevresine karşı bir statü kaybı, sosyal çevresinde bir azalma gözlemlenen bu çalışanların yaşadığı maddi ve manevi problemlerin maliyetinin tam manasıyla hesaplanabilmesi de mümkün değildir.

İşveren açısından önemi

Çalışma ortamında iş görenlerin sağlığına ve güvenliğine değer vermek, çalışan bireylerin kendi sağlık ve güvenliklerine değer vermelerini her koşulda desteklemek bilhassa iş görenlerde iş tatmini olgusunu yarattığı için önemlidir. Çalışanların çalıştıkları ortamda fiziksel, ruhsal ve psikolojik olarak güveni sağlamak, iş görenlere değerli olduklarını göstermenin bir yoludur [49]. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan yaralanmalar, işe devam edememe durumu ve çeşitli sağlık sorunları ise çalışma verimliliğini bir hayli etkilemektedir. Tüm bu olgulara ek olarak, çalışma ortamında alınacak her türlü tedbirle, iş kazası ve meslek hastalığı yaratabilecek veya herhangi bir sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamı oluşturacak teçhizat ve makine arızaları, patlama vakaları ve yangın gibi işletmeyi tehlike altına sokabilecek durumlar engelleneceği için işletme güvenliği de sağlanmış olmaktadır [50].

İş sağlığı ve güvenliği adına yapılan gider kalemlerinin, işletmelerin maliyet tablosunda artışa sebep olduğu kaçınılmaz bir gerçektir ancak, önlem alınmayan meslek hastalıkları ve kazalardan dolayı şirketin daha çok maddi kayıp yaşayacağı da göz önünde bulundurulmalıdır. İşletmeler tarafından programlı, bilimsel verilere dayalı bir şekilde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği harcamaları, çalışanların çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve iş görenlerin sağlıkları adına yapılan her türlü gider, bir miktar maliyet oluştursa da iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde oluşan hasarlardan oluşacak maliyetler, zarar gören makine ve aletlerin onarılması, iş görenlerin tedavi giderleri, çalışana ve yakınlarına ödenecek tazminatlar, kaza sonrası duran işlerin yetiştirilmesi için ekstradan çalışma masrafları, üretim ve verimlilikte yaşanacak düşüşlerin düzeltilmesi, yaşanan olay sonucu işletmenin prestij kaybı sonucu oluşan sıkıntılar maliyeti daha fazla arttıracaktır [50].

Toplumsal açıdan önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin hemen hemen her konuda olumlu gelişmeler yarattığı ortada olan bir gerçektir ve toplumsal perspektiften bakılınca hem sosyal hem finansal fayda sağladığı görülmektedir. Sosyal olarak tanımlayabileceğimiz kazançların en başında ölüm oranlarını azaltması ve sakatlanma risklerini en aza indirmesi gösterilebilir. İşin bu boyutu öne çıkarıldığında geleceğini daha rahat ve güvenle planlayabilen bireyler, toplumsal sorumlulukları hususunda daha bilinçli hareket etmeye olanak bulacaktır. İş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde oluşabilecek ölüm ve sakat kalma sonucu oluşabilecek psikolojik sorunlar iş görenlerde etki bırakacağı gibi aynı zamanda toplumda da etkiler bırakacaktır. İş sağlığı ve güvenliği adına alınan her önlem çalışanların sağlık sorunlarında azalmaya zemin hazırlayacağı gibi yaşam kalitelerinde de artışa destek verecektir, bu yüzden oluşabilecek psikolojik rahatsızlık oranlarında da azalma görülmesi beklenebilir. Tüm bunlara ek olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı iş barışı ve sosyal adalet olgularının gelişmesinde de önemli bir yere sahiptir [51].

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının toplum üzerinde meydana getirdiği maddi külfeti hesap etmek çok zordur. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıkları, sağlık sistemi ve sigorta sistemi gibi birçok alanı etkilemektedir. Çalışanların iş kazaları ve meslek hastalarından dolayı kaybettikleri iş günü ve iş gücü ülkenin finansal durumunun yanında sosyal yapısını da etkilemektedir. Ülkenin sosyo-ekonomik durumu, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen kayıplardan önemli derecede etkilenmektedir. Ülkenin gayri safi milli hasılasının yaklaşık olarak %4'ü iş kazaları ve meslek hastaları kayıplarına harcanmaktadır [5]. Alınacak iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbirler sayesinde bu kayıp ortadan kaldırılacak ve elde edilen gelir ülkenin gelişmesinde kullanılacaktır [6].

## 2.3. Akademisyenlik Tanımı

İnsanoğlu doğayı daha iyi tanıma isteği ile var olduğu andan bu yana evrende olan biten tüm doğal ve yapay oluşumları idrak etmeye çalışmış ve bu olguları bilimsel araştırmalarla çözümleyebilme yolunu seçmiştir. Bu bilimsel gelenek içerisinde, insanoğlunun doğayı ve kendini anlamlandırma çabası birçok bilim dalının ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Bilimsel değerlerin ortaya çıkmasında üniversitelerin ve orada bulunan akademisyenlerin payı yadsınamaz [52]. Akademisyen, üniversite ve benzeri öğretim faaliyetlerini

gerçekleştiren, araştırma çalışmaları gerçekleştiren ve çalıştığı alana kendi perspektifi doğrultusunda katkı sağlayan mesleki bir unvandır. Bu unvanı hak etmek ve devam ettirebilmek için birtakım yeteneklere sahip olmanın yanı sıra akademik çalışmalar ortaya konulmalıdır. Akademisyenlerde olması gereken bazı özellikler ele alınacak olursa, araştırmacı, sorgulayıcı, meraklı, sabırlı ve çalışmayı sevmek olarak sıralanabilir [53].

Akademisyenlik mesleği, üniversite içerisinde birlikte düşünsel yolları kesiştirmek için kurgular geliştirebilen araştırmacılar topluluğu çatısı altında kavramsallaştırılabilir. Bilim insanı veya öğretim görevlisi olarak tanımladığımız insanlar, üniversite çatısı altında bir ücret karşılığı iş gören memur, meslek elemanı ya da bilgi işçisi olarak tanımlanabilir. Bir başka açıdan bakacak olursak, öğreti sunma yoluyla kamu ya da özel alan kurum ve kuruluşlarına mesleki yeterliliği olan bireyler yetiştirme sorumluluğu sebebiyle de Kant'ın söylemiyle ''bir mesleğin derin bilgilisi'' şeklinde tanımlanabilir. Fakat, akademisyenleri kamuya hizmet veren memurlardan ayrı kılan temel özellik, mesleklerini yaparken etik sınırlandırmalar içerisinde, sahip oldukları araştırma özgürlüğünden kaynaklanan ayrıcalıklarıdır. Mesleklerinin tanımı, sahip oldukları bilgi birikimini diğer kuşaklara aktarma çerçevesinde sınırlı kalsaydı, öğretim üyeliği ''kamu hizmeti gören derin bilgili memur'' olarak tanımlanabilirdi. Fakat mesleği daha da anlamlı kılan 'araştırma' aracılığıyla yeni bilgiler üretimi ve bunu mümkün kılan akademik özgürlükler, bu mesleğin 'entelektüel' tanımlamasına uygunluk göstermektedir [8]. Pedro, akademisyenliği, ülkelere göre değişen görev ve haklarındaki farklılıklara rağmen, benzersiz bir meslek olarak tanımlamaktadır [54].

Öğretim elemanlarından, zaman zaman idari ve yönetim gibi benzer görevlerde yapmaları da beklenmektedir [54]. Öğretim elemanları olarak tanımladığımız kişiler, yüksek öğretim kurumlarında akademik personel kadrosu sınıfında bulunan kişilerdir. Öğretim elemanları, 2914 sayılı yükseköğretim Personel Kanunu çerçevesinde üç ana başlıkta incelenir [55].

i. Öğretim üyeleri
ii. Öğretim görevlileri ve okutmanlar
iii. Öğretim yardımcıları

Öğretim üyeleri; üniversitedeki profesörler, doçentler ve doktor öğretim üyelerinden oluşmaktadır. Öğretim görevlileri ve okutmanlar, görev olarak ders vermek ve uygulama

yaptırma yetkisi ve sorumluluğunda olan öğretim elemanlarıdır. Diğer bir tanım, öğretim yardımcıları ise, uzman, araştırma görevlileri, çevirici ve eğitim öğretim planlamacılarını temsil eder. Unvanların açıklamalarından bahsedecek olursak;

Profesör: Öğretim üyeleri içinde en yüksek akademik unvana sahip olandır.
Doçent: Doçentlik kriterlerini karşılamış akademik unvana sahip kişidir.
Doktor Öğretim Üyesi: Doktora çalışmalarını başarılı bir şekilde tamamlayan, alanında uzmanlık veya belirlenen sanat dallarında yeterlik belgesini ve yetkisini almış, ilk kademedeki akademik unvana sahip olan kişidir.
Öğretim Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında ve/veya dengi kurumlarda ders vermek ve uygulama yaptırmakla sorumlu öğretim elemanına verilen unvandır.
Okutman: Eğitim-öğretim süresi zarfında belirlenmiş öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenmiş derslerin okunmasını sağlayan ya da uygulamasını yaptıran öğretim elemanlarıdır.
Öğretim Yardımcıları: Üniversite ve/veya dengi yükseköğretim kurumlarında belirli süre zarfları için görevlendirilen, uzmanlar, çeviriciler, araştırma görevlileri ve eğitim-öğretim planlamacılarıdır.

### 2.3.1. Akademisyenlerde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen kişisel, fiziksel ve çevresel faktörler

Akademik personeller bir öğretim kurumu içinde çalışma çevresine sahip olduklarından dolayı, ofis çalışanları ile aynı başlık altında değerlendirilir. Bu ortamlarda da tehlike sınıfları tebliği göz önüne alındığında az tehlikeli olarak görünmesine rağmen, gözlenen ve/veya gözlenmeyen birçok risk faktörünü barındırabilir. Akademik personeller tıpkı diğer meslek gruplarında gözlendiği gibi fiziksel, kimyasal, biyolojik, psiko-sosyal ve ergonomik birçok kişisel ve çevresel risk faktörlerinden etkilenebilecek çalışma ortamlarında bulunabilirler. Akademisyenlerin çalıştıkları ortamlardaki ergonomik risk faktörleri onların sağlığını, güvenliğini, yaşam kalitesini, iş verimini ve motivasyonunu negatif bir biçimde etkileyebilmektedir [9]. Globalleşen dünyamızda ofis ortamında çalışan insanlarda meslek hastalıkları hızlı bir şekilde artmaktadır. Akademisyenler ve ofis ortamında çalışan personeller, alınacak bazı önlemler ve ergonomik düzenlemelerle bu meslek hastalıklarının önüne geçebilir ve çalıştıkları yerleri daha sağlıklı bir ortama dönüştürebilirler.

Kişisel faktörler

Kişilik ve meslek arasında uyumlu bir bağ olduğunda, kişiler daha başarılı olurlar ve iş tatminleri de o denli yüksek olur. Bu yüzdendir ki kişi kendi ilgisini, yeteneğini bir başka ifade ile kendi kişiliğini daha özverili tanıdığı ölçüde, yapacağı kariyer planlamasını da daha sağlıklı yapmış olacaktır [56]. Her işte olduğu gibi kişisel faktörler kişilerin çalıştıkları ortamlarda sağlık ve güvenlik açısında bazı sorunlar doğurabilir. İş yükü ve stresi, tükenmişlik, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik etmenler iş sağlığını ve güvenliğini etkileyebilecek kişisel faktörler olarak gösterilebilir [10].

İş ortamları ve çalışanlar arasında uyum sağlayarak yalnızca teknik düzenlemeleri ön planda değerlendirmek yeterli olmamaktadır, bu düzenlemeler ile birlikte çalışanların psikolojik durumları da değerlendirilmeli ve işe uyumlu hale getirilmesi sağlanmalıdır. İşletme çalışanları psikolojik açıdan doyuma ulaştığı takdirde, çalıştıkları kurumların verimlilik oranını arttıracak, işletme içindeki ilişkiler ve yapılması gereken iş istenilen düzeyde olacaktır. Ofislerde yaşanan psikolojik risk etmenleri; çalışanlardan, iş yapısından ve işletme yapısından kaynaklı olarak değişkenlik gösterebilir.

İş görenlerden kaynaklı olan faktörler, onların iç dünyası ve özel hayatlarından kaynaklanan bazı sorunlarıdır. Ekonomik problemler, ailevi sıkıntılar, iş hayatı dışında aldığı üzücü haberler, bazı mesleki problemler ve sosyal iletişim kopuklukları bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Latince bir kökene sahip ‘mobbing’ kelimesi, bir bireyi sistematik bir biçimde, fiziksel ve psikolojik olarak yıpratma süreci olarak tanımlanabilir [57]. Özellikle hiyerarşik yapının görüldüğü ve zayıf kontrol edici bir mekanizmaya sahip işletmelerde, güce sahip tarafın, diğerlerine psikolojik açıdan sistematik olarak uyguladığı baskı olarak da tanımlanabilir. Mobbing, yalnızca mağduriyet duyanlarda değil, diğer çalışanlar ve işletme üzerinde de olumsuz etkiler bırakabilen bir olgudur. İş görenlerin iş tatminini düşürmekte, çalışanlar arası güveni ve saygıyı azaltmakta, buna bağlı olarak iş verimini de düşürmektedir. Son zamanlarda gerek sosyoloji gerekse hukuksal boyutlarda değerlendirilmek üzere, bu olay disiplinler arası çalışılan bir konu olarak görülmeye başlanmıştır [58].

Yapılan işin yapısı ile işletmenin yapısı da psikolojik açıdan çalışanları etkileyebilmektedir.

i. İşin niteliği ve zorluğu,
ii. Amirlerin baskıcı tutumu,
iii. Tek tip çalışma düzeni,
iv. Çok yönlü ve çeşitli görevler,
v. Grup içerisinde oluşan çalışma baskısı,
vi. Rol çatışmaları ve belirsizlikleri,
vii. Kariyer fırsatlarının sınırlı olması,
viii. Ücret düşüklüğü,

işin ve işletmenin yapısal kaynaklarından oluşabilecek etkenlerdir.

*İş yükü ve iş stresinden kaynaklanan faktörler*

Çalıştığı ortamlarda iş görenler sağlık, performans ve mutlulukları konusunda çalışmalarını da olumsuz etkileyebilecek unsurlarla karşılaşabilirler. Bu unsurlar neticesinde iş görenlerin davranış ve performanslarını etkileyebilecek birtakım baskılar meydana gelmekte ve bu da iş yükü olarak tanımlanmaktadır. İş görenlerin bu iş yükünden fazla etkilenmemelerini sağlamak adına, kapasitelerini çok zorlamadan, onları olumsuz yönde etkileyebilecek bu faktörleri göz önünde bulundurarak yükü en az seviyede tutmak gerekmektedir [59].

Aycan ve arkadaşları iş yükünü, çalışanın yapmakla mükellef olduğu iş miktarının fazlalığına bağlı olarak hissettiği zaman baskısı olarak tanımlamıştır [60]. Bir diğer literatür tanımına göre iş yükü, karşılaştıkları iş nedeniyle iş görende strese sebebiyet veren en önemli ve en sık rastlanan stres faktörlerinden birisidir [61]. Süre olarak sınırlandırılmış bir zaman dilimi içeresinde birden fazla iş sonuçlandırmak durumunda kalan çalışanların stres düzeyleri artış gösterdiğinden dolayı iş yükü, iş ile alakalı en sık rastlanan stres sebebi olarak ortaya çıkmaktadır. Kişi kendisine yapması için verilen işi belirlenen zaman zarfı içerisinde bitiremez ve daha fazla zaman ve efor gereksinimi hisseder veya yetenekleri konusunda yetersiz olduğu izlenimine kapılırsa bu durum, iş görende strese sebep olacağı gibi aşırı düzeyde efor sarf etmek zorunda kalacağından dolayı da ruhen ve bedenen sağlık sorunlarının oluşmasına da sebebiyet verecektir [61].

İşletme bakımından verimlilik ve üretkenlik olarak tanımlanan iş yükü, çalışan açısından ise fazla çalışma ve enerji harcama manasını taşır. Günümüz koşullarında rekabetçi iş piyasası ortamında işverenler daha çok üretimi daha az personelle yapma tarafını seçmekte ve bu olgu da çalışanların sırtına daha fazla görev ve sorumluluk bindirmektedir. Bu durumdan dolayı çalışan insanlara iş yerlerinde aşırı iş yüklenmektedir ve kendi özel hayatları ve sorumlu oldukları iş dışı olaylara ayıracak vakit ve enerji bulamamaktadırlar [62].

Çalışanların iş yükü altında kalmamaları için bazı hususlar dikkate alınmalıdır. Eğer bu yapılmazsa fazla iş yükü verilen çalışanın yeteneklerine uymayan iş, performansını negatif etkileyecektir. İşletme içerisinde bu tarz bir sonuçla yüz yüze kalmak istemeyen ve başarılı olmak isteyen işveren, çalışanlarının çalışma kapasitelerine ve yeteneklerine uygun işlerle onları bir araya getirmelidir. Bu koşullar sağlandığı taktirde ancak çalışanlar işlerini zamanında, doğru ve eksiksiz teslim edebilir ve iş tatminini sağlamış olurlar [59].

Akademisyenlerde iş yükü genellikle zihinsel iş yükü olarak ortaya çıkmaktadır. Zihinsel iş yükü genellikle, hatırlama, hesap yapma, karar alma, iletişim halinde olma ve araştırma gibi mantıksal uğraşlar gerektiren faaliyetlerin neden olduğu iş yükü tanımıdır. Zihinsel iş yükü de ortaya hastalık, yorgunluk ve stres gibi sonuçlar ile çıkmaktadır ve iş gören verimini oldukça etkilemektedir, bu yüzden zihinsel iş yükü de ilgilenilmesi gereken önemli bir kişisel problemdir [63].

*Tükenmişlikten kaynaklanan faktörler*

Tükenmişlik kavramı; güç, enerji veya kaynağın, talep edilenlerin çok yoğun olması nedeniyle bitmesi, tükenmesi, yorulma veya başaramama şeklinde tanımlanabilir. Tükenmişlik, bireylerin fiziksel problemleriyle karakterize olan, stabil durumda kalan, iş ile alakalı stresten sonra ortaya çıkabilen fiziksel ve ruhsal enerji düşüş hali için yaygınlaşmış kullanıma sahip bir terimdir [64]. Freudenberger'e göre tükenmişlik; başaramama, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da üstesinden gelemediği iş ve istekler neticesinde kişinin kendinden kaynaklanan tükenme olgusudur [65]. Tükenmişlik olgusu mesleki açıdan da bireyleri etkileyebilmektedir.

