



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TR, Balıkesir University, Institute of Health Sciences



**KAPSAMLI İŞ GEREKSİNİMLERİ ÖLÇEĞİNİN
TÜRKÇE SÜRÜMÜNÜN GEÇERLİLİK VE
GÜVENİLİRLİĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YL-22.35

SAİT SÖNMEZ

Hemşirelik Anabilim Dalı
Bilim Alan Kodu:1032



BALIKESİR
2022

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KAPSAMLI İŞ GEREKSİNİMLERİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE
SÜRÜMÜNÜN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YL-22.35

SAİT SÖNMEZ

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. CELALETTİN ÇEVİK

ORTAK TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. AYSEL ÖZDEMİR

Hemşirelik Anabilim Dalı

Bilim Alan Kodu:1032

BALIKESİR

2022



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY

Hemşirelik Anabilim Yüksek Lisans Programı
çerçevesinde **Sait SÖNMEZ** tarafından yürütülmüş ve tamamlanmış olan

“Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Türkçe Sürümünün Geçerlilik ve Güvenilirliği”

başlıklı tez çalışması,
Balıkesir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin
ilgili maddeleri uyarınca aşağıdaki jüri tarafından
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 19/09/2022

TEZ SINAV JÜRİSİ

Doç. Dr. Celalettin ÇEVİK
Balıkesir Üniversitesi
(**Başkan**)

Prof. Dr. Hicran YILDIZ
Uludağ Üniversitesi
Üye

Doç. Dr. Aysel ÖZDEMİR
Uludağ Üniversitesi
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe GÜMÜŞLER
BAŞARAN
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Nevin UTKUALP
Uludağ Üniversitesi
Üye

Yukarıdaki Yüksek Lisans Tezi,
sınav jüri üyeleri tarafından imzalanarak 23/09/2022 tarihinde teslim edilmiştir.

Prof. Dr. Osman İrfan İLHAK
Enstitü Müdürü

BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- 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 çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıpları kabullendiğimi **beyan ederim.**

23/09/2022

İmza

Sait SÖNMEZ

TEŞEKKÜR

Eğitim s¼recim boyunca bana her koŐulda ve her konuda desteğini esirgemeyen, bilgi ve tec¼ubesıyla yoluma ışık tutan değerli hocam Doç. Dr. Celalettin ÇEVİK'e, y¼ksek lisans s¼reci boyunca verdiği katkılardan dolayı Doç. Dr. Aysel ÖZDEMİR'e, bug¼n¼m de b¼y¼k payı olan canım babam Mahmut SÖNMEZ'e, desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma ve çalıŐmama katılan t¼m katılımcılara sonsuz saygı ve minnetlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

İÇİNDEKİLER	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	v
ŞEKİLLER DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER	3
2.1. İşe Yönelik Temel Kavramlar	3
2.2. Çalışma Yaşamı ve Sağlık.....	5
2.3. Çalışma Yaşamı ve Çalışma Yaşamındaki Risk Faktörleri	6
2.3.1. Fiziksel Risk Faktörleri	7
2.3.2. Biyolojik Risk Faktörleri	9
2.3.3. Psikolojik Risk Faktörleri	10
2.3.4. Kimyasal Risk Faktörleri	12
2.3.5. Ergonomik Risk Faktörleri	12
2.4. Gereksinim Kavramı ve İlişkili Faktörler	14
2.4.1. Gereksinim Kavramı.....	14
2.4.2. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	14
2.4.3. İş Gereksinimleri	17
2.4.3.1. Bağlanma Gereksinimi.....	18
2.4.3.2. Başarı Gereksinimi	18
2.4.3.3. Egemenlik Gereksinimi	19
2.4.3.4. Özerklik Gereksinimi	19
2.4.4. İş Doyumu, İş Yükü, İş Stresi ve Tükenmişlik Kavramları	19
2.4.5. İş Stresi, İş Doyumu ve Tükenmişliğin İş Gereksinimleri ve Yaşam Doyumu ile İlişkisi.....	22
2.4.6. İş Gereksinimlerinin Karşılanmasında Halk Sağlığı Hemşiresi	23
3.GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1. Araştırmanın Tipi	25
3.2. Araştırma Soruları	25
3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	25

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	25
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	26
3.6. Veri Toplama Araçları.....	26
3.7. Verilerin Toplanması.....	28
3.8. Çalışmanın Uygulama Aşamaları.....	28
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi.....	29
3.10. Araştırmada Etik Konular	32
4.BULGULAR	33
4.1.Araştırma Grubunun Sosyodemografik ve Çalışma Koşulları ile İlgili Özellikleri.....	33
4.2. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Tanımlayıcı Bulguları.....	37
4.3. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Güvenilirlik Bulguları	38
4.3.1. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin İç Tutarlılığı.....	38
4.3.2. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Yanıt Tutarlılığı.....	38
4.4. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Geçerlilik Bulguları	40
4.4.1. Kapsam Geçerliliği.....	40
4.4.2. Yapı Geçerliliği	40
4.4.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi	40
4.4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	44
4.4.2.3. Birleşim-Ayrışım Geçerliliği.....	45
4.4.2.4. Bilinen Gruplar Yöntemi.....	46
4.4.3. Kriter Geçerliliği	48
4.4.3.1. Eş Zaman Geçerliliği.....	48
5. TARTIŞMA	49
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	58
KAYNAKLAR.....	60
ÖZGEÇMİŞ	69
EKLER.....	70
EK-1. Sosyodemografik Özellikler Formu	70
EK-2. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği	72
EK-3. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	73
EK-4. İş Stresi Ölçeği	74
EK-5. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu	75
EK-6. Etik Kurul Karar Formu	76
EK-7. Ölçek Kullanım İzni	78

ÖZET

KAPSAMLI İŞ GEREKSİNİMLERİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE SÜRÜMÜNÜN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ

Bu çalışmada Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Metodolojik tipteki araştırma 18 yaş ve üzeri çalışan 308 yetişkinle görüşülerek yürütülmüştür. Veriler Sosyodemografik Özellikler Formu, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu, İş Stresi Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği kullanılarak Google Forms üzerinden çevrimiçi toplanmıştır. CWN ölçeği çalışanların işle ilgili gereksinimlerini belirlemek amacıyla geliştirilen, dört alt boyut ve 18 maddeden oluşan beşli Likert tipte bir ölçektir. Ölçekte yüksek puanlar kapsamlı iş gereksinimleri düzeyinin yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçek maddelerinin Türkçeye uyarlanmasında standart yöntemler kullanılmıştır. Veri analizinde Cronbach's alfa değerleri, Intraclass Correlation Coefficient (ICC) ve item-total ve ölçekler arası korelasyon katsayıları hesaplanmış, doğrulayıcı, açıklayıcı faktör analizi ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Cronbach's alfa değeri ölçek toplamında 0.995, Bağlanma, Başarı, Egemenlik ve Özerklik boyutlarının sırasıyla 0.985, 0.990, 0.994, 0.999'dur. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin test-tekrar test tutarlılığı ICC değeri 0.91 olup, alt boyutlarda 0.93 ve üzerindedir. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında; kabul edilebilir (RMSEA:0.078), ve mükemmel uyum gösterdiği (χ^2 /Serbestlik Derecesi 2.093) bulunmuştur. Katılımcıların ölçekten aldıkları puan ortalaması 3.84 ± 1.07 'dir. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı yaş arttıkça, evli olmayanlarda, işe giderken mutlu/nötr olanlarda, iş yeri koşulları özel yaşantısını sınırlandırmayanlarda ve iş doyumunu arttıkça istatistiksel anlamlı artarken çalışma süresi arttıkça, iş stresi arttıkça ve tükenmişlik arttıkça istatistiksel anlamlı azalmaktadır ($p < 0.05$).

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği Türk toplumuna uyarlanmış, geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Ölçeğin psikometrik özellikleri uyumlu ve ayırt edicidir.

Anahtar Kelimeler: İş gereksinimleri, geçerlilik, güvenilirlik.

ABSTRACT

VALIDITY AND RELIABILITY OF THE TURKISH VERSION OF THE COMPREHENSIVE WORK-RELATED NEEDS MEASURE SCALE

In this study, it was aimed to adapt the Comprehensive Work-Related Needs (CWN) Scale into Turkish and to examine its psychometric properties.

The methodological type of research was conducted by interviewing 308 working adults aged 18 years and over. The data of the research were collected online via Google Forms using Sociodemographic Characteristics Form, Maslach Burnout Scale, Job Stress Scale, Job Satisfaction Scale and Comprehensive Work-Related Needs Measure. CWN Scale is a five point Likert-type scale consisting of four sub-dimensions and 18 items developed to determine the job-related needs of employees. High scores on the scale indicate a high level of comprehensive business requirements. Standard methods were used in the adaptation of the scale items into Turkish. In data analysis, Cronbach's alpha values, intraclass correlation coefficient (ICC) and item-total and inter-scale correlation coefficients were calculated, confirmatory, explanatory factor analysis and linear regression analysis were used.

The Cronbach's alpha value was 0.995 in the total scale, and 0.985, 0.990, 0.994, and 0.999 for the Affiliation, Achievement, Domination and Autonomy dimensions, respectively. The test-retest consistency ICC value of the Comprehensive Work-Related Needs Measure is 0.91, and it is 0.93 and above for the sub-dimensions. Looking at the goodness of fit indexes of the Comprehensive Work-Related Needs Measure; acceptable (RMSEA:0.078), and excellent fit (χ^2 /Degree of Freedom 2.093). The mean score of the participants from the scale was 3.84 ± 1.07 . While the satisfaction of comprehensive job needs increases significantly as age increases, those who are single, those who are happy/neutral on their way to work, those whose conditions at work do not limit their private life and as job satisfaction increases, it decreases significantly as working time increases, job stress increases and burnout increases ($p < 0.05$).

Comprehensive Work-Related Needs Measure scale is a valid and reliable scale adapted to Turkish society. The psychometric properties of the scale are compatible and distinctive.

Keywords: Business requirements, validity, reliability.

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

GA	:Güven Aralığı
X	:Ortalama
SS	:Standart Sapma
χ^2	:Chi Square
β	:Regresyon Katsayısı
p	:Anlamlılık Değeri
AFA	:Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	:Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
CFI	:Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
Df	:Serbestlik Derecesi
DFA	:Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	:Uyum İyiliği İndeksi
IFI	:Artan Uyum İndeksi
KGİ	:Kapsam Geçerlilik İndeksi
KMO	:Kaiser Meyer Olkin Testi
RMSEA	:Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
α	:Cronbach's Alfa

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1. Çalışma Yaşamı ve Sağlık İlişkisi	6
Şekil 2.2. Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi	16
Şekil 4.1. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç Birikinti Grafiği.....	43
Şekil 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	45

TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1. Enfeksiyon Risk Düzeyine Göre Gruplar..	9
Tablo 2.2. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisinin Yıllar İçindeki Gelişimi.....	17
Tablo 3.1. Veri Değerlendirmesinde İncelenen Özellik ve Kullanılan Yöntem.	30
Tablo 4.1. Araştırma Grubunun Sosyodemografik Özellikleri	33
Tablo 4.2. Araştırma Grubunun Çalışma Koşullarına İlişkin Özellikleri.....	35
Tablo 4.3. Araştırma Grubunun Çalışma Koşulları Tükenmişlik, İş Stresi ve İş Doyumuna İlişkin Özellikleri.....	36
Tablo 4.4. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Tanımlayıcı Özellikleri	37
Tablo 4.5. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin İç Tutarlılık ve Yanıt Tutarlığı Bulguları.....	39
Tablo 4.6. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.	42
Tablo 4.7. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	44
Tablo 4.8. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon.....	46
Tablo 4.9. Bazı Değişkenler ile Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği Arasındaki İlişki Lineer Regresyon Analizi	47
Tablo 4.10. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki Korelasyon	48

1.GİRİŞ

Gereksinim kavramı Türk Dil Kurumu tarafından eksikliği hissedilen şey, ihtiyaç olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Çalışan her bireyin iş hayatında farklı gereksinimleri olup bu gereksinimlerin karşılanıp karşılanmamasına bağlı olarak iş doyumunu, tükenmişlik, iş stresi gibi kavramlar ortaya çıkar.