Mesleki tükenmişlik, kişilerin tamamladığı bir eğitim neticesinde sahip olduğu mesleğe ya da meslek unvanına karşı psikolojik açıdan kendini uzak hissetmesi şeklinde tanımlanabilir. Tükenmişlik duygusunun meslekte ön plana çıkması, kişinin mesleğinde beklentilerini karşılayamaması, mesleğini istemeden seçmiş olması, kişisel beceri ile mesleğin gerektirdiklerinin birbirine uygun olmaması, kişinin mesleğinin ona kattığı bilgi becerileri kendine uygun bulmaması, kişinin mesleği ile ilgili geleceğe dair bir avantaj görememesi ve mesleği ile alakalı ruhsal çerçevede bir yakınlık kuramaması gibi nedenleri gün yüzüne çıkarmaktadır. Meslekte kendini gösteren tükenme psikolojik açıdan iş görenin mesleğine ilişkin izlediği yolların belirlenmesinde etkili olmaktadır. Bunlara ek olarak, mesleğiyle alakalı tükenmişlik duygusu içinde olan bireyler, iş hayatlarında mesleğini tercih etmemekte veya mesleklerinin sağladığı herhangi bir bilgi ve beceriyi gündelik hayatlarında kullanmamayı tercih etmektedir [66].

Mesleklerinden farklı bir işte iş gören kişilerin karşılaştıkları tükenmişlik ise literatürde iş tükenmişliği şeklinde tanımlanabilir. İş tükenmişliği konusunda, değişkenlerin neden sonuç ilişkileri ve temel olguların bilinmesi; karşılaşılabilecek negatif etkilerin bertaraf edilmesi hususunda işletmelere ve yöneticilerine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, yönetici sıfatındaki kişilerin tükenmişliğe sebebiyet veren parametreleri de dikkate alarak, işi tekrar dizayn etmeleri, yeniden tasarlamaları, iş kültürlerini zenginleştirmeleri ve geliştirmeleri gerekmekte ve bu olumsuzlukları ancak bu şekilde aşabilecekleri düşünülmektedir [67].

Ülkemizde tükenmişlik alanında birçok çalışma yapılmıştır [65, 67, 68]. Bu araştırmalar genellikle insanlar ile yoğun şekilde iletişim halinde olan, hekimler, sağlık personelleri, öğretmenler ve akademisyenler üzerinde çalışılmıştır [68]. Akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerde tecrübe ettikleri genel kariyer engelleri; aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve çatışması ile düşük ücret gibi durumları barındırmaktadır. Performans yönetimindeki eksiklikler, araştırma çalışmaları ve öğretim için destek yetersizliği, cinsiyetçi ve ırkçı yaklaşımlar, şeffaf olamamak ve iletişim eksikliği tecrübe edilen diğer kariyer engelleri olarak söylenebilir [69].

*Depresyon ve anksiyete*

Depresyon günümüzde çok yaygın olarak görülen ve her geçen gün görülme sıklığı artan bir hastalıktır [70]. Depresyon kelimesinin latince kökeni ‘’depressus’’’tur, aşağı doğru çekmek, bitkin, kederli, durgunlaşmak anlamları taşır. Türkçe’ de ise çöküntü olarak kullanılmaktadır [71]. İnsanların yaşama dair isteklerinin tükendiği, kişinin kendisini derin bir bunalım haline sürüklediği, geleceğe yönelik kaygılarının arttığı, sonuçlarının bazen ölüme kadar uzanabildiği, uykusuzluk, iştahsızlık, cinsel isteksizlik vb. fizyolojik sorunlara sebebiyet verebilen bir rahatsızlıktır [70]. Depresyonun nedenleri sorgulandığında altında birden çok sebebin yattığı görülmektedir, fizyolojik biyo-kimyasal, psiko-sosyal, biyolojik ve daha birçok sebep sayılabilir [72]. Fiziksel bazı sorunların depresyon döneminde daha da arttığı, hatta bazı kronik sorunların depresyon ile birlikte ilk defa ortaya çıkmaya başladığı düşünülmektedir [73]. Derinlemesine incelendiğinde depresyon çok çeşitli oluşabilen ve etki alanı olarak çok geniş bir alana sahip olan bir konudur.

Anksiyete; nedeni tam olarak bilinmeyen, insanların içlerinden gelen, korku, kaygı, kötü bir his uyandıran endişeli bir bunaltı hissidir. Hafif şekilde gerginlik ve tedirgin olma hissiyatı durumundan, panik noktasına varabilecek değişken yoğunluklarda yaşanabilir [74]. Anksiyete ise her insan tarafından zaman zaman bazı durumlarda yaşanabilecek bir duygudur. Türkçe’ de ‘’kaygı, iç sıkıntı, stres, bunaltı’’ gibi kelimelerle ifade edilmeye çalışılmış olsa da ‘’korku, endişe ve bunalım’’ gibi duyguları da içinde barındırdığı içi tam anlamı karşılanamamıştır [75]. Anksiyete bir belirti olarak birçok zihinsel hastalığın içerisinde görülebilmektedir ve birey üzerinde hem fiziksel hem zihinsel etkiler bırakabilmektedir. Fizyolojik, psikolojik, biyolojik birçok nedeni ve yaratabileceği etkileri mevcut bir rahatsızlıktır [74].

Akademisyenler yaptıkları işler gereği zihinlerini çok meşgul eden çeşitli aktivitelerde bulunurlar ve bu durum zaman zaman onlarda depresyon ve anksiyete olarak karşılarına çıkabilir. Fiziksel, kişisel ve çevresel etkileri omuzlarında hisseden bu meslek grubu her açıdan yıpranmaya açıktır ve incelenmesi gerekmektedir.

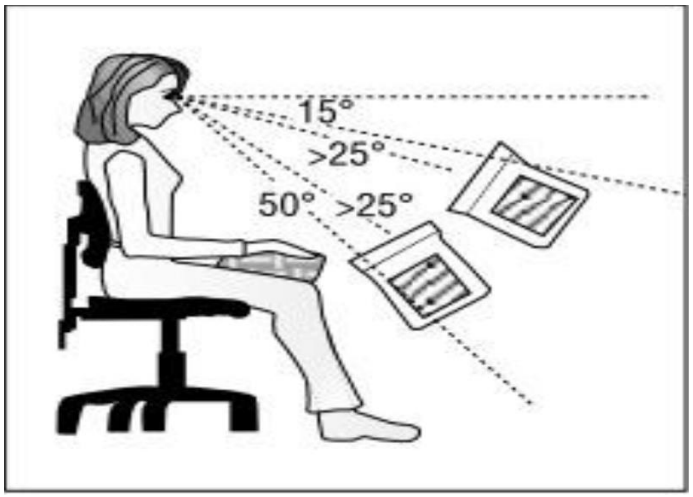
Fiziksel faktörler

Fiziksel faktörler, çalışanların vücut yapıları, fizyolojik ve biyomekanik durumlarıyla ilgilenmektedir. Çalışanların uygunsuz duruş pozisyonları, devamlı hareketleri, ekranlı araçlar ile çalışmaları ve işyerlerinin durumlarını içermektedir. İşyerlerinde ki pencerelerden, acil çıkış yolları ve kapılarına, tuvalet ve lavabolardan, ekranlı araçlara kadar her şey ergonomik olarak düzenlenmelidir.

Sürekli gelişmekte olan dünyada akademik çalışmaların olmazsa olmazı olarak teknolojiyi düşünebilir, özellikle bilgisayarlar gibi ekranlı teknolojik araçların oldukça sık kullanıldığını söyleyebiliriz. Ekranlı araçlar, fiziksel olarak akademisyenler tarafından en çok zaman geçirilen, araştırmalarının ve çalışmalarının en fazla yapıldığı araçlardır. İş görenlerin bilgisayar kullanımından kaynaklanan fiziki rahatsızlık hissetme olgusu, ofis içerisinde ergonomik eksikliklerin olduğunu ortaya koymaktadır [76]. Çalışma ortamında ergonomik sorunların olması; ofis ortamının sağlıklı ve güvenilir olmasını, iş görenlerin motivasyonunu, verimliliğini, çalışanlar arası ilişkileri, çalıştıkları yere olan güvenlerini ve bağlılıklarını bir müddet sonra etkilemeye başlayacaktır.

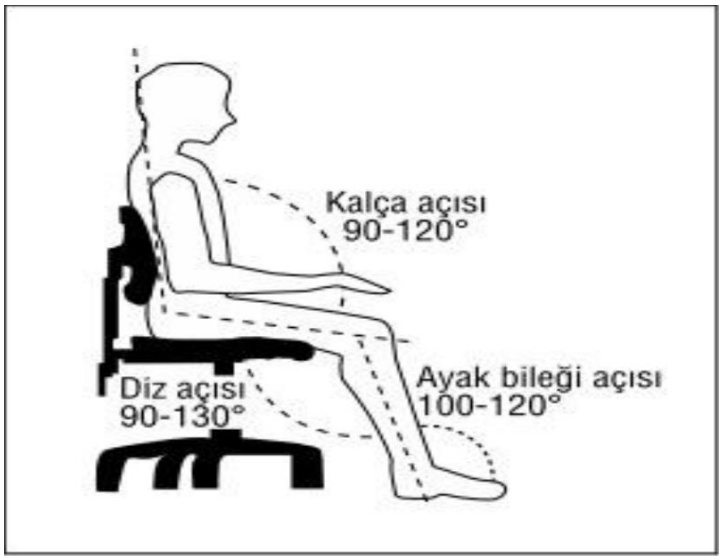
Çalışanların bilgisayar kullanımları ele alındığında günde sürekli olarak 4 saatten daha fazla monitör başında vakit geçirmek, kas ve iskelet sistemimiz açısından yüksek düzeyde risk içermektedir. Bu risklere ek olarak, gün içerisinde bilgisayar başında geçirilen vakit, vücudumuzda, boyun, bel, sırt, omuz ve kolları olumsuz olarak etkilemektedir [76]. Ekranlı araç ve özelliklerine örnek verecek olursak;

*Monitör:* Çalışma sırasında ekrana bakılınca ekran üzerindeki imgelerin kolaylıkla seçilebilir olması gerekmektedir. Ekran üzerinde herhangi bir titreme ve bulanıklık olmamalıdır. Ekran kontrastı ve parlaklığı çalışanın kendi ihtiyaç duyduğu ortamı yaratabilmesi için kolaylıkla ayarlanabilir olmalıdır. Monitörün her bir harici parçası herhangi bir çalışma masası üzerinde rahatlıkla çalışılabilir düzenekte kurgulanmalıdır. Ekran ile iş görenin göz hizası arasında minimum 65 santimetre mesafe olmalıdır [77]. Monitör kullanan kişi için Şekil 1 ‘de gösterildiği gibi en az $15^{o}$ ve en fazla $50^{o}$ açılarını yatay olarak görüş hizasında tutmalıdır [78].




Şekil 2.1. Monitör ve operatör arası görüş hizası

Monitörün yerleşimi, kullanan kişinin boynunu istediği yere çevirmekte özgür olduğu bir pozisyonda olmalıdır. Örnek verecek olursak, göz hizası odaklı kullanılan bir monitör, çalışanı tek pozisyonda durmaya itecektir. Aşağıdaki Şekil 2' de gösterildiği üzere boyun ile kalça açısı 90-120$^{o}$, ayak bileklerinin 100-120$^{o}$ ve diz açısının da 90-130$^{o}$ olarak boyun postürünü en az zorlayacak oturma biçimi gösterilmiştir [78].

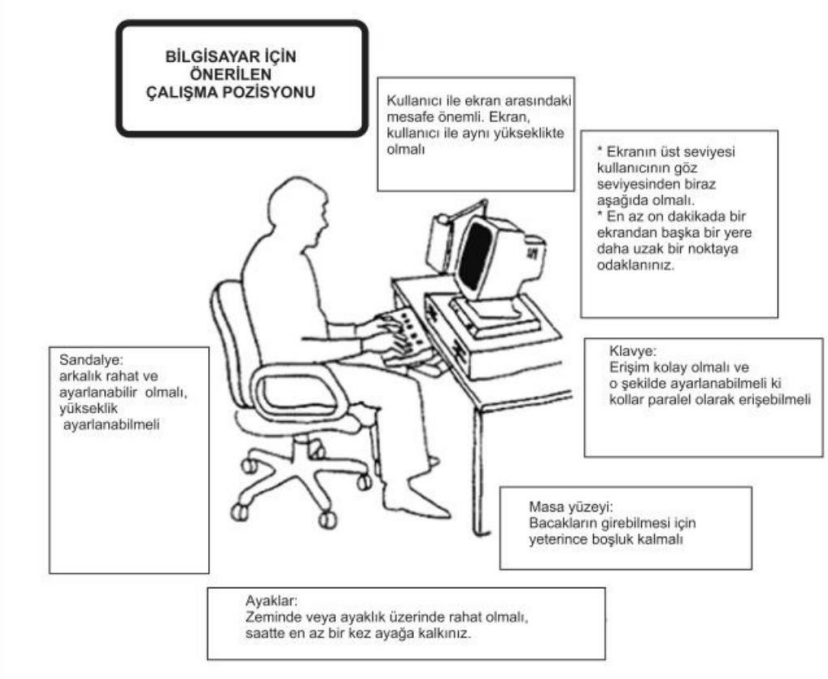



Şekil 2.2. Masada oturma ve özellikleri

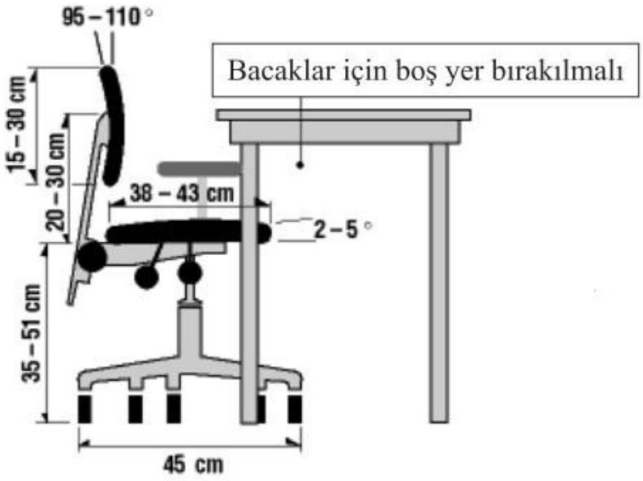
İnsanların fiziksel olarak doğru ve düzgün bir duruşta bulunmaları, hayatlarında sağlıklı olmak adına yaptıkları her çaba kadar önemli bir noktada bulunmaktadır. Dik bir postürde durma ve düzgün oturma kişilerin küçük yaşlarda kazandıkları bir alışkanlık olarak değerlendirilmektedir. Küçük yaşlarda edinilmiş yanlış duruş alışkanlıkları ilerleyen dönemlerde kişilerde bel, sırt ve boyun rahatsızlıkları olarak geri dönebilmektedir. İş

görenlerin çalışma ortamının vücut yapılarına göre tasarlanmaması, yanlış oturma pozisyonları, görme bozuklukları, düşme ve yaralanma gibi bazı olayların birleşmesi de kişilerin ideal duruşlarını değiştirebilir [79].

Masa başında çalışan akademisyenlerin el ve kollarını en verimli halde yormadan ve rahat olarak kullanabilmesi için klavyelerin ayrı ve hareket edebilen bir yapıda olması gerekir. Oluşabilecek bilek ağrı ve rahatsızlıklarının önüne, çalışanların bileklerini destekleyici klavyenin ön taraflarında kullanılan özel bir destek aparatla geçilebilir. İş görenlerin aldıkları çalışma pozisyonlarına göre, klavye ve tuşlar ışık açısına göre parlamayacak ve kolayca görülüp okunabilecek bir şekilde tasarlanmalıdır. Çalışanların çalışma masası da duruş pozisyonu açısından önemli konulardan biridir. Çalışma masası; çalışılan ekranı, aparatları, evrakları ve diğer malzemeleri rahat bir şekilde yerleştirebilmeye imkân vermelidir. Işıktan kaynaklı yansımaya karşı uygun pozisyonda ve genişlikte olmalıdır. Bilgisayar gibi ekranlı araçlar ve kullanılan dokümanlar arası göz ve boyun sürekli hareket halinde olacağı için, bir müddet sonra fiziksel rahatsızlıklar ve çeşitli ağrılar ortaya çıkacaktır. Bu tür rahatsızlıkların önüne geçmek için, daha verimli ve sağlıklı çalışabilmek için ayarlanabilir özelliklere sahip doküman tutucuların kullanımı tavsiye edilmektedir. Çalışma masasının yanında, çalışma sandalyesi ya da koltuğu da bireylerin uygun bir şekilde rahatlıkla ayarlayabileceği standartlarda ve kişiye özel olmalıdır. Ergonomik olarak tasarlanan koltuklarda ve sandalyelerde omurgayı rahatlatacak, omurganın maruz kalabileceği yüklenmelere karşı destekleyici olacak aparatlar kullanılmalıdır [80]. İş görenin ayaklarının yerle temasının kesildiği durumlarda, kullanıcının isteğine göre ona uygun bir ayak desteği verilebilir.




Şekil 2.3. Ekranlı araç ile çalışmalarda önerilen duruş pozisyonu




Şekil 2.4. Ergonomik tasarlanmış sandalye

Yukarıda Şekil 3 ve Şekil 4'te ekranlı araçları kullanan iş görenlerin en uygun duruş pozisyonları ve ergonomik olarak kullanılan bir sandalye örneği verilmiştir [81]. Çalışanların çalışma sırasında birbirine benzer hareketlerin sürekli olarak yapılması tekrarlanan faaliyetler olarak tanımlanır. Örnek olarak, klavye ile hiç durmadan uzun süre veri girişi yapmak verilebilir. Tekrarlanan çalışmalar uygun zaman dilimlerinde ara verilerek yapılmadığı zaman kas ağrıları ve fiziksel rahatsızlıklar kaçınılmazdır.

Çevresel faktörler

Çalışanların çevresel faktörleri, fiziksel faktörlerine ek olarak bir sorun teşkil edebilmektedir. İş görenlerin sağlığının negatif bir biçimde etkilenmemesi, işteki performansı ve motivasyonunun düşmemesi bakımından bu çevresel faktörlerin en iyi şekilde analiz edilmesi sağlanmalıdır. Etki yaratabilecek çevresel faktörlerden bahsedecek olursak; gürültü, termal konfor, aydınlatma ve kimyasallar başlıca değerlendirmeler altında olabilir [11].

Gürültü kavramı genellikle rahatsızlık veren, kişilerin birbirleriyle olan iletişimini güçleştiren, iş görenlerin verimini düşüren huzursuz edici ve işitme sorunları yaratabilen ses olarak tanımlanabilir [82]. Gürültü sadece işitme yetisini köreltmekle kalmaz aynı zamanda, sesin şiddeti, tonu ve süresine göre vücuda birçok rahatsızlıkta verebilir, bazı rahatsızlıkların boyutu ciddi hastalıklara kadar uzanabilir [83]. Akademisyenlerin çalışma ortamlarında gürültü seviyeleri, onlarda herhangi bir işitme kaybına neden olacak seviyede değildir. Yaklaşık olarak şehir içerisinde bir ofis ya da çalışma alanı 50-55 dB gürültü şiddetine sahiptir. Ama yine de akademisyenlerin iş sağlığı için gürültünün dikkat edilmesi gereken bir husus olduğu unutulmamalıdır. Yapılan bir araştırmaya göre, gürültünün bedenen çalışan insanlarda %30, zihnen akıl yoluyla çalışsan insanlarda ise %60'a dayanan oranlarda verim kaybı yarattığı ortaya konulmuştur. Ofis ortamlarında masa ve sandalye ayaklarına kauçuk taban kullanımı, telefon seslerinin kısık ayarda kullanımı, çağrı zilleri yerine ışıklı uyarıların kullanımı gürültü seviyesinde azalma yaratabilecek bazı önlemler arasındadır [83].

Gürültü vücutta birçok fizyolojik; kan basıncı artması, kolesterolün artması, solunum ve kalp ritimlerinin hızlanması vb. etkiler yaratabileceği gibi birçok da psikolojik etkiye sebep olabilir [82]. Bunlara örnek olaraksa; olaylara yoğunlaşma eksikliği, dikkat eksikliği, sinirlilik, gerginlikte artış ile algılama da azalma gösterilebilir. Gürültü ayrıca karşılıklı ilişkilerde olumsuz durumlar geliştirebilir ve iş kazalarının artışına zemin hazırlayabilir [84].

İş gören insanların sekiz saati aşkın süre zarfında vaktini geçirdiği ortamlardaki sıcaklık, nem ve hava akımı bireylerin sağlıkları açısından oldukça önemlidir. Ortalama ofis sıcaklıklarının 20-26 $^{o}$C de tutulması çalışma ortamı için optimum koşullardandır. Ayrıca çalışma ortamında ki nem seviyesi de oldukça önemlidir ve nem konusunda uygun koşulların

oluşmaması da birçok hastalığa davetiye hazırlamaktadır. İç ortamlardaki bağıl nem oranı %30-70 aralığında ise normal kabul edilmektedir [85].

Güvenilir bir çalışma ortamı oluşturmak için, işyerindeki tehlike yaratabilecek tehlike unsurlarının görünür olması ve iş güvenliği şartlarının iyi bir hale getirilmesi gerekmektedir. İşyerlerinde aydınlatma da görüş alanını güvenli ve çalışmaya uygun bir ortama dönüştürdüğü için işletmeler açısından önemli bir parametredir. Aydınlatmanın iş sağlığı ve güvenliği bakımından birçok iş kazasının önüne geçen bir uygulama olması onun önemini vurgulamaktadır [86]. Aydınlatma şiddetinin işyerlerinde 200 lüksün altına inmesi iş kazaları oranını genellikle arttırmaktadır [84]. Ofis ortamlarında aydınlatma ihtiyaçları doğal ve yapay yollardan sağlanabilmektedir. Ofisler tasarlanma aşamasında bolca gün ışığı alabilecek şekilde tasarlanmalıdır. Gerek duyulduğunda doğru ortamda kullanmak üzere masa lambası da kullanılabilir bir aparattır [84].

Ofis ortamlarında kullanılan bazı kırtasiye malzemeleri ve tonerler gibi birtakım kimyasallarda çalışan personeller tarafından kullanılmaktadır. Bunlara ek olarak günümüzde gelişim gösteren sektörlerden olan fotokopi makineleri ozon gazı açığa çıkarmaktadır [87]. Bu tarz maddeler tehlikeli olmasının yanında maruz kalma ihtimali bakımından düşük risk oluşturduğu için pratikte zararlı olmayan maddeler olarak kabul görmektedir. Akademisyenlerin işi gereği yoğunlukla kullandığı bu tür cihazlara karşı önlemlerin alınarak, bireylerin sağlık koşullarının iyileştirilmesi iş sağlığı alanında çalışanların temel görevlerindendir.

### 2.3.2. Akademisyenlerde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen faktörlerin incelenmesi

Çalışanların çalışma ortamlarından kaynaklanan problemlerin onların iş hayatlarını ve genel yaşantılarını nasıl etkilediğine dair bugüne kadar birçok çalışma yapılmıştır ve yapılmaya da devam etmektedir. Çalışanların kişisel, fiziksel ve çevresel faktörlerinin incelenmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemli bir konudur. Globalleşerek her geçen gün biraz daha kendini geliştiren dünyamızda çalışma hayatının içinde olmayan insan sayısı oldukça azımsanmayacak düzeylere ulaşmıştır. Kişisel veya çalıştığı ortam koşulları nedeniyle sağlık düzeyi negatif yönde etkilenen çalışanların, iş ve mesleki beceri ve performanslarının etkilendiği de söylenmektedir [88].

İş görenlerin karşı karşıya kaldıkları bu olumsuz süreçlerde onların sorunlarına çözüm aramak ve daha iyi şartlar altında problemlerinden mümkün olan en fazla ayrışmayı sağlamak amacıyla kendi alanlarında uzman olan araştırmacılar tarafından birçok ölçek geliştirilmiştir ve farklı dillere uygun kriterler eşliğinde çevirisi ve uyarlaması yapılmıştır. Bu ölçeklerden bazılarından örnekler vermek mümkündür. Spector tarafından geliştirilmiş ‘’Job Satisfaction Survey (JSS)’’ 1985 yılında geliştirilmiştir ve Türkçeye ‘’İş Doyum Ölçeği’’ olarak Yelboğa tarafından 2009 yılında uyarlanmıştır. Bu ölçek özellikle çalışanların işe olan doyumlarını ve kişisel faktörlerinden kaynaklı sorunlarını değerlendirmektedir [16, 17]. ‘’Development of a Measure of Perceived Work Environment (PWE)’’ isimli çalışma ortamlarının çalışanlar üzerine olan etkilerinin araştırılmasında kullanılan test, Newman tarafından 1977 de geliştirilmiş olup, şu an için hala Türkçe dilinde uyarlaması yapılmamıştır [89]. ‘’Minnesota Satisfaction Questionnaire’’ R.V Davis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir [90]. ‘’Minnesota Tatmin Ölçeği’’ olarak Deniz ve Güliz Gökçora tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği gösterilmiştir. Bu ölçek çalışanların iş tatminlerinde iç ve dış faktörler olarak iki faktör çeşidinin etkisini inceler [18]. The Work Limitations Questionnaire (WLQ) ölçeği Dr. Debra Learner 2001 yılında orijinal dili İngilizce olarak Amerika da geliştirilmiş bir ölçektir [14]. Kısacası çalışanların fiziksel sağlığın ve duygusal problemlerinin iş hayatları ile ilişkisini değerlendiren çeşitli ölçekler bulunmaktadır.

Çalışanların sağlık konusunda ki zayıflıkları, işverenler için büyük bir yüktür [91]. Çalışanların sağlık maliyetlerine doğrudan ek olarak, iş limitasyonları nedeniyle verimlilik kaybına ilişkin önemli derecede dolaylı maliyetler vardır. Sağlıkla ilgili verimlilik kaybı, iş yerlerinde bulunulmayan günlerden ve çalışırken üretkenliğini kaybeden çalışandan kaynaklanmaktadır. Çalışmalar, işteki üretkenlik kaybına bağlı maliyetlerin oldukça büyük bir ekonomik etkiye sahip olduğunu ve işte olunmayan günler nedeniyle yapılan ek ödemelerin de bu maliyetlerle birlikte olduğunu göstermektedir [12, 13]. Bu finansal etkiler göz önüne alındığında, çalışanlar arasında oluşan bu sağlık zayıflığının iş yerindeki etkisini ölçmek için birçok ölçek geliştirilmiştir [14, 15].

Bu ölçekler arasında WLQ çalışanların yaşadığı kişisel ve çevresel faktörlerin fiziksel ve duygusal sağlığına olan etkisini incelemesi yönüyle ön plana çıkmaktadır [14]. WLQ bugüne kadar birçoğu ‘Mapi Research Trust’ firması desteği ile, Fransızca, Almanca, Rusça, İspanyolca, İtalyanca, Korece ve Japonca dilleri başta olmak üzere, toplam kırk üç dile

uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir [92]. Bu ölçeğin tasarlanma amacı; kronik hastalıkların ve tedavilerinin, çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemektir [14]. 25 maddeden oluşan WLQ içeriğinde; zaman yönetimi görevi, fiziksel görev, zihinsel-kişilerarası görev ve verim görevi olarak 4 boyut ele alınmaktadır. 25 maddelik WLQ yüksek geçerlilik ve güvenilirlik göstermiştir ve birçok farklı tipte çalışanlarda kullanılmıştır [93].

8 maddelik bir versiyon daha geliştirilmiş olan Work Limitations Questionnaire-Short Form (WLQ-SF) (İş Limitasyonu Ölçeği- Kısa Form) olarak isimlendirilerek; bugüne kadar Fransızca, Almanca, Rusça, İspanyolca ve Japonca başta olmak üzere on iki dile uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği gösterilmiştir [94](EK-2-EK-3). İLÖ-KF, özellikle çalışanların verim kaybını göz önünde bulundurarak, öngörülü sekiz sorusuna dayanan 25 maddelik orijinal versiyondan geliştirilmiştir [95]. Ölçeğin kısa formu göz önüne alındığında, İLÖ-KF, sağlık değerlendirme araçları gibi araştırma dışı ortamlarda yaygın olarak kullanılmaktadır [96]. İLÖ-KF 'nun araştırmalarda geniş kullanımı göz önüne alındığında, Türkçe dilinde geçerliliği ve güvenilirliğinin gösterilmesine ihtiyaç olduğu görülmüştür.

### 2.4. Ölçeklerin Tercüme ve Adaptasyon Süreci

Bilimsel her çalışmada normatif inceleme için ayrılan zaman dilimleri müdahale etme etkinliklerini daha geçerli kılarak ortaya çıkarmak için yapılması gerekenler başında ilk sıralarda gelir. Literatür incelendiğinde her ülkede kendi kültürel kodları göz önüne alınarak kendi dillerinde üretilmiş birçok değerlendirme aracı vardır. Bu araçların diğer ülke ve kültürlerde de kullanılabilmesi için belli başlı tercüme ve adaptasyon süreçlerinden geçmesi gerekmektedir. Bu süreçte dilsel/deyimsel eşleşmeye ek olarak kültürel arası uyumu sağlama konusu daha öncelikli odak noktasıdır. Bu çevrim sürecinde takip edilmesi gereken yol DSÖ'nün ortaya koyduğu prosedürler göz önünde bulundurularak şekillendirilir [97].

i. Ölçeği Hedef Dile Çevirme (Forward Translation)
ii. Uzmanlardan Geribildirim alınması (Expert Panel Feedback)
iii. Ölçeği Hedef Dilden Orijinal Dile Geri Çevirme (Back Translation)
iv. Uyarlanmış Ölçeğe Son Halinin Verilmesi (Final Version)

## 2.5. Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Ölçme, ölçümlenecek nitelik bakımından kişiler, gelişen olaylar ya da nesnelerle alakalı inceleme yapmak ve incelemelerin neticesine göre karar almaktır. Ölçek parametrelerinin ayarlanması, sonuçların doğru olması ve sonuçlar ele alındığında karar verme süreci açısından uygunluğu önemlidir. Ölçek kalitesinin standardizasyonu net olarak sağlanana kadar, içeriğindeki her bir madde derinlemesine incelenir ve gözden geçirilir. Standardizasyonu yapılan ölçeğin nasıl puanlandığı ve yorumlandığı duru ve açık bir şekilde belirtilmelidir. Bir ölçeğin standart bir hale dönüştürülmesi ve içeriğinin bozulmadan uygun verilerin ortaya çıkmasına sahip olabilmesi için geçerlilik ve güvenilirlik olarak adlandırılan iki ana özelliği barındırması gerekir [98]. Bu özellikler göz önünde tutularak ilk önce dil geçerliliği dikkatle incelenmeli ardından da kültürler arası özellikler birbirleriyle karşılaştırılmalıdır [99]. Bir ölçeğin bir başka dile çevirisi yapılırken oluşabilecek kavramsal ve anlamsal değişkenlikleri en az düzeye indirmek için en uygun kelimeler seçilmelidir [100].

Bu aşamada oluşabilecek herhangi bir hata ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin düşük sonuçlar vermesine sebep olabilir [101]. Bir ölçeğin bir başka dile ve kültüre adapte edilerek uyarlanması peşi sıra birtakım aşamaları beraberinde getirir. Ölçek, ana dili çevrilmek istenen dil olan iki ayrı tercüman tarafından adapte edileceği dile çevrilir, sonrasında kaynak olarak alınan dile tekrar çeviri yapılır. Alanında uzman kişiler tarafından oluşturulan bilimsel bir ekip vasıtasıyla yapılan çevirinin uygunluğunu denetlenir. Denetleme sonrası, kaynak dilde yapılmış olan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının tümü, çeviri yapıldığı dil için tekrar yapılır [102].

### 2.5.1. Geçerlilik

Ölçeğin içeriği ölçeğin geçerliliğinin belirlenmesinde temel kriterdir. Geçerlilik, herhangi bir ölçme parametresinin ölçmeyi amaç edindiği niteliği, herhangi bir başka özellik ile karıştırmadan, doğrudan ölçebilme derecesi olarak tanımlanır [103]. Eğer bir test, ölçülmek istenilen özelliği diğer özelliklerden ayırt edebilerek ve doğru bir biçimde ölçüyor ise o test geçerlidir [102]. Bir ölçeğin güvenilir olması onun her zaman geçerli olacağı anlamına gelmez. Araştırma yapmak isteyenlerde geçerlilik türleri terminolojik açıdan farklı tanımlamalarda kategorize edilebilir. Her ölçüt çalışmasının kendi içerisinde niteliğine göre

değişebilecek parametreleri bulunmakla birlikte geçerlilik ölçümünde kullanılan birçok yöntem vardır ve en çok tercih edilenler aşağıdaki gibi incelenebilir [104];

i. İçerik Geçerliliği (Content Validity),
ii. Uygulama (Deneysel) Geçerliliği (Predictive Validity)
iii. Yapı Geçerliliği (Construct Validity)

İçerik geçerliliği (content validity)

İçerik geçerliliği testin içerisinde bulunan soruların, ölçmesi düşünülen olgulara uyup uymadığını yetkili profesyonel görüşünü ön planda tutarak incelemede bulunan sistemdir. İçerik çözümlemeleri dikkate alınarak düzenlenen soruların içeriği yeterli biçimde karşılayıp karşılamadığı uzman kişilerce kararlaştırılır [105]. Uzman kişilerin içerik geçerliliği için uyguladıkları teknikler çeşitlilik gösterebilir. Aynı içeriği ölçtüğü bilinen geçerlilik ve güvenilirlik açısından kanıtlanmış bir ölçüm aracıyla bağıntısının hesap edilmesi buna örnek olarak gösterilebilir.

Uygulama (deneysel) geçerliliği (predictive validity)

Uygulamada kullanılan ölçme ile ölçülmesi istenenin birbirlerine izdüşümlerinin kıyaslanmasında ki uyumu inceleyen yöntemdir. Ancak bu uygulama kullanılarak yapılan geçerliliğin hesap edilmesinde bazı zorluklarla karşılaşılmaktadır. Bunlardan en önemli olanı ise uygulamadaki beklentiler, ölçütler ve kavramlar gözlenebilir parametrelerle gösterilirken zorluklarla karşılaşılabilir.

Yapı geçerliliği (construct validity)

Geçerlilik bakımından incelen testi mukayese edecek bir referans test bulunmaması halinde mutlaka o testin yapı geçerliliği incelenmelidir. Yapı geçerliliği, ölçekten elde edilen neticenin ve bu neticenin ne ile ilişkili olduğunun açıklanmasını sağlar [106]. Yapı geçerliliği, ölçeğin maddelerinin belirlediği özellikleri ne kadar doğru ölçtüğü ile ilişkilidir [107]. Bu geçerliliği inceleme yöntemleri arasında birçok araştırmacı farklı yöntemlere başvurmaktadır. Bunlardan bazıları, faktör analizi, hipotez testleri, benzer ölçek geçerliliği, iç tutarlık analizi ve şablonların eşleşmesi teorisi gibi yöntemlerdir [106, 108]. En yaygın

olarak kullanılan yöntemler olan benzer ölçek geçerliliği ve faktör analizi olarak gösterilebilir.

### 2.5.2. Güvenilirlik

Güvenilirlik, ölçüm araçlarını değiştirmeden, koşulları aynı tutarak tekrar edilen ölçümler neticesinde elde edilen ölçüm sonuçlarının kararlı olmasıdır [109, 110]. Ölçme araçlarının güvenilirliği, aracın ölçmekte istekli olduğu değişkeni hangi tutarlılıkta ölçtüğünün ya da ölçüm sonuçlarının hatasızlığının derecesidir. Bu hatasızlık derecesi değerlendirilirken iki farklı yaklaşım ele alınır. İlki, tekrarlanan ölçümlerde denek olarak kullanılan grubun içinde sırasını değiştirmemektir. Diğeri ise, ölçeğin tekrarlanan ölçümlerinde aynı bireyden benzer ölçüm değerlerinin alınmasıdır. Aynı zamanda güvenilirlik, ölçme olgusunun standart hatasının düşüklüğü ile de bağdaştırılabilir [103, 111].

Bir ölçeğin güvenilirliği test edilirken, kullanılan ölçek ile bir kere uygulama yapılabilir, ölçek ile iki kere uygulama yapılabilir veya birbiri için eşdeğer olduğu bilinen iki farklı ölçek birer kere uygulanabilir. Ölçek ile bir kere uygulama yapıldıysa, iç tutarlık güvenirliğine bakılır. Güvenilirlik katsayısının değer skalası 0-1 arasında değişkenlik gösterir [98]. Güvenilirlik açısından düşük değerlere sahip bir ölçmenin bilimsel bir anlamı olmadığı gibi, güvenilirliğinin yüksek değerlere sahip olması da o ölçmenin amaca uygun olduğunun kesin göstergesi değildir. Buradan sonuçla, güvenilirlik olgusu, zorunlu ancak yeterli bir ön koşul değildir [112]. Örnek verecek olursak, bir baskül bir çuvalı 20 kilogram olarak ölçmektedir. Her gün aynı çuvalı bu baskül ile tarttığımızda sonuç yine 20 kilogram olarak bulunuyorsa bu ölçek güvenlidir. Fakat gerçekte bu çuvalın ağırlığı 15 kilogram ise bu ölçek geçerli değildir. Buradan yola çıkacak olursak, geçerli bir test her zaman güvenilir olacaktır.

Güvenilirlik olgusu, tutarlılık, kararlılık ve duyarlılık olarak değerlendirmek üzere üç kavramı barındırır.

Tutarlılık: Bir ölçme aracındaki sorular testin tamamı ile ilişkili ve uyumludur.

Kararlılık: Ölçülenin, aynı ölçme parametreleriyle değişik zamanlarda birkaç kere ölçümünde aynı neticelerin bulunmasıdır.

Duyarlılık: Ölçme sonuçlarındaki biriminin büyüklüğü ile alakalıdır. Birim aralığı ne kadar küçükse ölçme o kadar duyarlıdır [113].