İş gereksinimleri, çalışanın mesleki ve kişisel ihtiyaçlarına yönelik talepleridir. Yetenek ve talep uyumsuzluğu meydana geldiğinde ise iş stresi kavramından söz edilir (Yavuz ve Doğan, 2019). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kişilerin çalışma haklarına, sosyal güvenlik şartlarına, sendika veya diğer temsil eden kuruluşlarla kendisini ifade edebilme hakkına atıfta bulunup “İnsana Yakışır İş” hedefinden söz etmektedir (ILO, 2022). Çalışan bireylerin iş hayatlarındaki memnuniyet düzeyleri, iş yerlerini de etkilemektedir. Çalışanlarına yönelik pozitif yaklaşımı olan işyerlerinde çalışan verimliliğinde ciddi artış görülmektedir (Tosun ve Keskin, 2017).

İş gereksinimlerini belirlemeye yönelik literatürde sınırlı çalışmalar bulunmaktadır (Antalyalı ve Polat, 2017; Steers ve Braunstein, 1976). Bunlardan biri Steers ve Braunstein tarafından 1976 yılında iş ortamındaki gereksinimleri çeşitli boyutlarıyla belirlemeye yarayan Manifest Needs Questionnaire’dir (Steers ve Braunstein, 1976). Bir diğer ölçek de “Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği” olup 2017 yılında Gallagher ve ark. tarafından “Manifest Needs Questionnaire” temel alınarak, geliştirilen iş gereksinimlerini dört farklı boyutta değerlendirmeye yarayan bir ölçektir.

Çalışan bir bireyin çalışma koşulları, yönetsel faktörleri ve gereksinimlerinin karşılanması büyük önem taşımaktadır. Gereksinimlerin karşılanmadığı, koşulların uygun olmadığı, iş yükünün fazla olduğu işyerlerinde çalışan bireylerde zamanla iş stresi gelişir, iş doyumunu azalır, tükenmişlik artar ve

sonunda yaşam doyumu azalır (Karadirek, 2021). Bunun sonucunda kurumsal olarak yapılan işin verimliliği azalır, kalitesi düşer. Bireysel olarak ise kişide bazı stres hastalıkları ve psikolojik rahatsızlıklar görülebilir (Sürme, 2019). Bu açıdan Türk toplumunda iş gereksinimlerini belirleyen bir ölçme aracının bulunması önem taşımaktadır.

Türkiye’de iş gereksinimlerini farklı yönleriyle ele alan çalışmalar olmakla birlikte (Antalyalı ve Polat, 2017) kapsamlı bir bütün olarak iş gereksinimlerinin belirlenmesine yönelik bir ölçüm aracı bulunmaması nedeniyle, bu uyarlama çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Türkçe sürümünün geçerlilik ve güvenilirliğinin saptanması amaçlanmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. İşe Yönelik Temel Kavramlar

İş kavramı, kısaca bir verim veya sonuç elde etmek amacıyla çalışma olarak tanımlanmaktadır (Alkan, 2019). İş yerinde malzeme ve hizmet üretimindeki işler asıl iş, diğer işler ise yardımcı iş olarak ifade edilmektedir (Karabal, 2021). Son yıllarda ise “İnsana Yakışır İş veya Düzgün İş” kavramı üzerinde durulan konulardan biri olmuştur. Bu kavramın kökeni 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine dayanmaktadır (Bayrak, 2018). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine göre çalışmak isteyen kişi bu kararı hür iradesiyle verebilmeli, iş ortamı adil olmalı, ücret yeterli olmalı, herhangi bir sendika kurabilme veya üye olabilme hakkı olmalı ve kişi işsizliğe karşı güvence altında olmalıdır (Keser ve Büyükgöze, 2022).

Anker, ideal işin altı farklı boyutu olduğunu öne sürmüş olup bunlar:

İş Fırsatları / İstihdam: Bir iş sahibi olmak isteyen kişi kolaylıkla iş bulabilmelidir.

Özgür Koşullarda Çalışma: Çalışmaya başlayacak bireyin bu kararı tam anlamıyla özgür iradesiyle vermiş olması, işçi istediğinde bir sendika kurabilmesi veya üye olabilmesi ve bu durumun hiçbir şekilde bir ayrımcılık yaratmaması gerekmektedir.

Üretken İş: Çalışan bireyin işi, kendisi ve ailesi için yaşam standartlarını sağlayabilmelidir.

İşte Eşitlik: İşyerinde bütün çalışanlara adil davranılması ve bütün çalışanların eşit hakları olması gerekmektedir.

İşte Güvenlik: Çalışanın hem maddi hem manevi yönden devlet veya çalıştığı kurum tarafından güvence altına alınması gerekmektedir.

İşte Saygınlık: Çalışan bireylerin saygınlıkla karşılanması, varsa sorunlarıyla ilgilenilmesi, sorun varlığında çalışanların da karar verme sürecinde aktif olarak bulunması gerekmektedir (Kılıç ve Avcıkurt, 2020).

İşçi kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nun ikinci maddesinde "bir ücret veya akdine dayanarak işverene bağımlı olarak çalışan gerçek kişi" şeklinde tanımlanmaktadır.

İşveren kavramı ise "iş akdine ve ücrete tabi işçi çalıştırabilen tüzel veya gerçek kişi" olarak ifade edilmektedir.

İşyeri ise 4857 sayılı İş Kanunu ile "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" şeklinde tanımlanmaktadır (İş Kanunu, 2003).

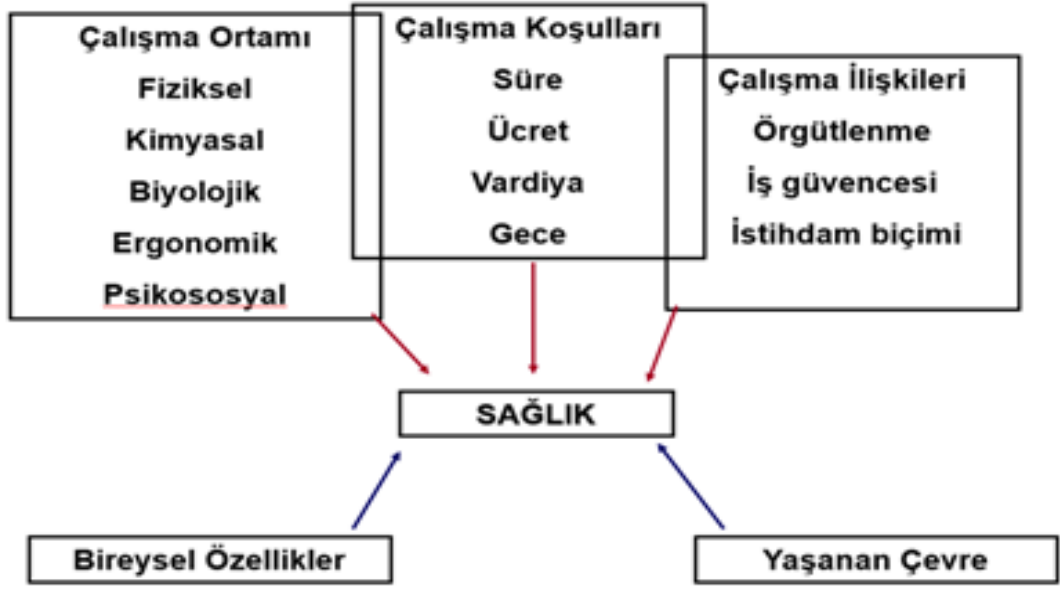
İş hukuku kavramı ilk olarak 1800'lü yıllarda sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmış olup bu kavramın ortaya çıkmasındaki önemli faktörler, işverenin karşısında güçsüz durumda olan işçilerin, mevcut rekabet ortamından korunabilmesi ve bazı hak ve özgürlüklerinin teminat altına alınmasının sağlanmasıdır (Yıldız, 2018). İş Hukuku; "işçi ücretlerini, çalışma koşulları kapsamında işçi ve işveren ilişkilerini ve aynı zamanda sendikal faaliyetlerini de düzenleyen hukuk dalı" şeklinde ifade edilmektedir (Güven ve Aydın, 1998). İş hukuku ayrıca işçinin adına daha iyi koşul talebinde bulunma, örgütlenme gibi durumları ifade eden, sosyal devlet ilkesinden kopmadan, devletin müdahalesinin etkin olduğu bir hukuk dalı olarak da ifade edilmektedir. İş hukukunda temel görüş, işveren ile işçi arasında çalışma koşullarının anlaşılması ve barışı sağlayarak işyerinde düzen oluşturulmasıdır. Ayrıca, insan onurunun korunması bu düzen içerisinde büyük önem taşımaktadır (Karabal, 2021).

2.2. Çalışma Yaşamı ve Sağlık

Çalışma kavramının kökeni çok eski tarihlere dayanmaktadır. İnsanlar yüzlerce yıldır kendi ihtiyaçlarını gidermek, yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek için çalışma gereksinimi duyar (Albar, 2019). Çalışma kavramı olarak hizmet sunarken veya malzeme üretirken gösterilen eylem şeklinde tanımlanabilir (Keser ve Güler, 2016).

Birey 24 saatlik günlük yaşantısının yaklaşık %30'undan fazlasını işyerinde çalışarak geçirmektedir. Bu durumda bazı halk sağlığı sorunlarını beraberinde getirmektedir. Nitekim işyerindeki risk faktörlerine bağlı olarak iş kazaları, meslek hastalıkları gibi halk sağlığı sorunları oluşmakta, sağlık harcamaları da artmaktadır (Söyler, 2018).

İşyerinde çalışan bireylerin sağlığı açısından bazı risk faktörleri vardır. Bunlar fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikolojik risk faktörleridir (Chirica ve Magnavita, 2020). Bu risk faktörleri sonucunda çalışan bireylerde iş kazaları ve meslek hastalıkları görülebilmektedir. Gelişebilecek istenmeyen olayları minimum düzeye indirmek hem işyerinin hem bireyin aktif rol almasıyla sağlanır. İşyeri çalışan birey için risklere hakim olmalı, koruyucu ekipman sağlamalıdır. Çalışan birey ise bu ekipmanları aktif kullanmalıdır (Marbun, 2020; Keefe ve ark., 2020). Kişi bu koruyucu önlemlerle fizyolojik açıdan kendini koruyabilir. Ancak kişi sadece fizyolojik değil mental olarak da en iyi düzeye sahip olmalıdır. Sağlığın mevcut tanımında kişide hastalık ve sakatlık olmayışı değil, mental ve sosyal yönden de tam bir iyilik hali olması gerektiğini ifade eder (Stucki ve ark., 2020). Bireyi psikolojik yönden etkileyebilecek faktörler, çalışma süresi, ücreti, çalışma koşulları gibi faktörlerdir. Bu faktörler detaylı olarak Şekil 2.1.'de verilmiştir.



Şekil 2.1. Çalışma yaşamı ve sağlık ilişkisi.

(Ergör, 2020)

Burada işverene düşen çalışmanı tatmin etmek, iş doyumunu sağlamaktır. Nitekim bununla birlikte çalışan bireyin iş doyumunu yükselir, iş stresi gibi faktörler ortadan kalkar. Yapılan işin kalitesi ve işten alınan verim artar (Tatar ve Camkerten, 2020). Çalışanın doyumunun düşük olduğu zamanlarda ise (yetersiz ücret, iş yükü, fazla çalışma, uygun olmayan ortam) çalışan birey bu durumdan olumsuz etkilenir. Dolayısıyla hem çalışan sağlığı hem de iş verimi azalır, iş stresi düzeyi yükselir (Öztürk ve Kıraç, 2020). Ayrıca çalışanın yaşam doyumunu ve iş verimi de azalır. Diğer yandan çalışan bireyde stres yönetimi yeterli olmadığı takdirde hipertansiyon, ateroskleroz ve kanser gibi kronik hastalıklar gelişebilir (Sürme, 2019). Bütün bu durumlar incelendiğinde kişinin çalışma yaşamı sağlığını, geleceğini doğrudan etkilemektedir.