Güvenilirlik katsayıları hesaplanırken kullanılan yöntemler

Herhangi bir ölçme aracının güvenilir kılınması için o ölçme aracının koşulları değiştirmeden tekrarlayarak uygulandığında da aynı ya da benzer neticeleri vermesi beklenir. Bir ölçme aracının güvenilirliği test edilirken birkaç yöntem kullanılabilmektedir. Bunlar, bir ölçme aracının aynı örneklem grubuna bir kere ya da iki kere yapılmasıyla elde edilen verilerden faydalanarak yapılan güvenilirlik çalışmalarıdır.

*Formun tekrarı yöntemi (Test-retest methodu)*

Formun tekrarı yöntemi, bir ölçme aracının, koşulları sabit tutarak aynı deneklere, testlerin büyük kısmının hatırlarında kalmayacağı kadar uzun, ama ölçülmesi planlanan özellikte kritik farklılıklar olmayacak kadar kısa bir zamanda iki defa uygulanması olarak tanımlanır [114]. Test-tekrar test metodu, güvenilirlik olgusunun zamana göre değişmezlik ölçütünü vurgulamak üzere yapılır. Her iki ölçümden elde edilen korelasyon katsayısı, ölçeğin sınıflar arası güvenilirlik katsayısıdır [98]. Bu tür hesaplamalarda zaman çok kritik bir değerdir ve iyi ayarlanması gerekmektedir. Zaman farkının çok kısa olması ölçek aracının hatırlanmasını, çok uzun olması da ölçülen özelliğin değişmesine sebep olabileceğinden geçerlilik için olumsuz durum yaratabilir. İki uygulamadan elde dilen ölçüm değerlerinin korelasyon katsayısı, ölçeğin korelasyon katsayısıdır. Bu katsayı -1 ile +1 arasında değer alır ve +1'e yaklaştıkça pozitif ve mükemmel bir ilişki olduğunun göstergesidir. Kararlılık göstermesinin alt sınırı 0.70'tir.

*Eşdeğer formlar yöntemi (Parallel forms reliability)*

Bu yöntemde birbirine eşdeğer olan iki form aralık verilmeksizin aynı zaman diliminde ya da aralık verilerek farklı iki zamanda uygulanır [98, 106]. Eşdeğer ölçütteki formların kullanımında, aradaki zaman farkının açılması kararlılık olgusunu negatif biçimde etkileyecek olursa, formlar denekleri sıkmadan ve yormadan ara verilerek arka arkaya uygulanmalıdır [98]. Her iki form arasındaki korelasyon hesaplanıp, güvenilirlik katsayısı olarak adlandırılır [103, 106]. Dil bakımından eşdeğerlik ölçmek için yapılan uygulama da eşdeğer formlar yöntemidir [106].

*İç tutarlılık (Internal consistency)*

Ölçütlerde kullanılan soruların kendi içlerinde ne kadar homojen olduğunun, soruların ulaşması gerekenlere ulaşıp ulaşmadığının yani ölçmek istenilen kavrama doğru ölçüm yapılıp-yapılmadığının iyi bir ölçütüdür. Çok sık sonucu alınan, sık bir şekilde başvuruda bulunulan bir güvenilirlik ölçütüdür. İç tutarlılığın savunduğu temel olgu, bütün ölçme araçlarının, belli bir amacı gerçekleştirmek için birbiriyle deneysel anlamda bağlantısı olmayan bağımsız ünitelerden meydana geldiği ve bunların bütün içinde, bilinen ve birbirlerine karşı eşit ağırlıklara sahip olduğu varsayımıdır [107].

*Yarıya bölme yöntemi (Split-Half method)*

Bu yöntem, formu iki eşit bölüme ayırarak, her iki yarının deneklere aynı anda uygulanması neticesinde, deneklerden alınan yarım verilerin puanlamaları arasındaki korelasyon, güvenilirlik tahmini yürütmesini sağlar [98]. Ölçek alt boyutlara sahipse, bütün boyutlar kendi içlerinde bir bütün olarak kabul edilerek uygulanabilir.

*Kuder-Richardson (KR) güvenilirlik katsayıları*

Kuder-Richardson formülleri, testin içerdiği bütün maddelerin ölçtüğü değişkenin aynı olduğu yani testin yaptığı ölçümün eşit dağılıma sahip olduğu varsayımına dayanır. Testin iki yarım olarak değerlendirilmesinin aksine, testteki bütün maddeler arasındaki tutarlılığın ölçünün belirtir ve iç tutarlık katsayısı olarak lanse edilir [98]. Ölçülen verilerin dikotom olması gerekmektedir. Ölçekteki maddelere verilen cevaplar doğrultusunda, cevaplar istenilen özellikleri barındırıyorsa ‘’1’’ puan, istenilen özellikleri barındırmıyorsa ya da boş bırakılmışsa ‘’0’’ puan alınarak oluşturulur [98].

*Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı*

Eğer kullanılan anketler dereceli cevap seçeneklerinden oluşuyorsa, Cronbach alfa ($\alpha$) güvenilirlik katsayısı uygulanır. Bu katsayı iç geçerliliği başka bir deyişle sınıf içi güvenilirliği test etmek için kullanılan bir yöntemdir. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile hesaplanan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır [98]. Veri kaybı olduğunda güçlü bir yöntem

değildir. Cronbach (1951) tarafından geliştirilmiş alfa katsayısı yönteminin, likert şekilde puanlandığında, kullanımı uygun olabilen bir iç tutarlık tahmin metodu olduğu ileri sürülür [115]. Cronbach alfa (α) katsayısı 0 ile 1arasında bir değer alır ve şu şekilde yorumlanır [116]. Hesap edilen katsayı için değer en az 0,70 olmalıdır. Önceden geliştirilen bir ölçek için 0,80 ve üzeri kabul edilirken, yeni geliştirilen bir ölçek için 0,70 ve üzeri kabul edilebilir bir değer olarak yorumlanır (Çizelge 2.1) [117, 118].

Çizelge 2.1 Cronbach alfa (α) katsayısının değerlendirilmesi [117, 118]

| Cronbach alfa (α) katsayısı | Yorumlanması |
|---|---|
| 1,00-0,80 | Ölçek yüksek güvenilirliğe sahip |
| 0,80-0,60 | Ölçek oldukça güvenilir |
| 0,60-0,40 | Ölçek düşük güvenilirliğe sahip |
| 0,40-0,00 | Ölçek güvenilir değil |

Puanlama tutarlılığı

*Gözlemciler arasında tutarlılık*

Birden fazla gözlemcinin, durum değişmeksizin, birbirlerinden bağımsız olarak, ölçüm aracını değiştirmeden ölçmeye çalıştığı durumlarda uygulanabilecek bir güvenilirlik ölçütüdür. Birbirinden bağımsız olan gözlemciler arasındaki uyumu hesap etmek için korelasyon, t-testi, özel varyans analizleri ve Cronbach alfa dan yararlanılır. Tutarlılık %70 ve üzeri ise güvenilirlik sınaması yapmak daha uygun olur [108]. Durum böyle iken kappa katsayısı kullanmak gerekir [106].

*Kappa katsayısı= (gözlenen tutarlılık-beklenen tutarlılık)/(1- beklenen tutarlılık)*

Katsayı ne kadar 1'e yakınsa o kadar uyumu işaret eder. ''0'' ise tam uyumsuzluğu simgeler, -1'e yaklaşması ise ters uyum olarak tanımlanır [108].

*Gözlemciler içi tutarlılık*

İki ya da daha fazla gözlemin aynı gözlemci ile yapılma durumu oluştuysa, ölçümler arasındaki tutarlılığa bakmak gerekir [108]. Geçerlilik ve güvenilirliğin kontrol amaçlı kontrol edildiği bu yöntemden Çizelge 2.2'de bahsedilmiştir.

Çizelge 2.2 Geçerlilik ve güvenilirlik analiz etme yöntemleri ve kullanılan testler [112]

| Geçerlilik | | | Güvenilirlik | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Yöntem | İstatistiksel Test | | Yöntem | İstatistiksel Test |
| Dayalı Yorumsal | Yüzeysel Geçerlilik | Uzman Yorumu | Ölçeğin Kararlılığı | Test-tekrar test | Korelasyon Katsayısı |
| | İçerik (kapsam) Geçerliliği | Uzman Yorumu | | Paralel Form | Korelasyon Katsayısı |
| Ölçüte | Eşzaman Geçerliliği | Korelasyon | Ölçümcü Güvenilirliği | Gözlemciler Arası Tutarlılık | Korelasyon, T-Testi ve Cronbach alfa |
| | Yordama Geçerliliği | Korelasyon | | Gözlemciler İçi Tutarlılık | Ölçümler Arası Tutarlılık Yüzdesi |
| Yapı Geçerliliği | Benzer Ölçekler Geçerliliği | Korelasyon | İç Tutarlık | Yarıya Bölme Yöntemi | Korelasyon Katsayısı |
| | Yapısal Eşitlik Modellemesi | Korelasyon | | Kuder-Richardson Güvenilirlik Katsayıları | Kuder-Richardson Güvenilirlik Katsayıları |
| | Faktör Analizi | Faktör Analizi | | Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayısı | Cronbach Alfa Katsayısı |

# 3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmamız İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu'nun (İLÖ-KF) Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirliğinin akademisyenlerde incelenmesi amacıyla Mart 2019 – Mayıs 2019 tarihleri arasında Gazi Üniversitesi sağlık alanında çalışan öğretim elemanlarına uygulanmıştır.

Çalışma, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından değerlendirilerek 91610558-302.08.01 numaralı karar ile 14.05.2019 tarihinde etik açıdan uygun bulunmuştur. (EK-1)

## 3.1. Çalışmaya Katılanlar ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırma metodolojik (ölçek adaptasyonu) bir çalışmadır. Çalışmaya Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğretim elemanı olarak çalışan akademisyenlerden dahil edilme kriterlerine uygun olanlar dahil edilmiştir. Helsinki bildirgesine göre izlenen araştırma basamaklarında araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılardan aydınlatılmış onam formları imzalatılarak alınmıştır.

Uyarlama, güvenirlik ve geçerlilik analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Tabachnik ve Fidell tarafından çok değişkenli analizlerde güvenilir çıkarımlarda bulunabilmek için önerildiği şekilde, modelde yer alan madde sayısının 10 katı kadar bireyde değerlendirilmesi öngörülmüştür [119]. Buna dayanarak, 8 maddeden oluşan ölçek için dahil edilecek olan birey sayısı 80 olarak hesaplanmıştır. Düşünülen %25 yanıtsızlık oranı ile toplam 100 katılımcının çalışmaya dahil edilmesiyle, gerekli çalışma gücünün elde edilebilmesi için yeterli olacağı bulunmuştur.

Çalışmaya Dâhil Edilme Kriterleri:

- Devlet üniversitesinde öğretim elemanı olarak görev yapmak,
- Akademik olarak görev yapma tecrübesi en az 3 yıl ve üzeri olmak,
- 25-65 yaş aralığında bulunmak,
- Çalışmaya katılmaya gönüllü olmak

Çalışmaya Dâhil Edilmeme Kriterleri:

- Hekim tarafından tanısı konmuş herhangi bir kronik, fiziksel, ruhsal veya bilişsel hastalığı olmak

## 3.2. Yöntem

Katılımcıların demografik bilgileri kaydedilmiştir. İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu (İLÖ-KF) tek seferde ara verilmeksizin uygulanmıştır.

## 3.3. Değerlendirme Araçları

### 3.3.1. Demografik bilgi formu

Katılımcılardan yaş, cinsiyet, akademik tecrübe yılı, çalıştığı unvan şeklinde bilgilerin edinilmesine yönelik bir demografik bilgi formu oluşturulmuştur.

### 3.3.2. İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu (İLÖ-KF)

İLÖ-KF'u, Dr. Debra Learner 2001 yılında 25 maddeden oluşan İLÖ-Uzun Formu içerisinden seçilmiş olan, çalışanların fiziksel ve duygusal limitasyonlarını değerlendiren 5 alt parametreden, toplam 8 sorudan oluşmaktadır [14]. Bu parametreler çalışanların fiziksel veya duygusal açıdan yaşadıkları zorlukların işlerine etkilerini değerlendirmektedir. Her alt parametre çalışanların ne sıklıkta zorlandığına dair seçeneklerden oluşmaktadır.

İLÖ-KF; zaman yönetimi görevi, fiziksel görev, zihinsel-kişilerarası görev ve verim görevi olmak üzere 4 temel alana ait 8 adet sorudan oluşmaktadır.

Çizelge 3.1 İLÖ-KF 4 Temel Alana Ait Soruların Dağılımı

| Soru Alanı | Soru Sayısı | Öğeler Kümesi | Ölçeklerin Yönü |
|---|---|---|---|
| 1- Zaman yönetimi görevi* | 2 | 1. a-b | Büyük puan => İşte daha çok zorlukla karşılaşıldığı anlamı taşır. |
| 2- Fiziksel görev | 2 | 2. a-b | |
| 3-4 Zihinsel-kişilerarası görev* | 2 | 3. - 4. | |
| 5- Verim görevi* | 2 | 5. a-b | |

*madde ölçeğin zıt yönünü takip ediyor.

Yanıt skalaları göz önüne alındığında üç alan “zorluk” terimini kullanmakta (Zaman Yönetimi Görevi, Zihinsel-Kişilerarası Görevler ve Verim Görevleri), diğer alan ise "yapabilme" terimini kullanır (Fiziksel Görevler). Araştırmacılar için eğer yüz yüze görüşme fırsatları olmazsa diye bir telefon görüşmesi ile yapılabilecek olan formu mevcuttur [14].

1, 3,4 ve 5 soruların yanıtları, 5’li likert olarak düzenlenen formda 1: ‘her zaman zor’, 5: ‘hiçbir zaman zor değil’ olarak puanlanmaktadır. Bu sorular, ‘Her zaman zor (100%)’, ‘Çoğu zaman zor’, ‘Bazı zamanlar zor (yaklaşık 50%)’, ‘Zamanın çok az bir bölümü zor’, ‘Hiçbir zaman zor değil (%0)’ seçeneklerinden oluşmaktadır. Bunlara ek olarak bir seçenek daha bulunmaktadır o da ‘’ İşim için geçerli değil’’ seçeneğidir ki bu seçenek çalışanların eksik değerler olarak kabul edilen ögelere sadık bir şekilde cevap vermelerini sağlamak için ölçeğe eklenmiştir. Ölçeğin 2. sorusu ise (Fiziksel Görev) 5: ‘hiçbir zaman mümkün değil’, 1: ‘her zaman mümkün’ anlamında yapabilme derecelerine göre puanlanmaktadır. Bu kısım, ‘Her zaman mümkün (100%)’, ‘Çoğu zaman mümkün’, ‘Bazı zamanlar mümkün (yaklaşık 50%)’, ‘Zamanın çok az bir bölümü mümkün’, ‘Hiçbir zaman mümkün değil (0%) seçeneklerinden oluşmaktadır.

Katılımcıların verdikleri cevaplar hesaplanırken her alan soruları kendi içinde toplanarak aritmetik ortalaması alınır. Sonuçta 4 ayrı alan görev puan ortalamaları bulunur. Sonraki aşamada, bulunan ortalama puanları yüzlük puan sistemine aşağıdaki formül kullanılarak çevrilir (İLÖ-KF Ölçeği Puanı = 25 X (ortalama öge puanı-1)). Sonuçta 4 alan sonuçları da 0-100 arası puanlanmış olur. Bulunan bu skor sadece katılımcının geçirdiği son iki hafta göz önüne alındığında fiziksel ve duygusal sağlığının her 4 alan için ayrı ayrı işteki etkilenimini ifade etmemekle birlikte, aynı zamanda İLÖ Verimlilik Kaybı puanının hesaplanması için kullanılmaktadır. Bu hesaplama yapılırken önce İLÖ katsayı değeri, sonra İLÖ verimlilik kaybı hesaplanmaktadır. Bu hesaplamalarda aşağıdaki formüller kullanılmaktadır.

Sonuç olarak, işteki verimlilik kaybını yüzde olarak ifade etmek için hesap edilen ‘İLÖ İşyerinde Verimlilik Kaybı Puanı’ 100 ile çarpılır. Hesaplama yapılırken puanları yaş, cinsiyet veya diğer demografik özelliklere göre ayarlamanın gerekli olmadığı belirtilmiştir. ‘İLÖ İşyerinde Verimlilik Kaybı Puanı’ için ulaşılabilecek maksimum verimlilik kaybının %24,9 olduğu belirtilmiştir.

İLÖ katsayı ve verimlilik hesaplama formülü

İLÖ Katsayısı = (β1*İLÖ Zaman Yönetimi Ölçeği + β2*İLÖ Fiziksel Ölçeği + β3*İLÖ Zihinsel-Kişilerarası Ölçeği + β4*İLÖ Verim Ölçeği)
(β1 = 0.00048, β2 = 0.00036, β3 = 0.00096 ve β4 = 0.00106)

İLÖ İşyerinde Verimlilik Kaybı Puanı = (1- exp (-İLÖ Katsayısı))

İLÖ-KF bir adet anket formundan oluşmaktadır. Bugüne kadar Fransızca, Almanca, Rusça, İspanyolca ve Japonca başta olmak üzere on iki dile uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği gösterilmiştir [94].

İLÖ-KF çalışmada kullanılması için gerekli izin Mapi-Research Trust firmasının insan kaynakları uzmanı Regina Taitukova ile yapılan elektronik yazışmalar sonucunda alınmış ve akademik çalışmamızda kullanılacak olması nedeniyle ücretsiz olarak temin edilmiştir (EK-4).

### 3.4. İş Limitasyonları Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçeye Uyarlanması

Çalışmada Türkçeye uyarlama aşamaları Amerikan Ortopedik Cerrahlar Derneğinin hazırladığı kılavuza göre yapıldı [120]. Ölçeğin çeviri ve kültürel adaptasyonu için Beaton ve arkadaşlarının geliştirdiği rehberin basamakları izlenilmiştir. Ölçeğin Türkçe çevirisi araştırmacı grubundaki iki uzman tarafından ayrı ayrı yapılmıştır, daha sonra iki çeviri araştırma ekibi tarafından ortak bir metne dönüştürülmüştür. Oluşturulan son metnin Türkçe dilinden İngilizce diline geri çevirisi, anadili İngilizce olan iki kişi tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Araştırma ekibi tarafından orijinal metin ile karşılaştırılmış ve uyarlanmış ölçeğe son hali verilmiştir. Anlaşılırlığının değerlendirilmesi amacıyla 20 kişiye pilot çalışma yapılmıştır ve ölçeğin son hali oluşturulmuştur.

### 3.4.1. Ölçeği hedef dile çevirme (forward translation)

Ölçeğin maddeleri, ana dili Türkçe olan; biri İngilizce öğretmeni diğeri ileri derecede İngilizce bilen yurt dışında yaşayan iki kişi tarafından birbirinden bağımsız olarak Türkçeye çevirisi yapılmıştır.

### 3.4.2. Uzmanlardan geribildirim alınması (expert panel feedback)

Çevirileri uyumlaştırma aşamasında, ölçeği hedeflenen dile çevirme basamağı neticesinde ortaya çıkan iki anket, birbiriyle karşılaştırıldıktan sonra bir ölçeğin sentezlenerek ortaya çıkarıldığı basamaktır. Uzmanlar tarafından iki Türkçe ölçek birbirlerinin varsa eksikliklerini tamamlayıp, tek bir çeviri biçimine getirilmiştir.

### 3.4.3. Ölçeği hedef dilden orijinal dile çevirme (back translation) ve harmanizasyon

Tekrar çeviri olarak adlandırdığımız bu aşamada, bir önceki basamakta oluşturduğumuz ölçek orijinal diline tekrar çevrilmiştir. Bu basamak için, Türkçeye çevrilmiş olan ölçek anadili Türkçe olan ve 8 yıldır A.B.D.' de ikamet eden, İngilizceyi anadilinden farksız konuşan ve yazan mütercim tercüman tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Tekrar çeviri sonrası oluşan ölçek uzman komite tarafınca orijinali ile mukayese edilmiştir. Son değerlendirme yapıldıktan ortaya çıkan format ile ölçeğin orijinal versiyonunun uyumu değerlendirilmiştir. Türkçe İLÖ-KF ölçeğinin son hali uzmanların derinlemesine incelemesiyle son halini almıştır.

### 3.4.4. Uyarlanmış ölçeğe ön test sonrası son halinin verilmesi (final version)

Çevirilerin en uygun seviyeye getirilmesi tamamlandıktan sonra hazırlanan ölçek her bir sorusunun açık ve net olması adına çalışmaya dahil olma kriterlerine uyan 14'ü kadın (%70) ve 6'sı erkek (%30) 20 gönüllü akademisyene uygulanmıştır.

## 3.5. Verilerin Toplanması

Demografik bilgileri alındıktan sonra katılımcılara ILÖ-KF uygulandı. Değerlendirmeler tek araştırmacı tarafından birebir olarak bir seferde ara verilmeksizin uygulanmıştır. Her

katılımcı başına ölçeği tamamlama süresi ortalama 10-15 dakikadır. Test-tekrar test 7 gün arayla yapılmıştır.

### 3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışma kapsamında derlenen verilerin analizinde, Statistical Package for Social Sciences (SPSS), Windows için sürüm 23.0 bilgisayar paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel veriler ortalama ± standart sapma (X±SS), median ya da yüzde (%) olarak ifade edilmiştir. Verilerin normal dağılımına uygunluğuna bakmak için Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov testi kullanılmıştır.

#### 3.6.1. Geçerlilik analizi

İLÖ-KF ölçeğinin yapısal geçerliğine Tanımlayıcı faktör analizi ile bakıldı. Faktör analiz modelinin uygunluğunun değerlendirilmesi için Ki kare skorunun 0,05'ten büyük olması, CMIN/DF değerinin 3 ile 5 arasında olması, CFI değerinin 0,9'dan büyük olması, TLI değerinin 0,9'dan büyük olması, RMSEA değerinin 0,08'den küçük olması özellikleri arandı. Yapılan analiz sonrası model uygunluğu görülmediği taktirde Açıklayıcı Faktör Analizi ile yapısal geçerlik değerlendirildi. Açıklayıcı faktör analizinin model uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine, Bartlett Sferisite değerlerine ($p<0,05$) ve Bartlett Ki kare değerine bakıldı.

#### 3.6.2. Güvenilirlik analizi

Çalışmamızda ölçeğin zamana göre değişmezlik güvenilirliği için test – tekrar test intraklass korelasyon (ICC) yöntemi ile Cronbach’s alpha testi kullanılmıştır. Cronbach Alfa değeri 0 ile 1 arasında değişen, hesap edilen katsayı için değer, önceden geliştirilen bir ölçek için 0,80 ve üzeri kabul edilirken, yeni geliştirilen bir ölçek için 0,70 ve üzeri kabul edilebilir olarak yorumlanır [116-118].

Çalışmanın sınırlılığı olarak testin ölçüt geçerliliğini göstermek için altın standart bir test ile karşılaştırılmamış olması çalışmanın sınırlılıklarıdır.

# 4. BULGULAR

## 4.1. Demografik Özellikler

İLÖ-KF'nun Türkçe versiyonun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan 104 gönüllü akademisyen akademik düzeylerine göre sistematik örnekleme yöntemi göz önüne alınarak dahil edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 37,75 ± 9,43 (27 minimum- 64 maksimum) yıl olarak; çalışma süresi ise 11,62± 8,84 (3 minimum-41 maksimum) yıl olarak hesaplanmıştır. Çalışmaya dahil edilen bireyler ile ilgili diğer bilgiler Çizelge 4.1'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.1 Katılımcıların bazı tanımlayıcı özellikleri ve dağılımı

| | | N (%) |
|---|---|---|
| Cinsiyet | Kadın | 76 (%73,1) |
| | Erkek | 28 (%26,9) |
| Medeni Durum | Evli | 82 (%78,8) |
| | Bekar | 15 (%14,4) |
| | Dul | 7 (%6,8) |
| Unvan | Araştırma Görevlisi (YL) | 25 (%24) |
| | Araştırma Görevlisi (DR) | 18 (%17,3) |
| | Doktor Öğretim Üyesi | 20 (%19,2) |
| | Doçent | 21 (%20,3) |
| | Profesör | 20 (%19,2) |

## 4.2. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Soru İçeriğine Ait Bulgular

İLÖ-KF'nun uygulandığı akademisyenlerin 1.,2.,5.,6.,7. ve 8. soruya verdikleri yanıtların dağılımlarına ait bulgular Çizelge 4.2'de gösterilmiştir. Soru 3 ve 4'ün cevapları ve skorlaması diğer sorularınkinden farklı olması nedeniyle ayrı bir Çizelge olarak Çizelge 4.2'te gösterilmiştir.

Çizelge 4.2 İLÖ-KF Soru Cevapları Dağılımı-1 (frekans)

| | N (%) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Her zaman zor (100%) | Çoğu zaman zor | Bazı zamanlar zor (yaklaşık 50%) | Zamanın çok az bir bölümü zor | Hiçbir zaman zor değil (0%) | İşim için geçerli değil |
| Soru 1- Kolaylıkla iş günlerine başlangıç yapmanız ne kadar zorlaştı? | 6 (%5,8) | 18 (%17,3) | 30 (%28,8) | 29 (%27,9) | 21 (%20,2) | - |
| Soru 2- İş yerinize ulaşır ulaşmaz işinize başlamanız ne kadar zorlaştı? | 13 (%12,5) | 13 (%12,5) | 14 (%13,5) | 31 (%29,8) | 33 (%31,7) | - |
| Soru 5- Ne kadar süre işinize konsantre olmanızı zorlaştırdı? | 8 (%7,7) | 13 (%12,5) | 27 (%26,0) | 43 (%41,3) | 13 (%12,5) | - |
| Soru 6- Kişi, toplantı veya telefon ile konuşabilmenizi ne kadar zorlaştırdı? | 5 (%4,8) | 5 (%4,8) | 21 (%20,2) | 32 (%30,8) | 41 (%39,5) | - |
| Soru 7- İş yükünü idare etmenizi ne kadar zorlaştırdı? | 9 (%8,7) | 13 (%12,5) | 27 (%26,0) | 39 (%37,5) | 16 (%15,4) | - |
| Soru 8- Zamanında işi bitirmenizi ne kadar zorlaştırdı? | 12 (%11,5) | 13 (%12,5) | 25 (%24,0) | 30 (%28,8) | 24 (%23,1) | - |

Çizelge 4.3. İLÖ-KF Soru Cevapları Dağılımı-2 (frekans)

| İLÖ-KF | N (%) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Her zaman mümkün (100%) | Çoğu zaman mümkün | Bazı zamanlar mümkün (yaklaşık 50%) | Zamanın çok az bir bölümü mümkün | Hiçbir zaman mümkün değil (0%) | İşim için geçerli değil |
| Soru 3- On beş dakikadan daha fazla belirli bir pozisyonda oturabildiniz, bekleyebildiniz veya sabit kalabildiniz mi? | 30 (%28,8) | 39 (%37,5) | 17 (%16,3) | 8 (%7,7) | 10 (%9,7) | - |
| Soru 4- Ne kadar süre aynı hareketleri tekrar tekrar yapabildiniz? | 18 (%17,3) | 44 (%42,3) | 25 (%24,0) | 8 (%7,7) | 9 (%8,7) | - |

### 4.3. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Puan Ortalamalarına Ait Bulgular

İLÖ-KF'nun uygulandığı akademisyenlerin 8 soruya verdikleri yanıtların puanları ile 4 alan puan ortalamalarına (100'lük çevirim ile) dair bulgular Çizelge 4.4'te gösterilmiştir. ILÖ-KF 4 alan skorları ile belirli bir formül kullanılarak hesaplanan iş verimliliği limitasyon toplam puan ortalaması 104 akademisyende 9,89 ± 4,97 (min:1,32- maks: 22,12) olarak bulundu. Bu puan ortalaması akademisyen olarak çalışanlar yaklaşık olarak %10 düzeyinde, fiziksel veya duygusal nedenlerden ötürü iş veriminde düşüş yaşamaktadır.

Çizelge 4.4. İLÖ-KF Yüzlük Puan Karşılığı Ortalamaları

| | X ± S.S (Minimum-Maksimum) |
|---|---|
| Zaman Yönetimi Görevi (Soru 1+Soru 2) | 38,10 ± 28,85 (0-100) |
| Fiziksel Görev (Soru 3+Soru 4) | 33,78 ± 15,75 (0-100) |
| Zihinsel-Kişilerarası Görev (Soru 5+Soru 6) | 33,89 ± 25,52 (0-100) |
| Verim Görevi (Soru 7+Soru 8) | 40,86 ± 28,58 (0-100) |

## 4.4. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Geçerlilik Analizine Ait Bulgular

İLÖ-KF yapısal geçerliliğinin değerlendirilmesinde kullanılan tanımlayıcı faktör analizi model uygunluğu bulunamadı (CFI=0,62, ki kare: 151,796 ve p<0,05; CMIN/DF: 7,5; TLI: 0,5; RMSEA: 0,25). Bu veriler ışığında yapısal geçerlik için açıklayıcı faktör analizi kullanıldı. İLÖ-KF iki faktör altında %68,62 varyans ile yapısal geçerliliği sağlamaktadır (Barlett: 407,830; KMO: 0,746, p=0,0001). Ortaya çıkan 2 faktörde 1.,2.,5.,6.,7. ve 8. sorular faktör 1 (İş Yükü ve Konsantrasyon Sınırlılığı) olarak; 3. ve 4. sorular faktör 2 (Çalışma Ortamının Fiziksel Sınırlılığı) olarak dağılmıştır (Çizelge 4.5). Ayrıca, çalışmamızda iki faktör bulunmasının yanı sıra 6 soruyu kapsayan faktör 1 parametresi baz alınarak tek faktörlü bir test olarak, iş yükü ve konsantrasyon sınırlılığı da değerlendirilebilir. Çalışmamızda kullanılan ölçeğin soruları çok fazla faktöre dağılım göstermediği için rotasyon yapılmadı.

Çizelge 4.5. İLÖ-KF ‘nin Faktör Yapısı

| | Faktör Komponenti | |
|---|---|---|
| | İş Yükü ve Konsantrasyon Sınırlılığı | Çalışma Ortamının Fiziksel Sınırlılığı |
| Soru 1 | 0,797 | |
| Soru 2 | 0,747 | |
| Soru 3 | | 0,854 |
| Soru 4 | | 0,826 |
| Soru 5 | 0,742 | |
| Soru 6 | 0,669 | |
| Soru 7 | 0,815 | |
| Soru 8 | 0,743 | |
| Özdeğer (Eigeuenvalue) | 3,709 | 1,781 |
| Varyans Yüzdesi (%) | %46,36 | %22,26 |

## 4.5. İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu'nun Güvenilirlik Analizine Ait Bulgular

Cronbach Alfa değerinin tüm ölçek için 0,83 olduğu belirlendi. Bu değer ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Her bir soru çıkarıldığında ise ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0,70-0,83 arasında değiştiği görüldü (Çizelge 4.6).

Güvenilirlik analizlerinden biri olan formun tekrarı yöntemi, aynı örnekleme tekrar ulaşabilme imkanına sahip olunan durumlarda kullanılan bir yöntemdir. Çalışmada bu yöntem kullanılarak İLÖ-KF'nun güvenilirliği değerlendirilmiştir. İlk uygulamada 104 katılımcıya yöneltilen ölçek, ikinci uygulamada 104 kişiye tekrar yaptırılmıştır. İki uygulamadan elde edilen veriler Pearson Korelasyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen verilerin istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 4.6).

Çizelge 4.6. İLÖ-KF madde, alt ve ölçek tanımlayıcı ve test –tekrar test güvenilirlik ölçümleri

| | Soru Çıkartıldığında Alfa | Soru Düzeltildiğinde Total Korelasyonu | Cronbach Alfa | Test-Tekrar Test Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı (ICC) |
|---|---|---|---|---|
| İLÖ | - | - | 0,83 | 0,960* |
| Soru 1 | 0,802 | 0,652 | - | |
| Soru 2 | 0,708 | 0,603 | - | |
| Zaman Yönetimi Görevi | - | - | 0,781 | 0,985* |
| Soru 3 | 0,838 | 0,370 | - | |
| Soru 4 | 0,836 | 0,374 | - | |
| Fiziksel Görev | - | - | 0,866 | 0,986* |
| Soru 5 | 0,808 | 0,615 | - | |
| Soru 6 | 0,816 | 0,543 | - | |
| Zihinsel-Kişilerarası Görev | - | - | 0,763 | 0,970* |
| Soru 7 | 0,791 | 0,736 | - | |
| Soru 8 | 0,806 | 0,617 | - | |
| Verim Görevi | - | - | 0,826 | 0,971* |

*r<0.01Pearson korelasyon katsayısı

# 5. TARTIŞMA

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği göz önüne alındığında fiziksel ve duygusal sağlık durumlarının çalışma hayatları üzerine etkisini inceleyen İLÖ-KF' nun Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirliği incelenmiş ve ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu bulunmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği tüm dünya da olduğu gibi ülkemizde de son yıllarda artan ilgiye sahip bir konudur [121]. DSÖ sağlığı, kişinin bedensel, ruhsal ve zihinsel açıdan tam bir iyilik halinde olması olarak tanımlandığı günümüzde, çalışanların sağlık boyutlarının tümünü ele alan araştırmalar hızla artmaktadır [122]. Tekin ve arkadaşları farklı mesleklerde çalışan bireylerin stres düzeylerinin duygusal sağlıkları üzerine etkisini araştırdıkları çalışmada, madenci, asker ve polis gibi riskli mesleklerin stres düzeylerinin duygusal sağlıklarını olumsuz etkilediğini göstermiş, ayrıca bu mesleklere göre daha az riskli sayılabilecek akademisyen olarak çalışmanın da duygusal sağlığı negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir [123].

Akademisyenler üniversitede veya çeşitli öğretim kurumlarında mesleki öğretim faaliyetlerini sürdüren, aynı zamanda bilime yön veren araştırmalar yapan meslek elemanıdır. Bu çok yönlü mesleğin çalışma koşulları ile çalışanların sağlık durumlarını araştıran araştırmacı sayısı her geçen gün artmaktadır [124-126]. Afşar çalışmasında, akademisyenlerin ücret, çalışma yılı, iş güvencesizliği ve akademik unvan kaygısından dolayı fiziksel ve duygusal sağlık sorunları yaşadıklarını ve yaşam kalitesinin azaldığını belirtmiştir [127]. Benzer planlanmış başka bir çalışmada da öğretim elemanı olarak görev yapan bireylerin psikolojik ve duygusal yönden yıpranmalarının fazla olduğu, bu sebepten ötürü de tükenmişlik düzeylerinin diğer bazı meslek gruplarına göre daha yüksek olduğu gösterilmiştir [67].

Saygun ve ark. ise sağlık alanında çalışan öğretim elemanlarının, iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalma nedeniyle depresyon ve anksiyete gibi psikolojik etkilenim riski taşıyan meslek grubuna dahil olduğunu ifade etmiştir [10].

Akademisyenlerin iş sağlığını inceleyen birçok araştırmacı, bireylerin sağlık durumları ile ilgili kişisel, fiziksel ve çevresel faktörlerin incelenmesine yönelik çalışma sayısının

arttırılması gerektiğini söylemektedir [124-126, 128]. İLÖ-KF çalışanların fiziksel ve duygusal sağlık durumlarını dört ana başlık altında inceleyen bir ölçek olması yönüyle, iş sağlığını ve güvenliğine yönelik çalışmalarda son yıllarda tercih edildiği görülmektedir [129-133]. Ancak akademisyenlerde bu testin kullanılarak, iş sağlığını ve güvenliğini inceleyen herhangi bir araştırmaya literatürde rastlanılmamıştır. Bu yönüyle de çalışmamızın literatüre önemli katkı vereceğini düşünmekteyiz.

İLÖ-KF' nun Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirliğini akademisyen olarak çalışanlarda yaptığımız çalışmamızda, katılımcılarımızın cinsiyet dağılımı incelendiğinde % 73,1'i kadın ve % 26,9'u erkektir. Afşar' ın Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan büyük bölümü tıp, eğitim ve edebiyat fakültesinden oluşan akademisyenlerin yaşam kalitesi üzerine yapmış olduğu çalışmada ise; çalışmaya katılan katılımcıların % 55,3'ünün kadın, % 44,7'sinin ise erkek olduğu söylenmiştir [127]. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğretim elemanlarında tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen faktörleri inceleyen Budak ve ark. 'nın çalışmasında ise katılımcılarının çoğu da erkektir [67]. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü' nün 2017 yılı resmi kayıtlarına göre; kadın cinsiyeti oranlarının eğitim bilimlerinde (% 68,6), sağlık bilimlerinde (% 63,0) ve el sanatları (% 63,3) alanlarda yoğunken, mühendislik (% 21,8), mimarlık (% 32,9) ve veterinerlik (% 30,6) fakültesinde daha düşük olduğu bildirilmiştir [134]. Bakanlığın yapmış olduğu bildirim göz önüne alındığında, çalışmamızda gözlemlenen kadın katılımcı sayısındaki fazlalığın, sağlık bilimleri fakültesi akademisyenleri üzerinde yapılmış olması ve sağlık bilimlerinde çalışan akademik personelin çoğunlukla kadınlardan oluşması kaynaklı olduğunu düşünmekteyiz.