2.3. Çalışma Yaşamı ve Çalışma Yaşamındaki Risk Faktörleri

Çalışılan yaşamında işin yürütüldüğü sırada gelişebilecek her türlü risk ve tehlikeden korunmak, çalışılan ortamı insana zarar vermeyecek bir şekilde düzenleme yapmak işçi ve işveren yönünden çok önemli bir konudur (Kayabek ve Çevik, 2020). Nitekim yüzyıllar öncesinde bile Platon, zanaatkarların mevcut çalışma şartlarından doğan sonuçlarını dile getirmiştir (Özen, 2021). Bu bakımdan

çalışma yaşamı içinde çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği yönünden ideal olması iş yerinde sağlığı koruyup geliştirmeye yol açan bir durumdur (Taşçı, 2022).

2.3.1. Fiziksel Risk Faktörleri

Fiziksel risk faktörleri çalışma ortamında bulunan gürültü, titreşim, aydınlatma, radyasyon, ısı koşullarının oluşturduğu risk faktörlerini ifade etmektedir (Ardıç ve Düzdar, 2021). Fiziksel risk faktörlerinden ilki gürültüdür. Gürültü genellikle istenmeyen, yüksek sesli ortam olarak tanımlanabilir. ILO'ya göre gürültü sağlığa zararlı sonucunda işitme kaybı ya da diğer tehlikelere yol açan bütün seslerdir (ILO, 2022). Türk Dil Kurumuna göre ise istenmeyen, rahatsız edici tüm sesler gürültü olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Endüstriyel olarak gürültü; çalışan kişiler üzerinde fizyolojik veya psikolojik etkiler oluşturabilen, işi olumsuz etkileyen sesler olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2022). Gürültü düzeyinin 70 dB(A) üzerinde olduğu durumlar kişilerde iletişim güçlüklerine, dikkat dağınıklığına, konsantrasyon bozukluğuna, iş kalitesinde azalmaya, vücudun çeşitli bölgelerinde ağrılara (genelde baş ağrıları), hipertansiyona neden olabilmektedir (Ağuş ve Akbel, 2020).

Çalışılan ortama göre maruz kalınan gürültü düzeyi değişiklik göstermektedir. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), hastaneler için olması gereken ses düzeyinin gündüz 35dB (A)'i aşmamasını ifade etmektedir (Darbyshire ve Young, 2013). Öte yandan çeşitli çalışma ortamlarında ses düzeyinin 80 ile 110 dB(A) arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Ses düzeyinin bu denli yüksek olduğu çalışma ortamlarında da koruyucu ekipman kullanımı büyük önem taşımaktadır (Pretzschve ark., 2021).

İş yerindeki diğer bir risk faktörü ise termal konfordur. Bir iş yerinde çalışan bireyin nem, oda ısısı, hava akımı gibi yönlerden rahat olması termal konfor olarak adlandırılır. İşyerinde termal konfor düzeyinin ani değişimi çalışanları olumsuz etkilemektedir (Akarsu ve Güzel, 2016). Kış aylarında çalışılan ortamdaki termal konfor ısısının 20-22 °C olması beklenirken, yaz aylarında 20-24°C, nem oranının ise %30-80 arasında olması gerekmektedir. Bazı iş yerlerindeki bina yapılaşması eski olduğundan mevsimsel değişimlerde yüksek oranda etkilenebilirler (Efor, 2022).

Termal konfor düzeyinin uygun koşullarda sağlanması önemlidir. Bunun için çalışılan ortamın sıcaklığı kabul edilebilir seviyede olmalı, ısı yayan, ısıyı korumayan yapılaşmada uygun yalıtım yapılmalıdır. Çalışanlar için uygun dinlenme alanları ve dinlenme süreleri verilmeli, ağır işlerin yapılması için gündüz sıcak saatler tercih edilmemeli, çalışan bireylere en az 15m³/saat temiz hava olanağı sağlanmalıdır (Ağuş ve Akbel, 2020).

İş yerindeki diğer risk faktörü aydınlatmadır. Aydınlatmanın uygun düzeyde olması çalışan bireyin rahat ve verimli çalışmasındaki önemli etkenlerden biridir. Çalışılan ortamda yeterli aydınlatmanın olmamasıyla birlikte iş veriminde azalma ve iş kazalarında artış görülür (Shoja ve ark., 2020). Aydınlatma düzeyi yüksek olan bir yerden aydınlatması düşük bir yere geçiş sırasında uyum süresi gereklidir. Örnek olarak aydınlatma düzeyi düşük bir merdiven aralığında göz uyumu için uygun süre geçmeden harekette bulunulursa kayma, düşme gibi istenmeyen olayların meydana gelme olasılığı daha yüksektir (Aksüt ve ark., 2020). Ayrıca parlama ve kötü aydınlatmalar çalışanlarda baş ağrıları, dikkat bozukluğu, kaşıntı gibi bazı sağlık problemlerine yol açabilmektedir (Perdahçi, 2016).

Bir işyerinin aydınlatması iki farklı şekilde olmaktadır. İlki aydınlatmanın güneş ışıklarıyla olduğu doğal aydınlatmadır. İkinci ise aydınlatmanın yetersiz veya hiç olmaması durumunda söz konusu olan suni aydınlatmadır (Özsungur ve Öztop, 2018). Doğru aydınlatma yapılabilmesi için, çalışılan ortamda aydınlatma istenilen yönde olmalı, parlak, gözü yoran sistemler yerine mat ve yansıma yapmayan aydınlatma tercih edilmelidir (Ağuş ve Akbel, 2020).

İşyerindeki önemli risk faktörlerinden bir diğeri radyasyondur. Radyasyon kelimesi Latince bir kelime olup “ışın” olarak bilinmektedir. Yıldız, atomlar ve güneşten yayılmış olan enerjiye radyasyon enerji adı verilir (Oğuz, 2019). Radyasyon kronik sağlık problemlerine neden olma potansiyeli olan bir faktördür (Kişioğlu ve Yılmaz, 2021). Radyasyon kaynakları doğal kaynaklar ve yapay kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kozmik ışın, radon, gama gibi ışınlar doğal radyasyon kaynaklarındandır. En önemli doğal radyasyon kaynağı radon gazıdır. Kayalıklarda ve toprakta bulunan radon gazı sigaradan sonra akciğer kanseri oluşumunda en önemli etkenlerden biridir (Gökoğlan ve ark., 2020). Çoğunlukla

tıbbi ya da endüstriyel olarak kullanılan, X ışınları ile veya suni radyoaktif madde sonucunda maruz kalınan tür yapay radyasyondur. Tıbbi uygulamalar bu radyasyon türünün %95'inden fazlasını oluşturmaktadır (Koşar ve ark., 2016). Maruz kalınan radyasyon sonucunda çalışanlarda kanser gibi hastalıklar görülebilmektedir (Koçyiğit ve ark., 2014).

2.3.2. Biyolojik Risk Faktörleri

Bir enfeksiyon, zehirlenme ya da alerjiye yol açabilen, genetiği değiştirilmiş olanlarda dahil olmak üzere çeşitli mikroorganizmalar, kültürler ve parazitler birer biyolojik risk faktörüdür. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre bu etkenlere maruziyetin önlenmesi hakkında mevzuat mevcuttur (Özen, 2022).

Biyolojik faktörler, enfeksiyon riskinin düzeyine göre dört farklı gruba ayrılmaktadır.

Tablo 2.1. Enfeksiyon risk düzeyine göre gruplar.

Grup	İnsanlarda Hastalık Yapma	Çalışanlara Zarar Verme	Topluma Yayılma Olasılığı	Etkili korunma/tedavi
1	-	-	-	+
2	+	+	-	+
3	+	+	+	+
4	+	+	+	-

Grup 3 ve 4 içerisinde yer alan biyolojik risk faktörleri için acil eylem planı oluşturulması gerekmektedir (Şahin, 2022). Bir enfeksiyon hastalığının meydana gelmesi için üç faktör önemlidir. Bunlar; biyolojik etken (kaynak), duyarlı birey (çalışan) ve bulaş yoludur (Aksakoğlu, 2008). Bu zincir herhangi bir aşamada kırılarak biyolojik risk etmenleriyle savaşımlar gerçekleştirilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken bir başka konu da biyolojik risk etmenleri yönünden risk gruplarıdır. Başta sağlık çalışanları, temizlik işçileri, laboratuvar çalışanları gibi meslek gruplarında biyolojik risk faktörlerine maruziyet sık görülmektedir (Ağar,

2021). Bütün bu risk faktörlerinden korunmak için koruyucu ekipman kullanımına özen gösterilmeli, atıklar uygun şekilde uzaklaştırılmalı, cilt antiseptikleri kullanılmalıdır. Ayrıca işçi ve işveren üzerine düşen sorumluluğun bilincinde olmalıdır (Hasanhanoğlu, 2020). Biyolojik risk faktörlerine maruz kalınan işyerinde, çalışana yönelik gelişebilecek olumsuzlukları, risk faktörünün getireceği zararı belirlemek için çalışan bireyin maruz kaldığı biyolojik faktör ile ne kadar süre ve ne kadar miktarda maruz kaldığı büyük önem taşımaktadır (Şensoy, 2019).

İş yerlerinde maruz kalınan biyolojik risk faktörleri değişiklik gösterebilmekte, hepsi birbirinden farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin bir katı atık tesisinde, atığın uygun şekilde, cinsine uygun olarak imha edilmemesi durumunda beraberinde hava, su ve toprak kirliliği meydana gelebilirken, yine bazı atıkların koruyucu ekipman kullanmadan ayrıştırma yapılması sonucunda çalışan bireylerde meslek hastalıkları, kronik hastalıklar gelişebilmektedir (Şensoy ve Kaya, 2019). Öte yandan son birkaç yılda tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını ile tüm sağlık çalışanları önemli bir biyolojik faktörle karşı karşıya kalmıştır. Bu sektörde biyolojik ajanlara karşı dikkatli olunmalı, her türlü koruyucu önlem alınmalıdır (Tuncay ve ark., 2020).

2.3.3. Psikolojik Risk Faktörleri

Psikososyal risk faktörleri kültürel, sosyal, içinde bulunulan ortamda oluşan ve kişiyi olumsuz etkileyebilen sorunlardır (Işık ve Dağsuyu, 2020). Çalışanın olumsuz etkilenmesi beraberinde iş kalitesinde, iş veriminde azalmayı getirmektedir. Çalışma alanlarındaki bazı psikolojik risk faktörleri; çalışılan ortam, süre, ücret ve yönetsel faktörler olarak belirtilebilir (Çığ, 2018). Psikolojik risk faktörlerinin bazı belirleyicileri vardır. Bunlar;

İnsan Yaşamı: Çalışan her bireyin mesleki işleri dışında özel yaşantıları bulunmakta olup gün içinde çalışanın psikolojisini etkileyecek pek çok olay yaşanabilmektedir. Örneğin; pandemi süresince pek çok çalışan sosyal ve mesleki olarak yaşamlarını kontrol altında tutmaya çalışırken kendilerini bir baskılanma altında bulurlar. Buda mesleki olarak verimi ve kaliteyi azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Ölmez ve ark., 2021).

Kişisel Hijyen: İnsanın kendisi ve çevresi için hijyen kurallarına özen göstermesidir. Düzenli temizlik ile oluşabilecek riskler minimal düzeye indirilebilir. Bireyler temizliğe dikkat ederken aşırıya kaçmamalıdır. Bu aşırı yaklaşımlar kişide farklı baskılar oluşturarak stres düzeyini yükseltebilir (Ardıç ve Düzdar, 2021).