Çalışmamızda, katılımcıların medeni durumları göz önüne alındığında literatüre benzer şekilde [67, 127] çoğunun evli olduğu görülmüştür. Çalışmamız katılımcılarının yaş ortalamaları dikkate alındığında medeni durumlarının evli olarak bulunması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmamıza katılım gösteren akademisyenlerin %24,0'ü yüksek lisansını tamamlamış araştırma görevlisi, %17,3'ü doktorasını tamamlamış araştırma görevlisi, %19,2'si doktor öğretim üyesi, %20,3'ü doçent ve %19,2'si profesörden oluşmaktadır. Bu unvan dağılımları bazı çalışmalarla paralellik gösterirken, bazıları ile de farklılık göstermektedir [67, 127, 134]. Çalışmamız öğretim elemanı unvan dağılımının öğretim üyeleri ve araştırma

görevlileri bakımından sistematik olarak dağılmış olmasının, çalışmamızın yapıldığı Gazi Üniversitesi'nin köklü ve kurumsal bir geçmişe sahip olmasından kaynaklandığını düşünmekteyiz.

Akademik camianın ilk basamağı olarak görülen araştırma görevliliği unvanına sahip çalışanların hemen her dağılımda, katılımcıların yarısına yakın bölümünü oluşturduğu gözlenmiştir. Budak ve ark. tükenmişliğin akademik personeller üzerine etkilerini inceleyen çalışmalarında, örneklem grubu olarak %48,0 oranında araştırma görevlisiyle karşılaşmıştır [67]. Yıldırım ve ark. akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet ve etkilerini araştırdıkları çalışmalarında ise katılımcıların %43'ü araştırma görevlisi olduğu gösterilmiştir [124]. Başka bir çalışmada ise katılımcılarının %44,1'lik kısmını araştırma görevlisi olduğu saptanmıştır [127]. Bu araştırmalara paralellik gösterdiğini düşündüğümüz çalışmamızın araştırma görevlisi oranına bakacak olursak; araştırma görevlisi (YL) %24,0 ve araştırma görevlisi (DR) %17,3 olmak üzere toplam %41,3 olarak bulunmuştur. Diğer çalışmalar göz önüne alındığında çalışmalar içerisine dahil olan araştırma görevlisi akademisyenlerin toplam katılımdaki ortalamaları benzerlik göstermektedir.

Zaman yönetimi görevi, fiziksel görev, zihinsel-kişilerarası görev ve verim görevi olmak üzere 4 temel alanı 8 soru ile inceleyen İLÖ-KF'u, soruların içeriği bakımından iş yükü ve konsantrasyon ve çalışma ortamının fiziksel sınırlılığı faktörleri olarak iki faktör altında incelenmiştir. İş yükü ve konsantrasyon sınırlılığı faktörü soru içerikleri incelendiğinde daha çok katılımcıların duygusal, psikolojik ve iş yüklerine olan etkilenimlerini değerlendirmekte, çalışma ortamının fiziksel sınırlılığı faktörü ise soru içeriği bakımından katılımcıların fiziksel etkilenimlerini değerlendirmektedir. Katılımcılarımızın duygusal ve fiziksel olarak iki faktör çatısı altında iş limitasyonlarını incelediğimiz çalışmamızda, tüm alanların sorularına verilen yanıtların işi yapmalarını az miktarda engellediği görülmüştür. Yani akademisyenler çalışmalarını etkileyebilecek olan duygusal ve fiziksel zorlanmalarının çok yüksek olmadığı, tüm alanlarda ki ortalamalarının %40' ın altında olduğu bulunmuştur. Bu testin kullanıldığı bazı kronik hastalıklara sahip meslek gruplarında yapılan çalışma sonuçları teste belirtilen 4 temel alan göz önüne alındığında, çalışmamız sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir [14, 95, 130-133, 135].

İLÖ, Lerner ve ark. tarafından fiziksel ve duygusal sağlığın çalışanların iş performanslarına olan etkisini, kısacası iş görenlerin iş verimlilik kayıplarını ölçmek için geliştirdikleri bir

testtir. Bu testin 25 maddeden oluşan uzun formunu kullanarak Takegami ve ark. 20 yaşından büyük yetişkinlerde yapmış oldukları çalışmada katılımcıların ortalama %12,7 oranında iş verimlilik kaybı yaşadığını belirtmişlerdir [135]. Aynı şekilde testin uzun formunu kullanan Lerner ve ark. şizofreniye bakım verenlerin iş kaybını inceledikleri araştırmalarında, çalışan bakım verenlerin %15,0 oranında iş verimlilik kaybı yaşadıklarını göstermişlerdir [136]. Walker ve ark. ise İLÖ uzun formundan farklı olarak İLÖ-KF' nu kullanılarak iş verimlilik kaybının değerlendirildiği ilk araştırmadır [133]. Çalışmamızda İLÖ-KF kullanılarak akademisyenlerin ortalama %9,90 oranında iş verimlilik kaybı yaşadığını ortaya koymuştur.

İLÖ-KF ölçeğinin yapı geçerliğinin belirlenebilmesinde ilk önce çalışma için toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı ve örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bu amaçla KMO ve Bartlett Küresellik testleri yapılmıştır. KMO testinin değeri 0,746 ve Bartlett Küresellik testinin sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (<0,001). Elde edilen bu sonuçlar çalışma örnekleminin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir [137]. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde İLÖ-KF ölçeğinin literatür ile uyumlu olarak iki faktörlü olduğu bulunmuştur [133, 135]. Ölçeğin faktör yüklerinin 0,669 – 0,854 arasında değiştiği belirlenmiştir. Literatürde İLÖ-KF ölçeği için diğer dillerde 12 geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapıldığı görülmüş olmasına rağmen bu çalışmaların faktör içeriklerine ulaşılamamıştır [94]. 2001 yılında yapışmış olan orijinal İLÖ uzun formu çalışması incelendiğinde, çalışmamıza benzer şekilde 4 temel alanı inceleyen soruların 2 faktör yapısına sahip olduğu gösterilmiştir. Çalışmamız sonucuna göre de İLÖ-KF'nun çalışanlarda iş limitasyonlarının incelemesinde geçerli bir test olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada İLÖ-KF ölçeğinin iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Orijinal İngilizce ve sonraki çevirilere benzer şekilde, İLÖ-KF ölçeği, her alandaki mükemmel iç tutarlılığa sahiptir [14, 133]. Yapılan istatistiksel analiz sonucu bu katsayı çalışmamızda 0,83 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Cronbach alfa değeri 0,80-1.00 arasında bulunduğu için Türkçe İLÖ-KF ölçeğinin oldukça yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmamızda İLÖ-KF alt alanları olan zaman yönetimi görevi Cronbach alfa katsayısı 0,78, fiziksel görev Cronbach alfa katsayısı 0,86, zihinsel ve kişilerarası görev Cronbach alfa

katsayısı 0,76, verim görevi Cronbach alfa katsayısı ise 0,82 olarak bulunmuştur. İLÖ-KF ölçeği iş limitasyonunu bu 4 temel alanda incelediği göz önünde bulundurulduğunda, çalışmamız sonuçlarına göre ölçüm yapılan tüm alt başlıklarda testin oldukça güvenilir olduğu bulunmuştur. Testin 25 soruluk orijinal versiyonunda bu 4 temel alan Cronbach alfa katsayısı 0,88 ve üzerinde olduğu belirtilmiştir [14]. Bizim çalışmamızın sonuçları ile kıyaslandığında bu farkın, iki test arasındaki soru sayısı farkından kaynaklı olabileceği gibi, testin uygulama yapılan örneklem grubunun kronik bir hastalığa sahip çalışanlardan oluşması nedeniyle olabileceği düşünülmektedir.

Literatürde test-tekrar test süreleri ile ilgili kesin olarak söylenmiş bir süre olmamakla birlikte, benzer çalışmalarda testler arasında geçen sürenin en az 7 gün olduğu gözlenmiştir [14, 133]. Test-tekrar test arasındaki sürenin 7 günden kısa olması bireylerin soruları hatırlama ihtimalini arttırabilir ve yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçların daha yüksek çıkmasına neden olabilir. Bu yüzden İLÖ ölçeği geçerlilik ve güvenirliğini araştıran araştırmacılar test-tekrar test arasındaki sürenin en az 1 hafta olması gerekliliğini vurgulamıştır. Çalışmamızda İLÖ-KF ölçeğinin test-tekrar test ölçümü bu yüzden 7 gün ara ile uygulanmış olup, ölçümler arasında geçen sürenin yeterli olduğunu düşünmekteyiz.

Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğini test etmek için test-tekrar test sonuçları hem Pearson korelasyon testi hem de sınıf içi korelasyon katsayısı (Intraclass Correlation Coefficient-ICC) ile değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan toplam ve 4 temel alan test-tekrar test sonuçları ICC katsayısına göre değerlendirmişlerdir. Bu analizler sonucunda İLÖ-KF ölçeğinin test-tekrar test toplam ve alan sonuçları ICC katsayısının 0,960-0,986 arasında mükemmel düzeyde korelasyon gösterdiği saptanmıştır.

Lerner ve ark. İLÖ 25 soruluk orijinal dilindeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ICC katsayısının 0,690-0,860 arasında olduğu, Tamminga ve ark. ise ölçeğin Flemenkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında toplam ve 4 temel alan puanlarının test-tekrar test sonuçlarını ICC katsayısını 0,65-0,74 arasında olduğunu göstermişlerdir [132, 136]. Verhoef ve ark. 25 soruluk ölçeğin Hollanda dilinde yapmış oldukları versiyon çalışmalarında test-tekrar test sonuçlarını ICC katsayısını 0,83-0,93 arasında olduğunu saptamıştır [131]. Walker ve ark. İLÖ-KF kullanarak yapmış olduğu çalışmada test-retest güvenilirliği ICC katsayısının 0,62-087 arasında olduğunu belirtmiştir [133]. Literatürdeki İLÖ kullanılarak güvenilirlik analizi yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde, çalışmamızın

sonuçlarının hem orijinal dilindeki hem de diğer dillerdeki versiyon sonuçlarına benzer olmakla birlikte istatistiksel olarak daha güvenilir olduğu bulunmuştur. Bu açıdan çalışmamız sonucunun literatüre önemli katkı sağlayabileceğini düşünmekteyiz.

İLÖ-KF ölçeği geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesini planladığımız çalışmamız sonucunda, İLÖ-KF' nun Türkçe dilinde geçerli ve güvenilir olduğu bulunmuştur.

# 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma İLÖ-KF Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. İLÖ-KF; zaman yönetimi görevi, fiziksel görev, zihinsel-kişilerarası görev ve verim görevi olmak üzere 4 temel alandan oluşan toplam 8 soruluk bir ölçektir. İLÖ-KF çalışanların fiziksel ve duygusal sağlık durumlarının işlerine olan etkisini değerlendirmek ve aynı zamanda çalışanların iş verimlilik kaybını tespit etmek için kullanılabilecek bir testtir. Çalışmamız ile testin Türkçe dilinde geçerli ve güvenilir olduğu bulunmuştur.

İLÖ-KF Türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirliğin araştırıldığı çalışmamızda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

-İLÖ-KF' nun literatüre uyumlu olarak iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

-İLÖ-KF' nun faktör yüklerinin 0,669 – 0,854 değerleri arasında olduğundan ölçek geçerli bulunmuştur.

-İLÖ-KF' nun iç tutarlılığının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

-Yapılan test-tekrar test analizi sonucunda ölçeğin zamana göre değişmezliğinin yüksek derece olduğu bulunmuştur.

-İLÖ-KF' nun kısa ve kolay ve anlaşılır olması sayesinde çalışanların rahatlıkla okuyup, anlayıp, doldurabileceği bir ölçek olduğu görülmüştür.

-İLÖ-KF öğretim elemanlarının fiziksel ve duygusal sağlığının iş görmelerine olan etkisini değerlendirmek için kullanılabilecek bir test olup, akademisyenlerde kullanım açısından geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

-İLÖ-KF akademisyen olarak çalışan bireylerin son iki hafta içerisindeki fiziksel ve duygusal sağlıklarının işlerinde yaklaşık %10 oranında iş verimliliği kaybı yaşadıkları bulunmuştur. Bu açıdan başta akademisyen olarak çalışanlar olmak üzere, tüm çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine yönelik çalışmalarda bu ölçeğin kullanılabileceği düşünülmektedir.

-Çalışmamız, İLÖ-KF geçerlilik ve güvenilirliğin incelendiği öncü çalışmalardan birisi olup, ölçeğin akademisyen olarak çalışanlarda kullanıldığı ilk araştırmadır.

İLÖ-KF hem fiziksel hem duygusal sağlığın işe etkisini ölçmesi açısından önemli bir ölçektir. Ayrıca kısa, anlaşılır ve pratik uygulanabilir olması bakımından diğer ölçeklere göre daha kullanışlıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin önemli konularından birisi olan iş verimliliği kaybının tespiti ve önlenmesi açısından çalışmalarda tercih edilebilir önemli bir ölçektir. İLÖ-KF farklı meslek çalışanlarında da kullanılabilir bir ölçektir. Bu yüzden İLÖ-KF ile çeşitli mesleklere sahip bireylerde çalışmalar yapılması literatüre katkı sağlayabileceği için önerilmektedir.

# KAYNAKLAR


1. Christiansen, C., & Townsend, E. A. (2009). *Introduction to Occupation: The art of science and living* (2nd ed.). California: Prentice Hall, 50-54.

2. Püsküllüoğlu, A. (1995). *Türkçe Sözlük*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları. Baskı, 130-132.

3. Özdemir, N. K. (2004). *4857 Sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul Barosu Yayınları, 122.

4. Demircioğlu, M., & Centel, T. (2003). *İş hukuku,* İstanbul: Beta Yayınları, 9. Bası, 2003, 68-70.

5. İlhan, M. N., Kurtcebe, Z. Ö., Durukan, E., & Koşar, L. (2006). Temizlik işçilerinin sosyodemografik özellikleri ve çalışma koşulları ile iş kazası ve meslek hastalığı sıklığı. *Fırat üniversitesi sağlık bilimleri dergisi*, 20(6), 433-439.

6. Ercan, A. (2010). Türkiye'de yapı sektöründe işçi sağlığı ve güvenliğinin değerlendirilmesi. *Politeknik Dergisi*, 13(1), 49-53.

7. Ünsar, S. (2003). *Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul, 22-33.

8. Tural, N. K. (2007). Universities and academic life in Turkey: Changes and challenges. *International Journal of Educational Policies,* 1(1), 63-78.

9. Ülker Tümlü, G., & Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 20-22.

10. Saygun, M. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin,* 11*(*4), 54-59.

11. Aravacık Dündar, E. (2014). Sağlık hizmetleri bakımından iş sağlığı ve güvenliği. Occupatıonal Health And Safety In Health Servıces. *Adli Bilimciler Derneği Dergisi*, 1, 1-4.

12. Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting US employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-412.

13. Loeppke, R., Taitel, M., Haufle, V., Parry, T., Kessler, R. C., & Jinnett, K. (2009). Health and productivity as a business strategy: a multiemployer study. *Journal of Occupational and Environmental Medicin*e, 51(4), 411-428.

14. Lerner, D., Amick III, B. C., Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K., & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical care*, 72-85.

15. Lofland, J. H., Pizzi, L., & Frick, K. D. (2004). A review of health-related workplace productivity loss instruments. *Pharmacoeconomics*, 22(3), 165-184.

16. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage publications, (3), 137-145.

17. Şat, A., Doğan, H., & Amil, O. (2015). Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçları ve iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: kayseri örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 112-132.

18. Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 23-31.

19. O'toole, J. (1972). *Work in America.* Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare, Sage publications, California USA 27(2), 300.

20. Ross, J. (2007). *Occupational therapy and vocational rehabilitation*. Chichester, West Sussex: John Wiley and Sons, 76-82.

21. Toulmin, S. (1995). Occupation, employment and human welfare. *Journal of Occupational Science*, 2(2), 48-58.

22. Primeau, L. A. (1996). Work and leisure: Transcending the dichotomy. *The American Journal of Occupational Therapy*, 50(7), 569-577.

23. Price, R., & Bain, G. S. (1976). Union growth revisited: 1948–1974 in perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 14(3), 339-355.

24. Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y., Aras, A. G. M., & Özdemir, A. G. S. (2015). Mavi Yakalı Çalışanlar: Neden Akademik Çalışmalar İçin Cazip Bir Örneklem Değil?. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 138-157.

25. Küçükkalay, A. G. A. M. (1997). Endüstri devrimi ve ekonomik sonuçlarının analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2(2), 36-43.

26. Dereköylü, F. B. (2017). *Kişilik ve motivasyon arasındaki ilişki: mavi ve beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 55-57.

27. Pamuk, N. S., & Soysal, M. (2018). Yeni sanayi devrimi endüstri 4.0 üzerine bir inceleme. *Verimlilik Dergisi*, (1), 41-66.

28. Taghizadeh, K., & Keser, G. (2015). Dördüncü sanayi devrimi: yarının fabrikaları neye benziyor. *Taşıt Araçları Yan Sanayicileri Derneği Dergisi*, 84, 68-70.

29. Dereli, T. (2001). Teknolojik değişmeler-çalışma ilişkileri ve yeni istihdam türleri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(2), 56-59.

30. Erdayı, A. (2012). Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 65-80.

31. Hyman, R., & Price, R. (Eds.). (2016). *The New Working Class?*: White-Collar Workers and their Organizations-A Reader. Macmillan Publication, London 235-240.

32. Çetindağ, Ş., & Yılmaz, G. (2010). İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve mevzuattaki güncel durum. *Toprak İşveren Dergisi*, (86), 22-28.

33. Somunoğlu, S. (1999). Kavramsal açıdan sağlık. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 4(1), 12-16.

34. Günel, T. (2017). *Kurumsal kuram perspektifinden kurumsal sürdürülebilirlik: İşletmelerin kurumsal sürdürülebilirlik raporlamaları üzerine bir uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 32-36.

35. Carnevale, F., & Iavicoli, S. (2015). *Bernardino Ramazzini (1633–1714)*: a visionary physician, scientist and communicator, 72, 2-3.

36. Pekşen, Y., & Canbaz, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyalogun Rolü. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (25), 12-15.

37. Talas, C. (1990). *Toplumsal Politika,* İstanbul: Mge Kitabevi, 102-106.

38. Serter, N. (1994). *Devlet görevlerindeki gelişmelerin sonucu olarak sosyal devlet*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 22-28.

39. Tüzüner, V. L., & Özaslan, B. Ö. (2011). *Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma*. Istanbul University Journal of the School of Business Administration, 40(2), 56-62.

40. Korkut, G., & Tetik, A. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler Ve Temel Sorunlar. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(3), 78-86.

41. Zorlu, A. V. (2008). *İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, 34-36.

42. Altınel, H., *İş Sağlığı ve Güvenliği*, (2011), Ankara: Detay Yayıncılık, 55-62.

43. Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2005). *Bireysel iş hukuku*. 3. Baskı, İstanbul: Legal Kitapevi, 77-83.

44. Adisesh, A. (2012). *Practising Occupational Health. ABC of Occupational and Environmental*, 3. Baskı, Oxford: Wiley Blackwell Kitapevi, 33-45.

45. Karacan, E., & Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi* (21), 102-116.

46. Güyagüler, T. (2007). Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, (33), 6-9.

47. İzleme, T. T. B., & Komisyonu, İ. (2008). Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor. DİSK Limter-İş-TMMOB İstanbul İKK-İstanbul Tabip Odası*, İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü Dergisi*, 22, 56-63.

48. Sabuncuoğlu, Z.J.B., (2000). Bursa, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Ezgi Kitabevi, 2.

49. Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2002). People resourcing: HRM in practice. Ft Press, Harlow, Essex, England: *Financial Times Prentice Hall*, (2), 124-136.

50. Gerek, N., Karaca, N. G., Baybora, D., & Kocabaş, F. (2013). İş ve sosyal güvenlik hukuku. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları, (1776), 142-154.

51. Teşkilatı, D. P. (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu raporu Yurt dışında yaşayan Türkler Alt Komisyonu*. DPT, 67-79.

52. Özdemir, Ç., Yüksel, G., Cemaloğlu, N., Çakmak, M., Çeliköz, N., Erişen, Y., & Semiz, M. (2006). *Türkiye'de öğretim elemanları*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, 23-25.

53. Arı, M. (2018). Akademisyen olmak: Genç akademisyenlere öneriler. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 450-455.

54. Pedró, F. (2009). Continuity and change in the academic profession in European countries. *Higher Education in Europe*, 34(3-4), 411-429.

55. Sayan, İ. Ö. (2009). Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(01), 201-245.

56. Pilavcı, D. (2007). *Bilgi çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

57. Ançel, G. (2012). İşyerinde mobing: mağdurun kişilik yapısı ve Karpman'ın Üçlü Draması, *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 89-100.

58. Var, M. (2016). *Mobbing davranışları ile örgüt kültürü arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 46-52.

59. Ildız, G. Ö. (2009). *Proje yönetimi: İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi*, Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü/İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı, 22-26.

60. Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz, S. (2007) *Hayat dengesi: İş, aile ve özel hayatı dengeleme sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 56-63.

61. Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.

62. Özata, M., & Topçu, T. (2016). *Sağlık Personelinde Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*: Bandırma Devlet Hastanesi Örneği, 2-3, (17-24).

63. Karadağ, M., & Cankul, İ. H. (2015). Hekimlerde Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 35, 361-370.

64. Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler.* Yayınlanmamış Doktora Tezi.

65. Ceyhan, A. A., & Siliğ, A. (2005). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler*, 76-82.

66. Koç, H., & Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim bilimi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 34-44.

67. Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 65-73.

68. Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kamu-İş Dergisi*, 9(3), 31-52.

69. Pienaar, C., & Bester, C. (2009). Addressing career obstacles within a changing higher education work environment: Perspectives of academics. *South African journal of psychology*, 39(3), 376-385.

70. Köroğlu, E. (2006). *Depresyon nedir. Nasıl baş edilir*, Ankara: Hekimler Yayin Birligi Yayinevi, 2, 23-36.

71. Köknel, Ö. (2000). *Günlük hayatta ruh sağlığı*. Ankara: Alfa Yayınevi, 136-147.

72. Mete, H. E. (2008). Kronik hastalık ve depresyon. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 11(3), 3-18.

73. Mete, L. (2000). *Depresyon: hüzünden melankoliye*. İstanbul: İletişim Yayınları, 52-63.

74. Tükel, R., & Alkın, T. (2000). *Anksiyete bozuklukları*. Ankara: Çizgi Tıp Yayınevi, 122-133.

75. Karamustafalıoğlu, O., & Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni*, 45(2), 65-74.

76. Çalık, B. B., Atalay, O. T., Başkan, E., & Gökçe, B. (2013). Bilgisayar kullanan masa başı çalışanlarında kas iskelet sistemi rahatsızlıkları, işin engellenmesi ve risk faktörlerinin incelenmesi. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 3(4), 208-214.

77. Kurtoğlu, D., & Kıstır, M. R. (2018). Akademik Ofislerin Verimlilik Üzerine Değerlendirilmesi*:* Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi,* 9(2), 109-118.

78. Bakanlığı, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik; Müdürlüğü, İşsveg. (2013). *Türkiyede Antropometrik Verilere Göre Ofiste Ergonomik İşyeri Tasarımı*, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, 34-42.

79. Ulusam, S., Kurt, M., & Dülgeroğlu, D. (2015). Bilgisayar Kullananlarda Birikimli Travma Bozukluklari. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG),* 2(6), 45-58.

80. Hastürk, E. Y., & Gültekin, T. (2013). Ergonomik ofis koltuğu tasarımında tüketici davranışları. *Antropoloji*, (26), 37-54.

81. Çelebi, H. A., & Özyaral, O. (2014). *Ofis ortamında iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin değerlendirilmesi,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yeniyüzyıl Üniversitesi, 54-68.

82. Güler, Ç., & Çobanoğlu, Z. (1994). *Gürültü*. İstanbul: Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi, 19, 24-35.

83. Megep, M. (2008). *Büro Yönetimi ve Sekreterlik Dış Mektubu. Raporlama ve Yazı Metni Oluşturma Modülleri*, Ankara, 43-48.

84. Çandır, M. (2012). *Gürültünün Teknik Özellikleri ve Etkileri*, Ankara: Simge Kitapevi, 44-52.

85. Ayanoğlu, C. (2007). İşyerinde Ergonomi ve Stres. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,* 7(34), 29-36.

86. Bütüner, O., & Uzun, D. (2010). *İş Kazalarının Maliyetleri ve Hesaplamaları Üzerine Bir Araştırma*. MYO-ÖS 2010 Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu.

87. Hoşten, G., & Dalbay, N. Kapalı Ortam Hava Kalitesinin Ofis Ortamlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 4(2), 1-12.

88. Sezgin, A. (2010). *Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 44-52.

89. Newman, J. E. (1977). Development of a measure of perceived work environment (PWE). *Academy of Management Journal*, 20(4), 520-534.

90. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: Industrial Relations Centre, University of Minnesota, 31-37.

91. Rezaee, M. E., & Pollock, M. (2015). Prevalence and associated cost and utilization of multiple chronic conditions in the outpatient setting among adult members of an employer-based health plan. *Population health management*, 18(6), 421-428.

92. İnternet: Work Limitations Questionnaire. URL: https://www.webcitation.org/query?url=httpeprovide.mapitrust.org/instruments/worklimitationsquestionnaire2#languagesInPress.pdf&date=2019-05-29. Son Erişim Tarihi: 29.05.2019.

93. Wittink, H., & Carr, D. (2007). *Measuring work outcomes with a focus on health-related work productivity loss*. London: Elsevier, 154-167.

94. İnternet: Work Limitations Questionnaire - Short Form (WLQ-SF). URL: https://www.webcitation.org/query?url=httpeprovide.mapitrust.org/instruments/work-limitations-questionnaire-short-form#languagesInPress.pdf&date=2019-05-24 Son Erişim Tarihi: 24.05.2019.

95. Lerner, D., Amick III, B. C., Lee, J. C., Rooney, T., Rogers, W. H., Chang, H., & Berndt, E. R. (2003). Relationship of employee-reported work limitations to work productivity. *Medical care*, 649-659.

96. Connor, M., Framer, E. M., Umland, B., Anderson, D., Alexander, G., Brennan, M., & Kaplan, G. D. (2014). Program Measurement & Evaluation Guide: Core Metrics for Employee Health Management. *Benefits Quarterly*, 30(2), 82.

97. World Health Organization. (2001). Department of Reproductive Health and Research, including UNDP/UNFPA/WHO/World Bank Special Programme of Research, Development and Research Training in Human Reproduction annual technical report (No. WHO/HRP/ATR/92/93). *Geneva*, 56-61.

98. Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3): 211–216.

99. Öner, N. (1987). Kültürlerarası ölçek uyarlamasında bir yöntembilim modeli. *Psikoloji Dergisi*, 6(21), 80-83.

100. Öner, N. (1996). *Türkiye'de Kullan lan Psikolojik Testler*: Bir Başvuru Kaynağı, İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi Yayınları, 56-63.

101. Carlson, E. D. (2000). A case study in translation methodology using the health-promotion lifestyle profile II. *Public health nursing*, 17(1), 61-70.

102. Alpar, R. (2010). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık, 67-72.

103. Tekin, H. (1991). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. İstanbul: Yargı yayınevi, 9. Baskı, 46-67.

104. Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*: *Kavramlar. İlkeler, Teknikler*, Ankara: Nobel Yayınevi, 6. Baskı, 102-114.

105. Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağitim, 56-62.

106. Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 55-58.

107. Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 87-92.

108. Öksüz, E., & Malhan, S. (2005). *Sağliğa bağli yaşam kalitesi kalitemetri*, Ankara: Sistem Yayınevi, 69-93.

109. Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment* (Vol. 17). London: Sage publications, 143-175.

110. Başol, G. (2018). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Pegem Atıf İndeksi, 001-307.

111. Thorndike, R. M., Cunningham, G. K., Thorndike, R. L., & Hagen, E. P. (1991). *Measurement and evaluation in psychology and education*. California: Macmillan Publishing Co, Inc., 276-285.

112. Karakoç, A. & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.

113. Atılgan, H., Kan, A., & Doğan, N. (2017). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme.* Ankara: Anı Yayıncılık, 201-216.

114. Özçelik, D. A. (1981). *Okullarda ölçme ve değerlendirme*. İstanbul: ÜSYM-Eğitim Yayınları, 97-112.

115. Bademci, V. (2006). Tartışmayı Sonlandırmak: Cronbach'ın Alfa Katsayısı, İki Değerli [0, 1] Ölçümlenmiş Maddeler İle Kullanılabilir. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 438-446.

116. Şenocak, M. (2009). *Temel kavramlar ve klinik biyoistatistik*. Ankara: Nobel Tıp Kitabevleri, 55-61.

117. Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I., & Li, W. (2005). Cronbach's α, Revelle's β, and McDonald's H: Their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. *Psychometrika*, 70(1), 123-133.

118. Zinbarg, R. E., Yovel, I., Revelle, W., & McDonald, R. P. (2006). Estimating generalizability to a latent variable common to all of a scale's indicators: A comparison of estimators for ωh. *Applied Psychological Measurement*, 30(2), 121-144.

119. Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics Boston*, MA: Pearson, (5), 203-231.

120. Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.

121. Ceylan, H. (2012). Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sorunlar ve çözüm önerileri. *Ejovoc Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 94-104.

122. Heun, R., Bonsignore, M., Barkow, K., & Jessen, F. (2001). Validity of the five-item WHO Well-Being Index (WHO-5) in an elderly population. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*, 251(2), 27-31.

123. Tekin, E., Çilesiz, Z. Y., & Gede, S. (2109). Farklı Meslek Gruplarında Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 83-94.

124. Yıldırım, D. Y. A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 30(2), 559-570.

125. Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik Ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Universitesi Iktisadi ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi*, 17(1), 107.

126. Helvaci, I., & Turhan, M. (2014). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68.

127. Afşar, S. T. (2015). Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13(50), 134-173..

128. Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akedemik personele yönelik mobbing süreci: mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi* Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 83-92.

129. Tang, K., Beaton, D. E., Boonen, A., Gignac, M. A., & Bombardier, C. (2011). Measures of work disability and productivity: Rheumatoid Arthritis Specific Work Productivity Survey (WPS-RA), Workplace Activity Limitations Scale (WALS), *Arthritis care & research*, 63(S11), 337-349.

130. Tang, K., Beaton, D. E., Amick, B. C., Hogg-Johnson, S., Côté, P., & Loisel, P. (2013). Confirmatory factor analysis of the Work Limitations Questionnaire (WLQ-25) in workers' compensation claimants with chronic upper-limb disorders. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(2), 228-238.

131. Verhoef, J. A., Miedema, H. S., Bramsen, I., & Roebroeck, M. E. (2012). Using the work limitations questionnaire in patients with a chronic condition in the Netherlands. *Journal of occupational and environmental medicine*, 54(10), 1293-1299.

132. Tamminga, S. J., Verbeek, J. H., Frings-Dresen, M. H., & De Boer, A. G. (2014). Measurement properties of the Work Limitations Questionnaire were sufficient among cancer survivors. *Quality of Life Research*, 23(2), 515-525.

133. Walker, T. J., Tullar, J. M., Diamond, P. M., Kohl, H. W., & Amick, B. C. (2017). Validity and reliability of the 8-item work limitations questionnaire. *Journal of occupational rehabilitation*, 27(4), 576-583.

134. İnternet: T. C. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlügü Teşkilat Ve Görevlerine İlişkin Yönerge. URL: https://www.webcitation.org/query?url=httpkms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/56685?AspxAutoDetectCookieSupport=1InPress.pdf&date=2019-05-19. Son Erişim Tarihi: 19.05.2019.

135. Takegami, M., Yamazaki, S., Greenhill, A., Chang, H., & Fukuhara, S. (2014). Work performance assessed by a newly developed Japanese version of the Work Limitation Questionnaire in a general Japanese adult population. *Journal of occupational health*, 13-87.

136. Lerner, D., Benson, C., Chang, H., Rogers, W. H., Adler, D., Lyson, M. C., & Parsons, S. K. (2017). Measuring the work impact of caregiving for individuals with schizophrenia and/or schizoaffective disorder with the Caregiver Work Limitations Questionnaire (WLQ). *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(10), 1007-1016.

137. Akgül, A., & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Ankara: Emek Ofset Ltd., 193-234.

# EKLER

EK-1. Etik Komisyon Onayı

**Evrak Tarih ve Sayısı: 15/05/2019-E.61651**

**T.C.**
**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**
**Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubu**

*BEA96FN1Y*

Sayı : 91610558-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

İlgi : 15.04.2019 tarih ve E.48246 sayılı yazı

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Ramazan ŞAHİN'in, Prof.Dr.Seçil ÖZKAN'ın** danışmanlığında yürüttüğü ***"İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması"*** adlı tez çalışması ile ilgili konu Kurulumuzun **14.05.2019** tarih ve **05** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

**e-imzalıdır**
**Prof. Dr. Mehtap ÇAKAN**
**Kurul Başkanı**

Araştırma Kod No: 2019-116

Ek: 1 Liste

Ankara
Tel:0 (312) 202 20 57 - 0 (312) 2... Faks:0 (312) 202 38 76
İnternet Adresi :http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/
Bilgi için :Nursel Güner
Birim Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 20 57

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-1. (devam) Etik Komisyon Onayı

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**
**ÖLÇME DEĞERLENDİRME ETİK ALT ÇALIŞMA GRUBU**
**KATILIM LİSTESİ**

| TOPLANTI TARİHİ : 14/05/2019 | TOPLANTI SAYISI : 05 |
|---|---|
| **ADI-SOYADI** | **İMZA** |
| Prof. Dr. Mehtap ÇAKAN<br>Başkan | |
| Doç.Dr.İsmail KARAKAYA<br>Başkan Yrd. | |
| Prof.Dr.Galip YÜKSEL | |
| Prof.Dr.İsmet YÜKSEL | |
| Prof.Dr.Seçil ÖZKAN | (Görüş Bildirmedi) |
| Prof.Dr.Cevriye TEMEL GENCER | |
| Prof.Dr. C. Haluk BODUR | |
| Prof.Dr.İbrahim DOĞAN | |
| Prof.Dr.Aymelek GÖNENÇ | KATILAMADI |
| Doç.Dr.Zehra GÖÇMEN BAYKARA | |
| Doç.Dr.Nihan KAFA | KATILAMADI |
| Doç.Dr.İlyas OKUR | |
| Doç.Dr.Necdet KARASU | |

EK-2. Work Limitations Questionnaire-Short Form'un Orijinal Formu

**CONFIDENTIAL**

# Work Limitations Questionnaire©

## Self-Administered Short-Form

**Work Limitations Questionnaire, © 1998, The Health Institute, Tufts Medical Center f/k/a New England Medical Center Hospitals, Inc.; Debra Lerner, Ph.D.; Benjamin Amick III, Ph.D.; and GlaxoWellcome, Inc. All Rights Reserved.**

EK-2. (devam) Work Limitations Questionnaire-Short Form'un Orijinal Formu

*Fill in Today's Date*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

Month Day Year

# Instructions

Health problems can make it difficult for working people to perform certain parts of their jobs. We are interested in learning about how your health may have affected you at work during the past 2 weeks.

(1) The questions will ask you to think about your physical health or emotional problems. These refer to any ongoing or permanent medical conditions you may have and the effects of any treatments you are taking for these. Emotional problems may include feeling depressed or anxious.

(2) Most of the questions are multiple choice. They ask you to answer by placing a mark in a box.

For example:

How satisfied are you with each of the following . . .?

(Mark one box on each line a. and b.)

| | Not At All Satisfied | Moderately Satisfied | Very Satisfied |
|---|---|---|---|
| a. Your local schools. . . . . | ☐1 | ☐2 | ■3 |
| b. Your local police department. . . | ☐1 | ■2 | ☐3 |

These marks tell us you are very satisfied with your local schools and moderately satisfied with your local police department.

EK-2. (devam) Work Limitations Questionnaire-Short Form'un Orijinal Formu

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

OPTIONAL PAGE

(3) Before you begin answering any questions, we would like you to write some information on the calendar.

- Find today's date. Mark that box.
- Count back 2 weeks and mark that box too.

This 2-week period is the subject of most of the questions. Feel free to mark other important dates such as birthdays, family events, or work deadlines. Please use the calendars to help you answer correctly.

**Insert calendar here.**

EK-2. (devam) Work Limitations Questionnaire-Short Form'un Orijinal Formu

1. Questions 1 through 5 ask about how your health has affected you at work during the past 2 weeks. Please answer these questions even if you missed some workdays.

- *Mark the "Does not apply to my job" box only if the question describes something that is not part of your job.*

- *If you have more than one job, report on your **main** job only.*

In the past 2 weeks, how much of the time did your physical health or emotional problems make it **difficult** for you to do the following?
(Mark one box on each line a. and b.)

| | **Difficult** all of the time (100%) | **Difficult** most of the time | **Difficult** some of the time (about 50%) | **Difficult** a slight bit of the time | **Difficult** none of the time (0%) | Does not apply to my job |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a. get going easily at the beginning of the workday | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |
| b. start on your job as soon as you arrived at work | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |

EK-2. (devam) Work Limitations Questionnaire-Short Form'un Orijinal Formu

These questions ask you to rate the amount of time you were able to handle certain parts of your job without difficulty.

2. a. In the past 2 weeks, how much of the time were you **able** to sit, stand, or stay in one position for longer than 15 minutes while working, without difficulty caused by physical health or emotional problems?

(*Mark one box.*)

| | |
|---|---|
| **Able** all of the time (100%) | ☐1 |
| **Able** most of the time | ☐2 |
| **Able** some of the time (about 50%) | ☐3 |
| **Able** a slight bit of the time | ☐4 |
| **Able** none of the time (0%) | ☐5 |
| Does not apply to my job | ☐6 |

b. In the past 2 weeks, how much of the time were you **able** to repeat the same motions over and over again while working, without difficulty caused by physical health or emotional problems?