Koruyucu Ekipman: Her çalışma alanında o koşullara uygun bazı koruyucu ekipmanlar bulunur. Bu koruyucu ekipmanlar yararının yanında psikolojik olarak kişiyi etkileyebilir. Örneğin bir sağlık kurumunda çalışan hemşirenin, uzun süreli maske takması belirli bir süre sonra nefes darlığı gibi sorunları beraberinde getirebilmektedir. Maske kullanılmadığı takdirde ise ortam için bir bulaş riski söz konusudur (Ateş, 2020).

İş Yoğunluğu / İş Yüğü: Bazı işyerlerinde çalışana yüklenen aşırı iş, kişinin yoğun çaba göstermesine neden olur ve bunun sonucunda çalışan tükenmişlik yaşayabilir. Buna bağlı olarak işin verim ve kalitesi azalır (Cheng ve ark., 2016).

Çalışan Motivasyonu: Çalışanların mesleki sorumluluklarını yerine getirirken psikolojik iyilik hali içinde olması, kendisini enerjik hissetmesini sağlar. Bu motivasyonun temin edilmesi için çalışan bireylere bir hedef verilmelidir. Çalışanların iş gereksinimleri arttıkça işe ilişkin olumsuz sağlık çıktılarında da azalma görülür (Pirinççi ve Güngör, 2019).

Çalışılan ortamlardaki bazı risk faktörleri yönetim kaynaklı olmaktadır. Yönetimsel risk faktörlerinden bazıları;

Temizlik ve Bakım: Ana hedef çalışan sağlığını koruyarak verimi ve kaliteyi artırmaktır. Yönetim işyerindeki hijyenin düzenli bir şekilde sağlanması için plan yapılmalıdır (Ardıç ve Düzdar, 2021).

Çalışma Saati: Çok çalışma ile çok üretim algısı bazı yönetimlerde mevcuttur ancak çalışma saatinin fazla olması işçilerdeki verimi, işin kalitesini azaltmaktadır (Çığ, 2018).

Sağlık Güvencesi: İşverenin işçisini sağlık hizmetleri konusunda destekleyerek ikili ilişkilerini iyi tutar ve buna bağlı işin verimi ve kalitesi yükselir (Pirinççi ve Güngör, 2019).

2.3.4. Kimyasal Risk Faktörleri

İş yerinde maruz kalınan metaller, solventler, gazlar, pestisidler vb. diğer maddeler bazı kimyasal risk faktörlerindedir. Bu maddelerin çalışılan ortamda bulunması iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumuna yol açabilmektedir (Şahin, 2022; Aksüt ve ark., 2020). Kimyasalların oluşturduğu riskler üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar;

Sağlık Riskleri: Kişinin çalıştığı ortamda maruz kaldığı toksik, tahriş edici, alerjik, aşındırıcı veya mutajen maddeler kişinin sağlığını olumsuz etkilemekte ve buna bağlı olarak bazı meslek hastalıkları oluşabilmektedir.

Güvenlik Riskleri: Çalışılan ortam içerisinde yanıcı, patlayıcı, oksitleyici vb. maddelerin bulunduğu ortamda yangın, patlama, parlama gibi durumlar meydana gelme olasılığı yüksektir.

Çevre Riskleri: Çalışılan ortamdan çevreye yayılan zararlı kimyasallar ekolojik dengeyi bozma riskini içermektedir.

Kimyasal risk faktörleri için hem işçiye hem işverene büyük sorumluluk düşmektedir. İşveren çalışılan kimyasal hakkında yeterli bilgi sahibi olmalı, işçiye koruyucu ekipman sağlamalıdır. İşçi ise koruyucu ekipman kullanımından sorumludur (Efe ve Efe, 2019; Şahin, 2022; Acar ve Acar, 2022).

2.3.5. Ergonomik Risk Faktörleri

Ergonomi, işyerindeki alet, makine ve çevrenin tasarımını insanın fiziksel, psikolojik, fizyolojik vb. özelliklerini göz önünde bulundurarak optimize eden bir bilim dalıdır (Kolgiri ve ark., 2016). Kas iskelet sistemi hastalıklarıyla ilgili veya hastalık sürecini hızlandıran işten kaynaklı faktörler ergonomik risk faktörleri olarak

nitelendirilir (Ardıç ve Düzdar, 2021). Bu faktörler hastalığı doğrudan veya dolaylı olarak tetiklemekte olup ergonomik risk faktörleri incelendiğinde fiziksel ergonomi, bilişsel ergonomi, örgütsel ergonomi, çevresel faktörler, kişisel faktörler ve psikososyal faktörler olmak üzere altı gruba ayrılmıştır (Aksüt ve ark., 2020).

Fiziksel Ergonomi: İnsandaki anatomik, fizyolojik ve mekanik özellikler ile ilgilidir. Kişinin fiziksel aktiviteleri önemli rol oynar. Buna örnek olarak uygunsuz duruş, malzeme kullanımı, tekrarlı hareketler, statik duruş, kuvvet gibi faktörler gösterilebilir (Ressang ve Adnan, 2016).

Bilişsel Ergonomi: Kişi ile sistemdeki diğer faktörler arasında olan etkileşimden etkilenir. Bellek, algılama gibi mental süreçle ilişkilidir. Bilişsel ergonomik faktörler; mental iş yükü, karar verme, iş stresi ve iletişim olarak belirtilmektedir (Koningsveld, 2019).

Örgütsel Ergonomi: Organizasyonun mevcut politikaları, yapıları ve süreçleri ile ilgilidir (Koningsveld, 2019).

Çevresel Faktörler: Çalışılan ortamdaki çevresel faktörlerdir. Bunlar; gürültü, sıcaklık, aydınlatma, titreşim vb. faktörlerdir. Çevresel koşulların iyileştirilmesi çalışanların iş verimini artırmaktadır (Akpınar ve ark., 2018).

Kişisel Faktörler: Çalışılan ortamdaki her birey özellikleri bakımından birbirinden farklıdır. Örneğin sol elini kullanan bir birey klavye ve makas kullanımında zorlanmaktadır. Zamanla sağ ele göre üretilen klavye ve makasa daha duyarlı hale gelirler (Dimberg ve ark., 2015).

Psikososyal Faktörler: Çalışanları sağlığını, yaşam doyumu ve iş doyumunu olumsuz etkileyen, motivasyon ve odaklanma sorunlarına yol açan risklerdir (Kocabaş ve ark., 2018). Herhangi bir işyerinde çalışan bireylerin sağlık düzeylerini korumak ve güvende hissetmelerini sağlamak hem iş yerinin hem çalışanın yararına (Stefanovic ve ark., 2019).

2.4. Gereksinim Kavramı ve İlişkili Faktörler

2.4.1. Gereksinim Kavramı

Gereksinim psikolojide; insanın bireysel gelişimi ve çevresiyle iletişim kurabilmesi için gerekli olan koşulların yokluğu olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2019). Tüm davranışların bir sorunu, eksikliği gidermek için belirli bir hedefe yöneltilmesi sonrası, bireyin eksiklikle birlikte oluşan gerginlik hali sorunun çözülmesi, gereksinimin karşılanması ile birlikte ortadan kalkar (Ardıç ve Düzdar, 2021).

Bir canlı; eksikliğini hissettiği bir nesne, canlı vb. elde ettiğinde o gereksinimi minimuma indirip doyuma vardığını, yeni bir denge içerisine girdiğini belirtir (Şolt ve Burçin, 2018). Sözlük anlamına bakıldığında gerekme kelimesi “bir şeyin yapılabilmesi ya da gerçekleşmesinin kimi nesne veya eylemlere bağlı olmasıdır (Türk Dil Kurumu, 2022).

Gereksinim kısaca bir eksikliğin fark edilmesi olarak tanımlanmakta olup, istek ile karıştırılmaması gereken bir kavramdır. Bir bireyin açlık, susuzluk hissi bir gereksinimi ifade ederken, bu gereksinimin nasıl ve ne şekilde doyuma ulaşacağını, nasıl doyum sağlanacağını istek göstermektedir (Karabal, 2021).

Her türlü gereksinimin varlığı, kişinin veya işyerinin beklenen yolda fonksiyon göstermesine olanak verir. Örneğin bir ailenin temel gereksinimleri; beslenme, barınma, eğitim, ısınma, giyim, ulaşım gibi bazı faktörlerdir (Özkan, 2022). Çalışan bir bireyin mesleki gereksinimleri ise; Bağlanma, Başarı, Egemenlik, Özerklik olarak dört başlık altında toplanabilir (Gallagher ve ark., 2017). Görüldüğü üzere gereksinimler kişiden kişiye, işyerinden işyerine değişiklik gösterebilmektedir.

2.4.2. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, kişilerin kademeli gereksinimleri mantığıyla yaklaşan bir kuramdır. Bu hiyerarşi grafiğinde aşağıdan yukarıya temelden genel ihtiyaçlara doğru giden beş temel unsur görülmektedir (Ricotta ve ark., 2019). Maslow'a göre; kişi hep kendinde olmayı ister. Bir gereksinim

karşılandığında ona ait dürtüde kaybolur. Çünkü bu gereksinim o birey için aynı zamanda bir motivasyon kaynağıdır (Çoban, 2021). Maslow Hiyerarşisinde temel ilkeler şu şekildedir;

Her bireyin daimi olarak bir gereksinimi ve buna bağlı bir dürtüsü vardır. Yeni bir gereksinim olması için mevcut bulunan gereksinimin giderilmesi gereklidir. Bu gereksinimler önceliğe göre gruplandırılır (Yelkikalan ve ark., 2020).

Maslow bu ilkelere bağlı olarak gereksinimler hiyerarşisini beş farklı basamakta incelemiştir. Bunlar;

Fiziksel Gereksinimler: Bu teorinin en alt ve en temel basamağıdır. Su, yiyecek, barınma gibi temel unsurlardan oluşur. Bu ihtiyaçlar doğumla birlikte ortaya çıkıp, yaşamın sonuna kadar devam eder. Fizyolojik gereksinimler tüm basamakların en önemlisidir. Sadece bireysel olarak değil, kurumsal olarak da bazı fizyolojik gereksinimler vardır. Örneğin; çalışma koşulları, dinlenme, işyerinde bulunan yemek imkanları, sağlık hizmetleri gibi pek çok faktör sayılabilir (Hopper, 2020).

Güvenlik Gereksinimi: Fizyolojik gereksinimlerin yüzeysel olarak bile giderildiği durumda dürtüsel olarak güvenlik ihtiyacı kendini göstermeye başlar (Ricotta ve ark., 2019). Kişisel güvenliğin sağlanması dışında örgütsel olarak işten çıkarılma, işsizlik, ücret kaybı gibi durumlar örgütsel güvenlik ihtiyaçlarından bazılarıdır (Yelkikalan ve Ark, 2020).

Ait Olma / Sevgi Gereksinimi: İlk iki basamak daha çok fizyolojik gereksinimler ile ilişkiliyken, sonraki basamaklar psikolojik ve sosyal gereksinimlere yöneliktir (Çoban, 2021). Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasından sonra bireyde sevme, sevilme, ait olma, şefkat gibi duygular ortaya çıkar. Bu basamakta olan kişi için yalnız olmak daha yoğun hissedilmektedir (Özkanan, 2022). Bu kişiler iş arkadaşlarıyla, eşiyile, kız arkadaşıyla, iletişim halinde olurlar ve bir bağlılık arama ihtiyacı duyarlar (Trivedi ve Mehta, 2019).

Saygınlık Gereksinimi: İlk üç basamaktaki gereksinimler tatmin edildikten sonra bu basamakta kişi itibar, tanınma, başarı ve başkalarının saygısını kazanmak

istemektedir (Zafar, 2019). Örgütsel olarak bu ihtiyaç; işyerindeki statü, pozisyonda ilerleme gibi durumlarla ilgilidir.

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Birey önceki dört basamağı tatmin etse bile kendisine uygun bir şey yapmadığı sürece memnuniyetsizlik ve huzursuzluk kendini gösterir. Bu gereksinim kendini tatmin etme, kendi potansiyelinde mevcut bir gücü gerçekleştirme arzusu olarak ifade edilebilir (Tekke, 2019).



Şekil 2.2. Maslow gereksinimler hiyerarşisi.

(Maslow, A. 1943)

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi oluşumundan bugüne kadar bazı değişimlere uğramıştır (Yelkikalan, 2019). Ancak insan gereksinimlerini bir önceliğe koysa bile herhangi bir gereksinim yoksunluğunun olması kişideki iyilik halini azaltmaktadır (Ardıç ve Düzdar, 2021).

Tablo 2.2. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinin yıllar içindeki gelişimi.

Maslow (1943)	Maslow (1954, 1970,1987)	McGreagor (1957,1957,1960)	Mc Dermid (1960)	Stephens ve Heil (1998), Stephens (2000)
Kendini gerçekleştirme	Kendini gerçekleştirme	Kendini tamamlama	Kendini gösterme	Kendini gerçekleştirme
Saygı	Saygı	Benlik	Saygı	Saygı
Sevgi	Aidiyet ve sevgi	Sosyal	Sosyal	Sosyal
Güvenlik	Güvenlik	Güvenlik	Güvenlik	Güvenlik
Fizyolojik	Fizyolojik	Fizyolojik	Fizyolojik	Fizyolojik

2.4.3. İş Gereksinimleri

İş gereksinimi, bir işi tamamlayabilmek için gereken bilgi, tecrübe ve çaba olarak ifade edilebilir (Yağmuroğlu ve ark. 2011). Her birey birbirinden farklı özelliktedir ve her bireyin mesleki prensipleri, gereksinimleri farklıdır. Gallagher ve ark. (2017) yaptıkları çalışmada iş gereksinimlerini dört farklı alt boyutta ele almışlardır. Bunlar Bağlanma, Başarı, Egemenlik, Özerklik gereksinimleridir (Gallagher ve ark., 2017).

Her gereksinimde bireyin kendine özgü özellikleri vardır. Bazı bireyler ekip halinde çalışmaktan daha çok hoşlanırlar ve bu da işin verimliliğini, kalitesini artırıp, iş stresi düzeyini azaltmaktadır. Özerklik gereksinimi yüksek düzeyde olan biri için ekip çalışmasından daha çok bireysel çalışma önemlidir. Bu kişiden bireysel faydalanmak verimi artırabilir. Birey kendi gereksinimlerinden farklı bir işte çalışırsa rol çatışması kavramından söz edilebilir. Bu durumlar uyumsuz iş gereksinimleri olarak da ifade edilebilir. Kişi algısal olarak iş uyumsuzluğu yaşar ve duygusal tepkiler gösterebilir. Çalışan birey rol çatışması yaşadığında stres düzeyinde ciddi bir artma görülebilir (Taşkın, 2021).

Çalışan bireyin gereksinimlerinin varlığı o işe yönelik motivasyonu artırırken gereksinimlerin karşılanması kişiyi yüksek düzeyde tatmin eder. Bu durum birey, aile ve toplumun sağlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Burada işverenlere büyük sorumluluk düşmektedir. Çünkü karşılanmayan her gereksinim bireyi olumsuz etkilemektedir ve birey zamanla yoğun strese maruz kalabilir. Böyle bir durumda

kişide yaşam doyumsuzluğu gelişir (Lambert ve ark. 2018). Kişideki tükenmişlik, stres ve doyumsuzluğun etkileri bazı psikolojik hastalıkları tetikleyebilir. Bu noktada kişide stres yönetimi çok önemlidir. Çünkü stresin uzun süre maruziyeti bireyde çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Sürme, 2019). Bu açıdan çalışan birey ve işverenin bu gereksinimleri bilmesi, bireyin kendini tanınması başlıca öncelik olmalıdır. Bir hastalık, bir rahatsızlık gelişmeden risk faktörlerini saptamak, önlem almak ve yok etmek en ucuz ve en basit yöntemdir (Hayran, 2019).

2.4.3.1. Bağlanma Gereksinimi

Bu gereksinim kişinin sosyal bir grup, kurum ya da kişiye karşı üyelik, ait olma hissiyle örtüşmektedir. Bu bireyler çalışma ortamında diğer insanlarla kaynaşmak, anlaşmak isterler. Diğer kişiler tarafından sevilme arzusu hakimdir. Bireysel çalışmaktan daha çok grup halinde çalışmaktan hoşlanırlar. Ekip arkadaşlarıyla sadece iş değil farklı konular hakkında da görüşürler (Gallagher ve ark., 2017). Bağlılık düzeyi düşük bireyler ise ekip çalışması yerine bireysel işlere yönelmektedirler. Ekibin diğer üyelerine yönelik sevilme, ait olma beklentileri daha düşük düzeydedir (Eşitti, 2018). Bu doğrultuda çalışılan iş yerinde stres, dışlanma, gerilim gibi faktörler bağlanma gereksinimi yüksek bireylerde düşük bireylere göre daha hassas olunması gereken bir konudur (Lyu ve ark., 2016). Gereksinimi yüksek bireylerin yaşayacağı stres, dışlanma gibi faktörlerde doğrudan işin kalitesi, verimi azalacaktır. Gereksinim düzeyi düşük bireylerde ise bu kalite ve verim kaybı daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir (Sökmen, 2019).

2.4.3.2. Başarı Gereksinimi

Atkinson çalışmasında başarı içgüdüsünün başarılı olma ve başarısızlıktan kaçma şeklinde iki farklı yapıdan etkilendiğini ifade etmektedir (Atkinson, 1964). Ayrıca başarıyı etkileyen en büyük etkenlerden biri ise motivasyondur (Kavas, 2018). Başarı gereksinimi yüksek kişiler, içsel olarak kendilerini değerli hissetmek için başarı ihtiyacı duyarlar. Bu tarz kişiler artan iş yüklerine, yaşayacakları iş stresine rağmen yapılacak işi başarıyla tamamlamaya çalışmaktadırlar (Çubukcu ve Kahraman, 2019). Ayrıca bu kişiler tam kapasiteleriyle çalışırlar, bilgi ve birikimlerini en üst düzeye çıkarmak isterler ve kişisel hedeflerine ulaşmak için

yoğun bir çaba sarfederler. İş yerinde zor ama başarılabilir hedef ararlar. Kendi performanslarının sorumluluğunu alırlar. Bu bireylerdeki ekip anlayışı onlar üzerindeki yetkinlikle ilişkilidir (Gallagher ve ark., 2017).

2.4.3.3. Egemenlik Gereksinimi

Bu gereksinim düzeyi yüksek bireyler daha çok başkalarını kontrol etme arzusuna sahiptirler. Diğer çalışanların davranışlarını etkilemek ve onlardan sorumlu olmak isterler (Antalyalı ve Polat, 2017). Bu düzeyi yüksek olan bireylerin bir işe girme, yönetici olabilme olasılığı diğerlerine göre daha yüksektir. Bu gereksinimi yüksek bireyler diğerlerini yönetebileceği, yönlendireceği meslek alanlarını tercih ederler. Genellikle belirli bir ekip içerisinde karar verici olarak bulunmaktadırlar (Gallagher ve ark., 2017).

2.4.3.4. Özerklik Gereksinimi

Bu gereksinimi yüksek bireyler yoğun bir şekilde yalnız çalışmak isterler. Kendi yollarını çizerler. Bu kişilerde bir ekip anlayışı yoktur. Bireysel motivasyon vardır. Bu gereksinim düzeyi günümüzde artan bir ivme izlemektedir. Kişi kendi koşullarına uygun bir iş arar. İş, kariyeri kendisi için büyük önem taşımakta ancak arkadaşlık, katılım gibi durumlardan kendilerini uzak tutarlar (Antalyalı ve Polat, 2017; Gallagher ve ark., 2017).

2.4.4 İş Doymu, İş Yükü, İş Stresi ve Tükenmişlik Kavramları

İş doymu ve iş yükü kavramları günümüzdeki pek çok akademik çalışmada üzerinde durulan konulardandır (Tekir ve ark., 2016; Atilla ve ark., 2019). Vroom iş doymu kavramını; çalışan bireylerin mesleklerindeki role karşı vermiş oldukları her türlü duygusal tepkiler olarak ifade etmektedir (Vroom, 1967). Diğer bir tanımda ise iş doymu; kurumların veya şirketlerin gelişimlerini, çalışanların verim ve kalitesinin sürdürülebilirliğini sağlamaları adına gerekli bir kavramdır (Özpehlivan, 2019). Kişinin vermiş olduğu olumlu tepkiler iş doymunu, olumsuz tepkiler ise iş doyumsuzluğunu göstermektedir. Hackman ve Oldham iş doymu kavramını; çalışan

kişilerin işlerinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamaktadır (Hackman ve Oldham, 1975). Çoğu tanım incelendiğinde genel bir tanım yapılacak olursa, kişinin mesleğine karşı olan olumlu tutumları iş doyumu, olumsuz tutumları ise iş doyumsuzluğu olarak ifade edilebilir (Özpehlivan, 2019).

Çalışanların iş doyumlarını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörler çalışan sağlığı ve üretkenlik düşünüldüğünde büyük önem taşımaktadır. İş doyumu yüksek olan kişilerde işin kalitesi ve verimi yüksektir, iş stresi düşüktür (Baltacı, 2018). İş doyumsuzluğu olan kişilerde ise işin kalitesi ve verim bir o kadar düşüktür. İş yükü ağır ve çalışanlarda iş stresi mevcuttur. Bütün bunların önüne geçilmesi hem kişi hem de iş yeri tarafından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışanların iş doyumu yükseltilmelidir (Karabal, 2021; Çevik ve ark., 2016).

Bazı faktörler iş doyumunu etkileyebilmektedir. Bunlar kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılabilir (Koç, 2019). Yükselme olanağı, ekip çalışması, ücret gibi faktörler örgütsel faktörlere örnek verilebilir (Riyadi, 2020). Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi durumlar ise kişisel faktörlere örnek verilebilir (Daşdemir ve Okul, 2019).

İş yükü kavramı belirli bir zaman içerisinde, belirlenen kalitede yapılması beklenen iş miktarı şeklinde ifade edilmektedir (Atilla ve ark. 2019). Bu kavram kurumsal olarak incelendiğinde verimliliği, kişisel olarak incelendiğinde bir işi yapmak için verilen enerji ve zaman olarak ifade edilmektedir. Günümüz şartlarında işverenler içinde buldukları rekabet ortamına uyum sağlayabilmek için yeni bir istihdam yerine mevcut çalışanlara ek işler yükleyerek gidermeye çalışmaktadır (Kaynak, 2021). Ancak beklenen düzeyden fazla iş yükünün işin verimini azalttığı, kalitesini düşürdüğü, kişilerde iş stresi meydana getirdiği bilinmektedir. Ancak bunun beklenen düzeyden az olması da aynı sonuçları doğurabilmektedir. Bu nedenle işçi ile işveren arasında kurulacak denge büyük önem taşımaktadır (Öztürk ve Erdem, 2020).

İş yükü çalışan her bireye düşen iş hacmi olup işveren tarafından verilen ek görevler, istek ve beklentiler çalışan bireylerin sırtına yüklenmekte ve fazladan bir iş yüküne dönüşmektedir (Karabal, 2021).

İş yükü kendi içerisinde dört başlık altında sınıflandırılmıştır. Bunlar;

Niteliksel İş yükü: Çalışan bireylerin işleri yapmak için gereken bilgi ve beceriye sahip olmadıklarını düşündüklerinde veya iş için gereken performansın çok yüksek olduğu zamanlarda meydana gelir.

Niceliksel İş Yükü: Kişinin yapılacak iş için zamanının az olması veya belirlenen zamanda pek çok farklı işin yapılması olarak ifade edilmektedir.