(*Mark one box.*)

| | |
|---|---|
| **Able** all of the time (100%) | ☐1 |
| **Able** most of the time | ☐2 |
| **Able** some of the time (about 50%) | ☐3 |
| **Able** a slight bit of the time | ☐4 |
| **Able** none of the time (0%) | ☐5 |
| Does not apply to my job | ☐6 |

EK-2. (devam) Work Limitations Questionnaire-Short Form'un Orijinal Formu

This question asks about difficulties you may have had at work.

3. In the past 2 weeks, how much of the time did your physical health or emotional problems make it **difficult** for you to concentrate on your work?

(*Mark one box.*)

| | |
|---|---|
| **Difficult** all of the time (100%) | ☐1 |
| **Difficult** most of the time | ☐2 |
| **Difficult** some of the time (about 50%) | ☐3 |
| **Difficult** a slight bit of the time | ☐4 |
| **Difficult** none of the time (0%) | ☐5 |
| Does not apply to my job | ☐6 |

The next question asks about difficulties in relation to the people you came in contact with while working. These may include employers, supervisors, coworkers, clients, customers, or the public.

*4.* In the past 2 weeks, how much of the time did your physical health or emotional problems make it **difficult** for you to speak with people in-person, in meetings or on the phone?

(*Mark one box.*)

| | |
|---|---|
| **Difficult** all of the time (100%) | ☐1 |
| **Difficult** most of the time | ☐2 |
| **Difficult** some of the time (about 50%) | ☐3 |
| **Difficult** a slight bit of the time | ☐4 |
| **Difficult** none of the time (0%) | ☐5 |
| Does not apply to my job | ☐6 |

EK-2. (devam) Work Limitations Questionnaire-Short Form'un Orijinal Formu

These questions ask about how things went at work overall.

5. In the past 2 weeks, how much of the time did your physical health or emotional problems make it **difficult** for you to do the following?

(*Mark one box on each line a. and b.*)

| | **Difficult** all of the time (100%) | **Difficult** most of the time | **Difficult** some of the time (about 50%) | **Difficult** a slight bit of the time | **Difficult** none of the time (0%) | Does not apply to my job |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a. handle the workload | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |
| b. finish work on time | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |

EK-3. İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu Türkçe Uyarlaması

**GİZLİ**

# İş Limitasyonu Ölçeği ©

## Kendi kendine Uygulanan Kısa Form

**Work Limitations Questionnaire, © 1998, The Health Institute, Tufts Medical Center f/k/a New England Medical Center Hospitals, Inc.; Debra Lerner, Ph.D.; Benjamin Amick III, Ph.D.; and GlaxoWellcome, Inc. All Rights Reserved.**

Cover page updated Nov. 2011(WLQ-8)

EK-3. (devam) İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu Türkçe Uyarlaması

*Bugünün Tarihini yazınız*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

Ay Gün Yıl

# Talimatlar

Sağlık sorunları çalışan insanların işlerinin belirli bölümlerini gerçekleştirmelerini zorlaştırabilir. Geçtiğimiz 2 hafta boyunca sağlığınızın sizi, işte nasıl etkilediğini öğrenmek istiyoruz.

(1) Sorular sizden fiziksel sağlığınızı veya duygusal problemlerinizi düşünmenizi isteyecektir. Bunlar, süregitmekte devam eden veya kalıcı tıbbi durumları ve bunlar için aldığınız tedavilerin etkilerini ifade eder. Duygusal problemler depresyonda olmayı veya endişeli hissetmeyi içerebilir.

(3) Soruların çoğu çoktan seçmelidir. Bir kutuya bir işaret koyarak cevaplandırmanız istenir.

Örnek olarak:

Aşağıdakilerin her birinden ne kadar memnun kaldınız. . .?

(*Her satırda bir kutu işaretleyin a. ve b.)*

| | **Hiç memnun kalmadım** | **Orta derecede memnun kaldım** | **Çok memnun kaldım** |
|---|---|---|---|
| a. Yerel okullarınız.. . . . . . | ☐1 | ☐2 | ■3 |
| b. Yerel polis departmanınız.. . | ☐1 | ■2 | ☐3 |

Bu işaretler bize yerel okullarınızdan çok memnun kaldığınızı ve yerel polis departmanınızdan orta derecede memnun kaldığınızı söylüyor.

EK-3. (devam) İş Limitasyonu Ölçeği-Kısa Formu Türkçe Uyarlaması

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

OPTIONAL PAGE

(3) Herhangi bir soruyu yanıtlamaya başlamadan önce, takvime bazı bilgiler yazmanızı istiyoruz.

- Bugünün tarihini bulun. Kutuyu işaretleyin.
- 2 hafta geri sayın ve bu kutuyu da işaretleyin.

Bu 2 haftalık süre, soruların çoğunun konusudur. Doğum günleri, aile etkinlikleri veya son teslim tarihleri gibi diğer önemli tarihleri işaretlemekten çekinmeyin. Doğru cevap vermenize yardımcı olmak için lütfen takvimleri kullanın.

**Takvimi buraya ekleyin.**

EK-3. (devam) İş Limitasyonu Ölçeği- Kısa Formu Türkçe Uyarlaması

1. 1'den 5'e kadar olan sorular, son 2 hafta boyunca iş hayatınızın sağlığınızı nasıl etkilediğini soruyor. Bazı iş günlerini kaçırmış olsanız bile, lütfen bu soruları yanıtlayın.

- *Eğer, soru işinizin bir parçası olmayan bir şeyi açıklarsa, "İşim için geçerli değil" kutusunu işaretleyin..*

- *Birden fazla çalıştığınız işiniz varsa, sadece ana işinize göre doldurun.*

Geçtiğimiz 2 haftada, fiziksel sağlınız veya duygusal probleminiz aşağıdakileri ne kadar **zorlaştırdı**?

(*Her satırda bir kutu işaretleyin a. ve b.)*

| | **Her zaman zor (100%)** | **Çoğu zaman zor** | **Bazı zamanlar zor (yaklaşık 50%)** | **Zamanın çok az bir bölümü zor** | **Hiçbir zaman zor değil (0%)** | **İşim için geçerli değil** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a. kolaylıkla iş günlerine başlangıç yapma | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |
| b. iş yerinize ulaşır ulaşmaz işinize başlama | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |

EK-3. (devam) İş Limitasyonu Ölçeği- Kısa Formu Türkçe Uyarlaması

Bu sorular, işinizin belirli bölümleriyle zorluk çekmeden başa çıkabildiğiniz zamanı derecelendirmenizi istemektedir.

2. a. Geçtiğimiz iki haftada, çalıştığınız süre içerisinde fiziksel veya duygusal sağlığınızda herhangi bir zorlama olmadan, on beş dakikadan daha fazla belirli bir pozisyonda **oturabildiniz**, **bekleyebildiniz** veya **sabit kalabildiniz mi**?

(*Bir kutu işaretleyin.)*

| | |
|---|---|
| **Her zaman mümkün** (100%) | ☐1 |
| **Çoğu zaman mümkün** | ☐2 |
| **Bazı zamanlar mümkün** (yaklaşık 50%) | ☐3 |
| **Zamanın çok az bir bölümü mümkün** | ☐4 |
| **Hiçbir zaman mümkün değil** (0%) | ☐5 |
| **İşim için geçerli değil** | ☐6 |

b. Geçtiğimiz iki haftada, çalıştığınız süre içerisinde fiziksel veya duygusal sağlığınızda herhangi bir zorlama olmadan, ne kadar süre aynı hareketleri tekrar tekrar **yapabildiniz**?

(*Bir kutu işaretleyin.*)

| | |
|---|---|
| **Her zaman mümkün** (100%) | ☐1 |
| **Çoğu zaman mümkün** | ☐2 |
| **Bazı zamanlar mümkün** (yaklaşık 50%) | ☐3 |
| **Zamanın çok az bir bölümü mümkün** | ☐4 |
| **Hiçbir zaman mümkün değil** (0%) | ☐5 |
| **İşim için geçerli değil** | ☐6 |

EK-3. (devam) İş Limitasyonu Ölçeği- Kısa Formu Türkçe Uyarlaması

Bu soru, işte yaşadığınız zorlukları soruyor.

3. Geçtiğimiz iki haftada, fiziksel sağlığınız veya duygusal sorunlarınız ne kadar süre işinize konsantre olmanızı **zorlaştırdı**?

(*Bir kutu işaretleyin.*)

| | |
|---|---|
| **Her zaman zor (100%)** | ☐1 |
| **Çoğu zaman zor** | ☐2 |
| **Bazı zamanlar zor (yaklaşık 50%)** | ☐3 |
| **Zamanın çok az bir bölümü zor** | ☐4 |
| **Hiçbir zaman zor değil (0%)** | ☐5 |
| **İşim için geçerli değil** | ☐6 |

Bir sonraki soru, çalışırken iletişim kurduğunuz kişilerle ilgili zorlukları sorar. Bunlar işverenleri, denetçileri, iş arkadaşlarını, müşterileri, veya vatandaşları vb. içerebilir.

4. Geçtiğimiz iki haftada, fiziksel sağlığınız veya duygusal sorunlarınız kişi, toplantı veya telefon ile konuşabilmenizi ne kadar **zorlaştırdı**?

(*Bir kutu işaretleyin.*)

| | |
|---|---|
| **Her zaman zor (100%)** | ☐1 |
| **Çoğu zaman zor** | ☐2 |
| **Bazı zamanlar zor (yaklaşık 50%)** | ☐3 |
| **Zamanın çok az bir bölümü zor** | ☐4 |
| **Hiçbir zaman zor değil (0%)** | ☐5 |
| **İşim için geçerli değil** | ☐6 |

EK-3. (devam) İş Limitasyonu Ölçeği- Kısa Formu Türkçe Uyarlaması

Bu sorular işlerin genel olarak nasıl yürüdüğünü soruyor.

**4.** Geçtiğimiz iki haftada, fiziksel sağlığınız veya duygusal sorunlarınız aşağıdakileri yapmanızı ne kadar **zorlaştırdı**?

(*Her satırda bir kutu işaretleyin a. ve b.)*

| | **Her zaman zor (100%)** | **Çoğu zaman zor** | **Bazı zamanlar zor (yaklaşık 50%)** | **Zamanın çok az bir bölümü zor** | **Hiçbir zaman zor değil (0%)** | **İşim için geçerli değil** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a. iş yükünü idare etme | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |
| b. zamanında işi bitirme | ☐1 | ☐2 | ☐3 | ☐4 | ☐5 | ☐6 |

EK-4. Demografik Form

**Tarih:**

**Adı Soyadı:**

**Yaş:**

**Cinsiyet:** □ Erkek □ Kadın

**Medeni Durumu:**

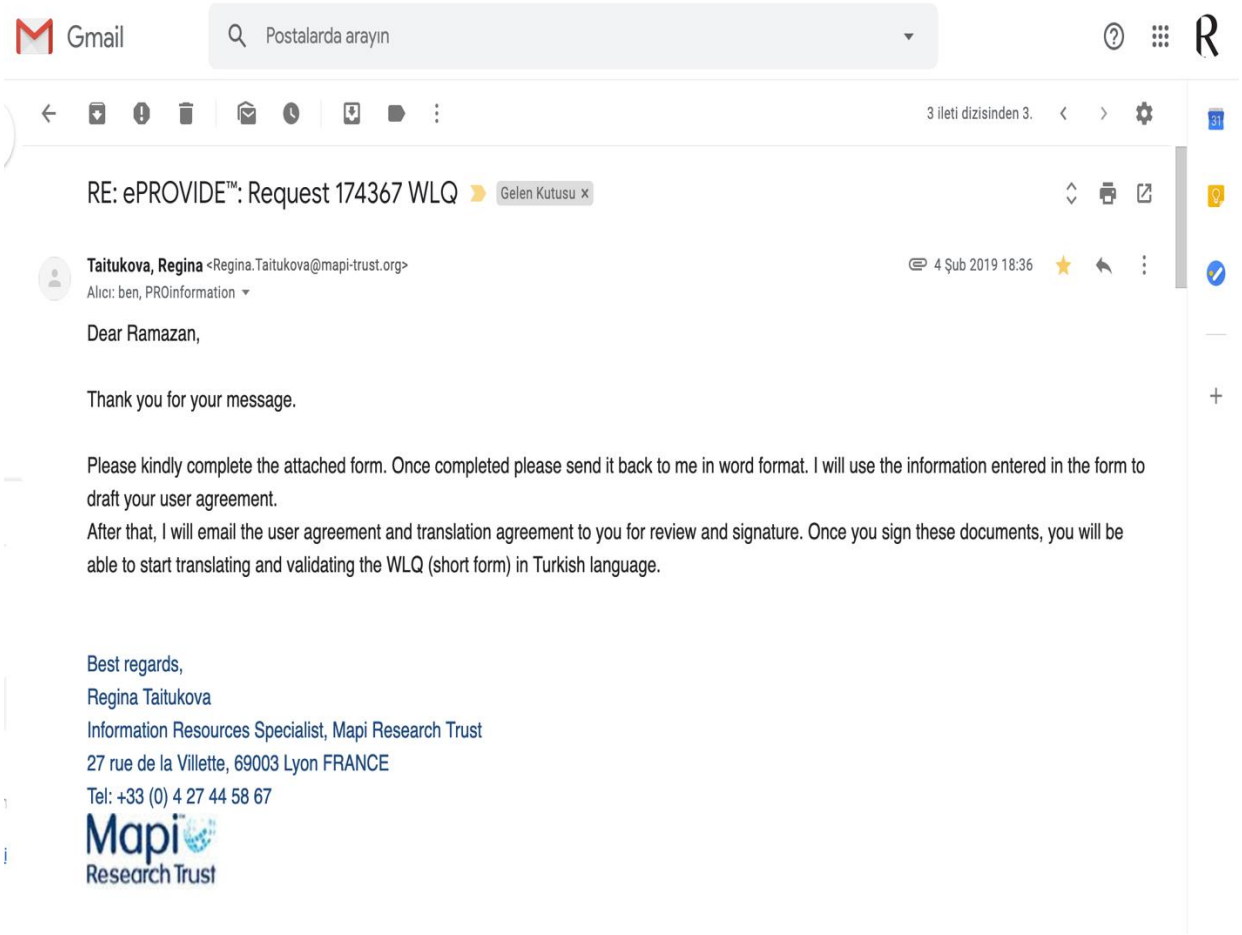
□ Evli □ Dul □ Bekar

**Akademik Tecrübe Yılı:**

**Unvan:**

□ Araştırma Görevlisi (YL)
□ Araştırma Görevlisi (DR)
□ Doktor Öğretim Üyesi
□ Doçent Doktor
□ Profesör Doktor

EK-5. Mapi-Research Trust firmasının alınan İzin Formu



Gmail

Postalarda arayın

3 ileti dizisinden 3.

RE: ePROVIDE™: Request 174367 WLQ Gelen Kutusu ×

**Taitukova, Regina** <Regina.Taitukova@mapi-trust.org>
Alıcı: ben, PROinformation

4 Şub 2019 18:36

Dear Ramazan,

Thank you for your message.

Please kindly complete the attached form. Once completed please send it back to me in word format. I will use the information entered in the form to draft your user agreement.
After that, I will email the user agreement and translation agreement to you for review and signature. Once you sign these documents, you will be able to start translating and validating the WLQ (short form) in Turkish language.

Best regards,
Regina Taitukova
Information Resources Specialist, Mapi Research Trust
27 rue de la Villette, 69003 Lyon FRANCE
Tel: +33 (0) 4 27 44 58 67

Mapi
Research Trust

EK-6. Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Sizi**, Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'**ndan 14.05.2019 tarih / 91610558-302.08.01 sayı ile izin alınan ve **Prof. Dr. Seçil ÖZKAN** tarafından yürütülen "**İş Limitasyonu Ölçeği Kısa Formu Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması**" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

| | |
|---|---|
| **Araştırmanın Amacı** | Son iki hafta içerisindeki iş ile ilgili fiziksel ve duygusal durumun, çalışanlar üzerindeki etkisinin araştırılmasını inceleyen İş limitasyonu Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: geçerlilik ve güvenilirliğini yapmayı amaçlamaktayız. |
| **Araştırmanın Yöntemi** | Gönüllülük esasına göre çalışmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan bireylere 5 adet temel başlıktan oluşan 8 soru yöneltilecektir ve alınan veriler değerlendirilecektir. |
| **Araştırmanın Öngörülen Süresi (Başlama-Bitiş Tarihi)** | 01.04.2019-31.12.2019 |
| **Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı** | **%**25 yanıtsızlık oranı ile birlikte 100 kişi |
| **Araştırmanın Yapılacağı Yerler** | Gazi üniversitesi |
| **Görüntü ve/veya ses kaydı alınacak mı?** | Evet ☐ Hayır XX |

EK-6 (devamı) Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

**KATILIMCI BEYANI**

Yukarıda amacı ve içeriği belirtilen bu araştırma ile ilgili bilgiler tarafıma aktarıldı. Bu bilgilerden sonra araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılamayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum. İmzalı bu form kâğıdının bir kopyası bana verilecektir.

**Araştırma yürütücüsü (Tez çalışmalarında Danışman tarafından imzalanacaktır.)**

| | | |
|---|---|---|
| **Adı ve Soyadı** | | Tarih ve İmza |
| **Adres ve telefonu** | | |

**Katılımcı**

| | | |
|---|---|---|
| **Adı ve Soyadı** | | Tarih ve İmza |
| **Adres ve telefonu** | | |

**Velayet veya Vesayet Altındaki Katılımcılar için Veli/Vasi**

| | | |
|---|---|---|
| **Adı ve Soyadı** | | Tarih ve İmza |
| **Adres ve telefonu** | | |

# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Şahin, Ramazan
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri: 21.04.1988/Altındağ
Medeni hali : Evli
Telefon : 0 (506) 634 95 78
e-mail : sahinramazan88@gmail.com



## Eğitim

| Derece | Eğitim Birimi | Mezuniyet tarihi |
|---|---|---|
| Yüksek Lisans | Gazi Üni. İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı | Devam ediyor |
| Yüksek Lisans | Ahmet Yesevi Üniversitesi/İşletme Bölümü | 2017 |
| Lisans | Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Jeoloji Müh. | 2014 |
| Lisans | Anadolu Üniversitesi/İşletme Bölümü | Devam ediyor |
| Lise | Mehmet Emin Resulzade Anadolu Lisesi | 2006 |
| Sertifika | İş sağlığı ve güvenliği uzmanı (C belgesi) | 2017 |

## İş Deneyimi

| Yıl | Yer | Görev |
|---|---|---|
| 2017-2018 | Anadolu OSGB | İş sağlığı ve güvenliği uzmanı |
| 2016-2017 | CLK Enerji Yatırım A.Ş. | Muhasebe Birimi |
| 2014-2016 | GeoDestek Zemar Ltd. Şti. | Proje Mühendisi |

## Yabancı Dil

İngilizce

**Hobiler**

Seyahat etmek, kitap okumak ve bilimsel alanlarda araştırmalar yapmak, sportif faaliyetlerde bulunmak (yüzme, futbol, doğa yürüyüşü, bisiklete binmek, basketbol..)



*GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR…*