Fiziksel İş Yükü: İş görenin yapılan iş sırasında sarf kullandığı fiziksel kaynakların ölçülebilir şekilde ifadesidir.

Zihinsel İş Yükü: Çalışan bireylerin iş sırasında maruz kaldıkları zihinsel faaliyetlerin tümüdür.

Tükenmişlik kavramından ilk olarak Freuenberger 1970’li yıllarda bahsetmiştir. Bir ruh sağlığı kliniğindeki kişilerde motivasyon kayıplarını görmüş ve bunun nedeni olarak tükenmişlik kavramı üzerinde durmuştur (Dall’Ora ve ark., 2020). Freuenberger bu kavramı “enerji ve gücün, aşırı yoğun isteklerden ötürü tükenmesi” olarak tanımlamıştır (Freuenberger, 1989). Günümüzde hızla artmakta olan bu durum özellikle insan ile ilgilenen meslek alanlarında (hekim, hemşire, vb.) yaygın olan bir tehlikedir. Bakım veren kişiler bakım verdikleri birey ile arasında bir ilişki geliştirir ve bu ilişki sonucunda kendi ihtiyaçlarından daha çok karşısındakinin ihtiyaçlarını gidermeye çalışır. Başkalarına yardım etmek, onları önemsemek güzel ve tatmin edici bir durum olsa da uzun vadede duygusal olarak bireyi çökertme riski vardır. Zamanla bu durum iyice duyarsızlaşmaya ve tükenmişliğe doğru gitmektedir (Lemaire ve Wallace, 2017). Sadece sağlık alanında değil diğer pek çok alanda aynı sonuçlar ortaya çıkabilir. Örnek olarak pek çok sporcuda düşük motivasyon buna bağlı düşük performans ve uzun vadede tükenmişlik ile sporu bırakmaya kadar giden bir tehlike mevcuttur (Gustafsson ve ark., 2017).

Tükenmişlik kavramı iş stresi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu gibi diğer durumlarda ilişkilidir. Birey üzerinde olumsuz sonuçları olan bu durumun bireylerde kronikleşmemesi büyük önem taşır (Tekir ve ark., 2016).

Sonuç olarak bir iş yükünün düzeyi çalışan birey için dengeli olmalıdır. Bunun aşırı fazla ya da az olması sonucu işçi-işveren-işyeri olumsuz etkilenebilmektedir (Öztürk ve Erdem, 2020; Kayabek ve Çevik, 2022).

2.4.5. İş Stresi, İş Doymu ve Tükenmişliğin İş Gereksinimleri ve Yaşam Doymu ile İlişkisi

Literatüre bakıldığında iş stresi, iş doymu ve tükenmişlik iş yeri için önemli sağlık çıktıları olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim iş gereksinimleri, iş doymu ve yaşam doymu ile pozitif, iş stresi ve tükenmişlik ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir (Mao ve ark. 2019; Erdoğan, 2021; Öztürk ve ark. 2020).

Çoğu birey yaşamını sürdürmek için bir işte çalışma, bir meslek sahibi olma gereksinimi duyar. Bu iş karşılığında alınan ücret ile ihtiyaçlarını gidermektedir. Ortalama çalışma süresi günde sekiz saattir ve kişi günlük yaşantısının yaklaşık %30'undan fazla bir süresini iş yerinde geçirmektedir. Buna bağlı olarak çalıştığı ortam, yapılan iş ve işin fazlalığı yaşamını etkilemektedir. Bir işyerinde fazla iş yükünün olması, yapılan işin ağır olması, sürenin fazla olması, çalışılan ortamın o işin koşullarına uygun olmaması beraberinde iş stresine ve iş doyumsuzluğuna, kişinin gergin, huzursuz olmasına yol açar ve günlük yaşantısında da bazı sorunları meydana getirir (Söyler, 2018). Aile içi huzursuzluk, sosyallikte azalma, iletişim kopukluklarıyla kişi yaşamından kopuk bir hale gelir. Diğer bir durumda ise dengeli bir iş yükünün olması, yapılan işin ağır olmaması, uygun iş sürelerinin olması ve belirli saatlerde molalar verilmesi, çalışılan ortamın şartlara uygun olması çalışan bireye güvenilirlik duygusu verir ve kişinin iş tatmini düzeyi yükselir. Buna bağlı olarak yapılan işin kalitesi ve verimliliği artmaktadır (Büyükaslan ve Eriş, 2019). Böyle birey için gün içerisinde de olumlu şartlar mevcut olur. Kişi aile içi ilişkilerinde etkindir, sosyaldır ve bireyin yaşam doymu oldukça yüksektir. Buna bağlı olarak yapılan iş bireyin yaşam doymunu büyük ölçüde etkilemektedir (Camcı ve Kavuran, 2021). Uygun çalışma koşullarında kişinin yaşam doymu olumlu etkilenirken ağır iş koşullarında kişinin yaşam doymu olumsuz etkilenmektedir (Öztürk ve Kıraç, 2017; Yıldız ve Tekin, 2018).

2.4.6. İş Gereksinimlerinin Karşılanmasında Halk Sağlığı Hemşiresi

Halk sağlığı kavramı özellikle son yıllarda önemi giderek artan, köklü, toplumcu, sağlığı koruma ve geliştirme odaklı bir kavramdır. Halk sağlığı kavramının öncülerinden olan Winslow 1923 yılında halk sağlığını şu şekilde tanımlamıştır; “Halk sağlığı, organize edilmiş toplum çalışmaları sonunda çevre sağlık koşullarını düzelterek, bireylere sağlık bilgisi vererek, bulaşıcı hastalıkları önleyerek, hastalıkların erken tanı ve tedavisini sağlayarak, sağlık örgütleri kurarak, toplumsal çalışmaları her bireyin sağlığını sürdürecektir bir yaşam düzeyini sağlayacak biçimde geliştirerek hastalıklardan korumayı, yaşamın uzatılması, beden ve ruh sağlığı ile çalışma gücünün arttırılmasını sağlayan bir bilim ve sanattır (Kurt ve Ceylan, 2021).

Halk sağlığı hemşiresi kavramı ise; birey, aile ve toplumdaki gereksinimleri belirleyip değerlendiren, koruyucu sağlık hizmeti sunan, daha çok aile ve toplum üzerine yoğunlaşmış bir hemşirelik alanıdır (Canlı ve Karataş, 2021).

2011 yılında yayınlanan “Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile Halk sağlığı hemşiresinin altı alt dalının tanımlanmış olduğu görülmektedir. Bunlardan biri de iş sağlığı hemşiresidir. İş sağlığı hemşiresi hemşirelerin genel görev, yetki ve sorumluluklarının yanı sıra işyerinde rehberlik eden, risk faktörlerini saptayan, koruyucu önlemler alan ve böylece meslek hastalıkları ve iş kazalarını minimum düzeye indirmekte aktif rol alan halk sağlığı çalışanı olarak tanımlanmaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı; 2011).

İş sağlığı hemşiresi çalışan bireylerin sadece fizyolojik/fiziksel sağlığına değil, aynı zamanda mental sağlığına da dikkat etmelidir. Çalışan bir bireyin mental olarak sağlıklı olmadığı durumlarda işe yönelik motivasyonu azalmaktadır (Uysal ve Ofluoğlu, 2018). Motivasyon düşüklüğü beraberinde iş stresini ve en sonunda iş doyumsuzluğunu oluşturur. Bu sebeple yapılan işin kalitesi azalır, verim düşer ve hem kişi hem işyeri, bu durumdan olumsuz etkilenir (Önbıçak ve Kazançoğlu, 2019). Ayrıca kişilerdeki uzun süreli stres varlığı ve başarısız bir stres yönetimi bir süre sonrasında fizyolojik etkilerini göstermeye başlar. Bunlardan bazıları hipertansiyon, ülser, ateroskleroz gibi hastalıklardır (Sürme, 2019). Bu açıdan çalışan bireyin iş

gereksinimlerinin belirlenmesi ve karşılanması büyük önem taşımaktadır. Bu hem işyeri hem birey geleceği açısından olumlu olacaktır.

İş sağlığı hemşiresi bütün bu olumsuzluklar gelişmeden önce gereksinim düzeylerini belirleyici araçlar kullanmalı, koruyucu önlemler almalı ve uygulamalıdır. Aksi takdirde çalışan bireylerde artan mental problemler ve artan kronik hastalık varlığıyla birlikte ciddi bir halk sağlığı sorununa dönüşmesi muhtemeldir. Bu nedenle koruyucu sağlık hizmetlerini önceleyen, halk sağlığı politikalarına önem verilmesi, kapsayıcı bir sağlık hizmeti sunumu ve yaygınlaştırılması gerekmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, “Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerliliğinin yapılması amacıyla yürütülen metodolojik tipte bir araştırmadır.

3.2. Araştırma Soruları

Araştırmanın amacına yönelik olarak;

- Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği, geçerli bir ölçüm aracı mıdır?
- Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?

3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Kasım 2021 – Mayıs 2022 tarihleri arasında Çevrimiçi (Google Forms) yürütülmüştür.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini internet ortamından gönderilen ankete erişim sağlayan, 18 yaş ve üzeri çalışan kişiler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnek büyüklüğünün ölçek madde sayısının en az 5-10 katı olması hedeflenmiştir (Floyd ve Widaman, 1995). Ayrıca doğrulayıcı faktör analizinde en küçük örnek büyüklüğünün 300 kişi olması önerilmektedir (Rouquette ve Falissard, 2011). Bu kapsamda çalışmada 308 kişiye kolayda örnekleme yöntemi ile çevrimiçi ulaşılmıştır. Ek olarak araştırma grubundan 50 kişiye veri toplamadan iki hafta sonra yanıt tutarlığı yönünden yeniden test uygulanmıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız Değişkenler: Araştırmanın bağımsız değişkenleri bireylerin sosyodemografik özellikleri, işe yönelik sorular, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formudur.

Bağımlı Değişkenler: Araştırmanın bağımlı değişkeni Kapsamlı İş Gereksinimleri (CWN) Ölçeğidir.

3.6. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında bireye ait sosyodemografik sorular, kişilerin işlerine ve iş yüklerine yönelik sorular, İş Stresi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği kullanılmıştır.

Sosyodemografik Özellikler Formu: Sosyodemografik özellikler formu literatüre dayalı oluşturulmuş olup; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, yaşamının çoğunu geçirdiği yer, gelir düzeyi, sigara-alkol kullanma durumu, kronik hastalık olma durumu gibi toplam 14 sorudan oluşmaktadır (Tekir ve ark., 2016; Nal ve Nal, 2018; Kayabek ve Çevik, 2022).

İş Stresi Ölçeği: İş Stresi Ölçeği, Evrenkaya ve Bozkurt (2019) tarafından geliştirilen iş stresini değerlendiren bir ölçektir. Ölçek 15 maddeden oluşan beşli Likert tipte bir ölçek olup yanıtlar; Hiçbir zaman (1), Ender olarak (2), Bazen (3), Sık sık (4), Her zaman (5) şeklinde değerlendirilmekte, ölçek puanı tüm sorulara verilen yanıtların ortalamasının elde edilmesinden oluşmaktadır. Ters kodlanan sorunun olmadığı ölçekte, puan ortalamasının artması iş stresinin de arttığını göstermektedir. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı 0.913 olup bizim çalışmamızda 0.802 bulunmuştur (Evrenkaya ve Bozkurt, 2019).

Minnesota İş Doyumu Ölçeği: İş doyumunu ölçen ölçeği Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen (1967) Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Baycan tarafından yapılan (1985) iş doyumunu değerlendiren bir ölçektir. Ölçek 20 sorudan oluşmakta olup beşli Likert tipte, ölçeğe verilen yanıtlar; Hiç memnun değilim (1),

Memnun değilim (2), Kararsızım (3), Memnunum (4), Çok memnunum (5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçek puanı tüm sorulara verilen yanıtların ortalamasının hesaplanmasıyla elde edilen ölçekte, puan arttıkça iş doyumunu artmakta, alınan puan üçten düşük ise doyum düşük, üçten yüksek ise doyum yüksek olarak ifade edilmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlandığı çalışmada Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı 0.770 olup bu çalışmada 0.962 bulunmuştur (Dawis ve ark. 1967; Baycan, 1985).

Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF): Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu Pines'in geliştirdiği (2005), Capri tarafından Türkçeye uyarlanan (2013), fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişlik düzeylerini değerlendiren yedili Likert tipte bir ölçektir. Ölçeğe verilen yanıtlar (1-Hiçbir zaman, 7-Her zaman) arasında puanlanmaktadır. Ölçek puanı tüm sorulara verilen yanıtların ortalamasının elde edilmesinden oluşmaktadır. Yüksek puanlar tükenmişlik düzeyinin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlandığı çalışmada Cronbach's alfa iç tutarlılık katsayısı 0.910 olup bu çalışmada 0.828 bulunmuştur (Pines, 2005; Capri, 2013).

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği (CWN): Manifest Needs Squire, Steers ve Braunstein tarafından geliştirilen (1976), davranış temelli ölçekler yardımıyla Bağlanma, Başarı, Egemenlik ve Özerklik gibi dört gereksinimi ölçen bir ölçektir. (Steers ve Braunstein, 1967). Gallagher ve arkadaşları 2017 yılında Manifest Needs Squire ölçeğini temel alarak Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğini geliştirmiştir. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği beşli Likert tipte 18 sorudan oluşan iş gereksinimlerini dört farklı alt boyutta (Bağlanma, Egemenlik, Özerklik, Başarı) belirlemeye yarayan bir ölçüm aracıdır. Ölçek sorularına 1 ile 5 arasında bir puan verilmektedir. “Kesinlikle katılıyorum” 5 puan, “Katılıyorum” 4 puan, “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” 3 puan, “Katılmıyorum” 2 puan, “Kesinlikle katılmıyorum” 1 puan olarak belirlenmiştir. Ölçek puanı tüm sorulara verilen yanıtların ortalamasının elde edilmesinden oluşmaktadır. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği genel ve alt boyutlarındaki puan ortalamaları arttıkça gereksinim düzeyi de artmaktadır (Gallagher ve ark., 2017).

3.7. Verilerin Toplanması

Araştırma verisi Çevrimiçi (Google Forms) hazırlanan anket formu ile bağlantı linki e-posta ve Facebook, WhatsApp, LinkedIn gibi çevrimiçi platformlar üzerinden paylaşılarak toplanmıştır.

Araştırma grubunu 18 yaş ve üzeri, çalışmaya katılmaya gönüllü, çalışan ve çevrimiçi olarak gönderilen formları eksiksiz olarak dolduran kişiler oluşturmuştur.

3.8. Çalışmanın Uygulama Aşamaları

Orijinal ölçek uyarılama izni alınmış olan ölçekteki tüm maddeler orijinal dilinden hedef dil Türkçe 'ye birbirinden farklı iki çevirmen tarafından çevrilmiştir. Ardından çeviri farklı bir çevirmen tarafından yeniden ana dile çevrilip karşılaştırma yapılmıştır. Ölçek maddelerinin tam anlamıyla anlaşılır hale geldiğinden emin olmak için ön çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada kapsam geçerliliği belirlenmesi için form dokuz uzmana danışılmış ve Davis Tekniği ile yapılmıştır. Davis tekniğinde uzmanlar her bir maddeyi "a) Uygun, b) Madde hafifçe gözden geçirilmeli, c) Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli, d) Madde uygun değildir olarak değerlendirmiştir. "a ve b şıklarını seçmiş uzman sayısı çalışmaya katılan toplam uzman sayısına bölünmüştür. Bu değer kapsam geçerlilik indeksini vermektedir. Bu değer 0.80 üzerinde olması gerekmektedir". KGİ 0.80'in altındaki olan maddeler yeniden düzenlenip teste son şekli verilmiştir.

Çeviri işlemleri tamamlandıktan sonra bir deney formu geliştirilmiş ve 10 kişi üzerinde bu form ile ön test uygulanmıştır. Ön test uygulanırken katılımcılara testin her bir maddesini sesli okumaları söylenmiş ve ne anladıklarını sesli şekilde dile getirmeleri istenmiştir. Gözden geçirilen ölçek pilot uygulama yapılan kişilerin dışında 308 kişiye uygulanmış ardından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

3.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin toplanması, işlenmesi, tanımlayıcı özellikler ve güvenilirlik çözümlenmesi SPSS for Windows 26.0 programı ile yapılmıştır. Yapı geçerliliğinin sınıanmasında doğrulayıcı faktör analizi LISREL 9.1 programı ile gerçekleştirilmiştir. Analizlerde tip I hata %5 kabul edilmiştir.

Araştırmada verilerin analizinde tanımlayıcı analizlerde sayı, ortalama, yüzde, standart sapma, basıklık, çarpıklık, taban, tavan etkisi sunulmuştur. Geçerlilik analizlerinde; kapsam geçerliliği Davis tekniği ile, yapı geçerliliği açıklayıcı, doğrulayıcı faktör analizi, birleşim ayrışım geçerliliği ve bilinen gruplar yöntemi ile, kriter geçerliliği eş zaman geçerliliği ile değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizlerinde iç tutarlılık test madde analizi Cronbach's alfa, örtüşmeye göre düzeltilmiş madde boyut korelasyonu ile yanıt tutarlılığı test-tekrar test tutarlılığı sınıf içi korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir (Tablo 3.1.).

Tablo 3.1.Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler.

İncelenen özellik	İstatistiksel yöntemler
Sosyo-demografik verilerin analizi	<ul style="list-style-type: none">• Tanımlayıcı analiz (sayı, ortalama, yüzde, standart sapma)
Tanımlayıcı bulgular	<ul style="list-style-type: none">• Ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık, taban, tavan etkisi.
Geçerlilik analizleri	
<ul style="list-style-type: none">• Kapsam geçerliliği	<ul style="list-style-type: none">• Davis tekniği
<ul style="list-style-type: none">• Yapı geçerliliği	<ul style="list-style-type: none">• Faktör analizi<ul style="list-style-type: none">○ Açıklayıcı faktör analizi○ Doğrulayıcı faktör analizi○ Birleşim ayrışım geçerliliği• Bilinen gruplar yöntemi<ul style="list-style-type: none">○ Lineer regresyon analizi
<ul style="list-style-type: none">• Kriter geçerliliği	<ul style="list-style-type: none">• Eş zaman geçerliliği
Güvenilirlik analizleri	
<ul style="list-style-type: none">• İç tutarlılık	<ul style="list-style-type: none">• Test madde analizi<ul style="list-style-type: none">○ Cronbach's alfa○ Örtüşmeye göre düzeltilmiş madde boyut korelasyonu
<ul style="list-style-type: none">• Yanıt tutarlılığı	<ul style="list-style-type: none">• Test-tekrar test tutarlılığı<ul style="list-style-type: none">○ Sınıf içi korelasyon katsayısı

3.9.1. Tanımlayıcı Özellikler ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmaya katılanların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların ham dağılımları ile boyut puanlarının ortalama \pm standart sapma, taban ve tavan etkisi sunulmuştur.

Güvenilirlik çözümlemesinde ölçek alt boyutları ve toplam puanının iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's alfa değeri, ilgili boyuttan ve toplamdan madde silindiğinde alfa değeri ve madde toplam korelasyonu verilmiştir (Loewenthal, 2001; Nunnally, 1994). Zaman içindeki değişmezliğin (tutarlılığın) göstergesi olarak her bir boyut ve toplam için test-tekrar test analizinde sınıf içi korelasyon katsayısı (Intraclass Correlation Coefficient) verilmiştir (Portney, 1993).

3.9.2. Geçerlilik Analizi

Geçerlilik çözümlemesinde Kapsam geçerliliği, Yapı geçerliliği ve Kriter geçerliliği değerlendirilmiştir.

3.9.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu araştırma bir ölçek uyarlama çalışması olduğundan dolayı yalnızca oluşturulmuş olan mevcut yapının kavramsal yapı ile ne derecede uyumlu bir sonuç ürettiği test edilmiştir. Bunun için doğrulayıcı faktör analizi maksimum olabilirlik çözümlemesi uygulanmıştır. Çözümlemede dört boyutlu yapı ve bu yapıyı oluşturan maddeler bir bütün halinde analize alınmıştır. Analiz sonucu olarak her bir maddenin hata varyansı ve madde-boyut katsayısı incelenmiş, doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarından Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI), Standardized Root Mean Square Residuals (SRMR) ve Chi square/serbestlik derecesi (χ^2/sd) sunulmuştur.

3.9.4. Bilinen Gruplar Geçerliliği

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği ile yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslek, gelir, kronik hastalık, genel sağlık algısı, çalışma şekli, haftalık

Çalışma saati, çalışma yılı, çalışılan işten memnun olma, iři bırakmayı dūřünme, iře giderken duygu durumu, işten dōnerken duygu durumu, řu anki mesleği yaşam boyu sūrdürme isteği, iř yerinin özel yaşantıyı sınırlandırma durumu, çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama yüzdesi, İř Doyumu Ölçeęi, İř Stresi Ölçeęi ve Tūkenmiřlik Ölçeęi Kısa Formu karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, Beta katsayıları ve anlamlılık dūzeyleriyle sunulmuştur.

3.10. Araştırmada Etik Konular

Ölçeği geliştiren Vickie C. Gallagher'den ölçeğin uyarlamasının yapılabilmesi için ve çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için Balıkesir Őniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (14.10.2020 tarih, 2020/183 sayılı) izin alınmıştır. Ayrıca katılımcılardan araştırmaya katılmaya gönüllü olduklarına ilişkin onam alınmıştır.

4.BULGULAR

4.1 Araştırma Grubunun Sosyodemografik ve Çalışma Koşulları ile İlgili Özellikleri

Araştırma grubundaki kişilerin yaş ortalaması 36.22 ± 11.31 olup katılımcıların %61.4'ü erkek, %83.1'i evli, %41.9'u üniversite ve üzeri öğrenime sahip durumu olan, %55.2'si memur/büro çalışanı olan, %52.3'ü geliri giderine eşit, %3.9'u kronik hastalığı olan %60.7'si genel sağlık algısı iyi olan kişilerdir (Tablo 4.1.).

Tablo 4.1. Araştırma grubunun sosyodemografik özellikleri (n=308).

Değişkenler	n	%
Yaş X (SS) 36.22 (11.31)		
Cinsiyet		
Erkek	189	61.4
Kadın	119	38.6
Medeni durum		
Evli	256	83.1
Evli değil	52	16.9
Öğrenim durumu		
İlköğretim	59	19.1
Lise	120	39.0
Üniversite ve üzeri	129	41.9
Meslek		
Küçük esnaf/zanaatkâr	61	19.8
İş buldukça çalışan	17	5.5
Memur/büro çalışanı	170	55.2
Sanayi işçisi	60	19.5

Tablo 4.1.(devam) Araştırma grubunun sosyodemografik özellikleri (n=308).

	n	%
Gelir		
Gelir giderden az	143	46.4
Gelir gidere eşit	161	52.3
Gelir giderden fazla	4	1.3
Kronik hastalık		
Evet	12	3.9
Hayır	296	96.1
Genel sağlık algısı		
Orta	96	31.2
İyi	187	60.7
Çok iyi	25	8.1

n: Sayı, **%:** Yüzde, **X:** Ortalama, **SS:** Standart sapma.

Araştırma grubunun çalışma özelliklerine bakıldığında katılımcıların %50.3'ü mesai olarak çalıştığını, %83.8'i haftada 45 saat ve üzeri çalıştığını beyan etmiş olup ortalama 12.48 ± 9.87 yıldır çalıştıklarını, %55.8'i çalıştıkları işten memnun olduklarını, %19.5'i çalıştığı işi bırakmayı düşündüğünü, %72.4'ü işe giderken kendini nötr hissettiğini, %10.1'i sinirli olduğu, %54.2'si işten döndüğünde nötr olduğunu, %0.6'sı ise sinirli olduğunu, %78.2'si şu anki mesleğini yaşam boyu sürdürmek istediğini, %85.1'i ise çalıştıkları işin koşullarının özel yaşamını sınırlandırmadığını belirtmiştir (Tablo 4.2.).

Tablo 4.2. Araştırma grubunun çalışma koşullarına ilişkin özellikleri (n=308).

Değişkenler	n	%
Çalışma şekli		
Vardiyalı	153	49.7
Mesai	155	50.3
Haftalık çalışma saati		
0-44	50	16.2
45 ve üzeri	258	83.8
Çalışma süresi (yıl) X (SS) 12.48 (9.87)		
Çalışılan işten memnun olma		
Memnun değilim	33	10.7
Biraz memnunum	13	4.3
Ne memnunum ne değilim	20	6.5
Memnunum	172	55.8
Çok memnunum	70	22.7
Çalışılan işi bırakmayı düşünme		
Evet	60	19.5
Hayır	248	80.5
İşe giderken ki duygu durumu		
Sinirli	31	10.1
Üzgün	26	8.4
Nötr	223	72.4
Mutlu	28	9.1
İşten dönerken ki duygu durumu		
Sinirli	2	0.6
Nötr	167	54.2
Mutlu	139	45.2
Şu anki mesleği yaşam boyu sürdürme isteği		
Evet	241	78.2
Hayır	67	21.8
İş yerinin özel yaşantıyı sınırlandırma durumu		
Evet	46	14.9
Hayır	262	85.1

n: Sayı, %: Yüzde, X: Ortalama, SS: Standart sapma.

Araştırma grubundaki kişilerin %32.1'i çalışma ortamında gereksinimlerinin %70 oranında karşılandığını belirtmiş olup, araştırma grubunda Minnesota İş Doyumu Ölçeği puan ortalaması 3.94±1.03, İş Stresi Ölçeği puan ortalaması 2.38±0.86, Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu puan ortalaması 2.29±1.22'dir (Tablo 4.3.).

Tablo 4.3. Araştırma grubunun çalışma koşulları tükenmişlik, iş stresi ve iş doyumuna ilişkin özellikleri (n=308).

Değişkenler	n	%
Çalışma koşullarının işle ilgili gereksinimleri karşılama algısı (%)		
10	3	1.0
20	14	4.5
25	13	4.2
30	5	1.6
40	9	2.9
50	19	6.2
60	28	9.1
70	99	32.1
75	27	8.8
80	27	8.8
100	64	20.8
	X	SS
Minnesota İş Doyumu Ölçeği	3.94	1.03
İş Stresi Ölçeği	2.38	0.86
Tükenmişlik Ölçeği	2.29	1.22

n: Sayı, %: Yüzde, X: Ortalama, SS: Standart sapma.

4.2 Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Tanımlayıcı Bulguları

Araştırma grubunda CWN ölçeği ortalama skoru 3.84 ± 1.07 'dir. Katılımcılar en yüksek skoru "İş arkadaşlarım hakkında bilgi edinmek benim için ilgi çekici" olmasını sorgulayan birinci, "İş yerindekilerle dostane ilişkiler kurma ve sürdürmeyi" sorgulayan ikinci ve "İş arkadaşlarımla kişiliğini ve ilgi alanlarını keşfetmekten keyif almayı" sorgulayan üçüncü sorudan almıştır (sırasıyla 3.93 ± 1.10 , 3.93 ± 1.10 , 3.93 ± 1.13). Soruların ve toplam skorun tek tek dağılımına bakıldığında hiçbirinde dağılımın çarpık olmadığı (< 1.0), benzer şekilde hiçbir soru için basıklık sorunu olmadığı izlenmektedir (değerler $-1.0 - 1.0$ aralığındadır). Ölçekten alınabilecek olası en düşük puanı alanların yüzdesi olarak ifade edilen taban yüzdesi tüm alt boyutlar ve toplam skor için çok iyidir ($5.2 - 14.8$) (Tablo 4.4.).

Tablo 4.4. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin tanımlayıcı özellikleri.

	X±SS	Taban %	Tavan %
Bağlanma boyutu	3.92±1.08	5.2	14.3
CWN1. İş arkadaşlarım hakkında bilgi edinmek benim için ilgi çekicidir.	3.93±1.10		
CWN2. İş yerindekilerle dostane ilişkiler kurmak ve sürdürmek beni mutlu eder.	3.93±1.10		
CWN3. İş arkadaşlarımla kişiliğini ve ilgi alanlarını keşfetmekten keyif alırım.	3.93±1.13		
CWN4. Başkalarının duygularına içten bir ilgi duyarım.	3.92±1.10		
CWN5. İş yerinde başkalarıyla bir arada olmaktan mutlu olurum.	3.87±1.11		
Başarı boyutu	3.71±1.19	8.4	11.6
CWN6. İş yerinde zor (ama uygulanabilir) hedeflere ulaşmaktan keyif alırım.	3.73±1.20		
CWN7. İşimde ek sorumluluklar almaya çabalarım.	3.70±1.22		
CWN8. Zorlu hedefler için çalışmaktan keyif alırım.	3.69±1.23		
CWN9. İşte zor zamanlar yaşadığımda başarıya ulaşmak için ısrar etmenin önemli olduğunu düşünürüm.	3.74±1.18		
Egemenlik boyutu	3.85±1.08	5.8	10.9
CWN10. Başkaları üzerinde otorite sahibi olmak benim için önemlidir.	3.83±1.09		
CWN11. Başkalarının görevlerini koordine ettiğimde başarı duygusu hissederim.	3.82±1.09		
CWN12. İş yerinde "söz geçeni" olmayı tercih ederim.	3.83±1.10		
CWN13. Başkalarının eylemlerini yönetmenin takdir edilmesinden hoşlanırım.	3.84±1.09		
CWN14. Başkalarının bana güvenmesi ödüllendirici bir durumdur.	3.92±1.08		

Tablo 4.4.(devam) Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin tanımlayıcı özellikleri.

	X±SS	Taban %	Tavan %
Özerklik boyutu	3.84±1.09	5.8	13.7
CWN15. Kendi işimi yapmayı ve başkalarının kendi işlerini yapmasına izin vermeyi tercih ederim.	3.84±1.01		
CWN16. Sorunları kendi başıma çözmem benim için önemli.	3.84±1.09		
CWN17. Seçme şansım varsa, grup halinde çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederim.	3.85±1.08		
CWN18. Başkalarının yardımı olmadan, kendi yeteneklerimin başarılı olmama yardımcı olduğunu bilmeyi isterim.	3.84±1.09		
TOPLAM	3.84±1.07	4.2	14.8

X: Ortalama, SS: Standart sapma.

4.3. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Güvenilirlik Bulguları

4.3.1. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin İç Tutarlılığı

Cronbach's alfa değeri araştırma grubunun tümünde 0.995, Bağlanma alt boyutunda 0.985, Başarı alt boyutunda 0.990, Egemenlik alt boyutunda 0.994, Özerklik alt boyutunda 0.999'dur. Bütün boyutlarda ve ölçek genel puanında herhangi bir madde çıkarıldığında Cronbach's alfa değeri yükselmemektedir ve düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının 0.93'ün üzerinde olduğu görülmektedir (Tablo 4.5.).

4.3.2 Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Yanıt Tutarlılığı

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin toplamı için test-tekrar test tutarlılığı ICC değeri 0.91 olup, ICC değeri Bağlanma, Başarı, Egemenlik, Özerklik alt boyutları için sırasıyla 0.93, 0.96, 0.97 ve 0.99'dur (Tablo 4.5.).

Tablo 4.5. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin iç tutarlılık ve yanıt tutarlılığı bulguları.

	Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's alfa	Cronbach's alfa boyut (ICC) [#]	Cronbach's alfa toplam (ICC) [#]
Bağlanma boyutu				
CWN1- İş arkadaşlarım hakkında bilgi edinmek benim için ilgi çekicidir.	0.964	0.980		
CWN2. İş yerindekilerle dostane ilişkiler kurmak ve sürdürmek beni mutlu eder.	0.961	0.981		
CWN3. İş arkadaşlarımla kişiliğimi ve ilgi alanlarımı keşfetmekten keyif alırım.	0.957	0.981	0.985	(0.93)
CWN4. Başkalarının duygularına içten bir ilgi duyarım.	0.936	0.984		
CWN5. İş yerinde başkalarıyla bir arada olmaktan mutlu olurum.	0.960	0.981		
Başarı boyutu				
CWN6. İş yerinde zor (ama uygulanabilir) hedeflere ulaşmaktan keyif alırım.	0.966	0.989		
CWN7. İşimde ek sorumluluklar almaya çabalarım.	0.991	0.983	0.990	
CWN8. Zorlu hedefler için çalışmaktan keyif alırım.	0.987	0.984	(0.96)	
CWN9. İşte zor zamanlar yaşadığımda başarıya ulaşmak için ısrar etmenin önemli olduğunu düşünürüm.	0.957	0.992		
Egemenlik boyutu				
CWN10. Başkaları üzerinde otorite sahibi olmak benim için önemlidir.	0.993	0.992		0.995
CWN11. Başkalarının görevlerini koordine ettiğimde başarı duygusu hissederim.	0.992	0.992	0.994	(0.91)
CWN12. İş yerinde "sözü geçen" olmayı tercih ederim.	0.993	0.992	(0.97)	
CWN13. Başkalarının eylemlerini yönetmenin takdir edilmesinden hoşlanırım.	0.992	0.992		
CWN14. Başkalarının bana güvenmesi ödüllendirici bir durum.	0.944	0.992		
Özerklik boyutu				
CWN15. Kendi işimi yapmayı ve başkalarının kendi işlerini yapmasına izin vermeyi tercih ederim.	0.997	0.996		
CWN16. Sorunları kendi başıma çözmem benim için önemli.	0.997	0.995	0.999	
CWN17. Seçme şansım varsa, grup halinde çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederim.	0.998	0.998	(0.99)	
CWN18. Başkalarının yardımı olmadan, kendi yeteneklerimin başarılı olmama yardımcı olduğunu bilmeyi isterim.	0.998	0.998		

[#]Intraclass Correlation Coefficient (ICC).

4.4 Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Geçerlilik Bulguları

4.4.1. Kapsam Geçerliliği

Bu çalışmada kapsam geçerliliği belirlenmesi için dokuz uzmana danışılmış ve kapsam geçerliliği Davis Tekniği ile yapılmıştır. Davis tekniğinde uzmanlar her bir maddeyi “a) Uygun, b) Madde hafifçe gözden geçirilmeli, c) Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli, d) Madde uygun değildir olarak değerlendirmiştir. KGİ hesaplanırken “a ve b şıklarını seçmiş uzman sayısı çalışmaya katılan toplam uzman sayısına bölünmüştür. KGİ 0.80’in altındaki olan maddeler yeniden düzenlenip teste son şekli verilmiştir. Bu çalışmada KGİ değeri 0.82-1.00 arasında belirlenmiştir.

4.4.2. Yapı Geçerliliği

4.4.2.1 Açıklayıcı Faktör Analizi

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği, dört boyut temel alınarak geliştirilen bir ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin faktör desenini ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin 0.955 olduğu bulunmuştur. Bu bulgu doğrultusunda, örnek büyüklüğünün ve maddelerin faktör analizi yapmak için “yeterli” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\chi^2(155) = 18297.808$ $p < 0.01$). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir (Tablo 4.6.).

Verilerin faktör analizine uygunluğu teyit edildikten sonra ölçeğin faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax döndürme yöntemleri kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, tüm maddeler için faktör deseni incelendiğinde, ölçeğin orijinal yapısının bozulmaması için faktör sayısına zorlanarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Dolayısıyla ilgili ölçek dört boyut olarak kabul edilmiş ve faktör deseni kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.6.).

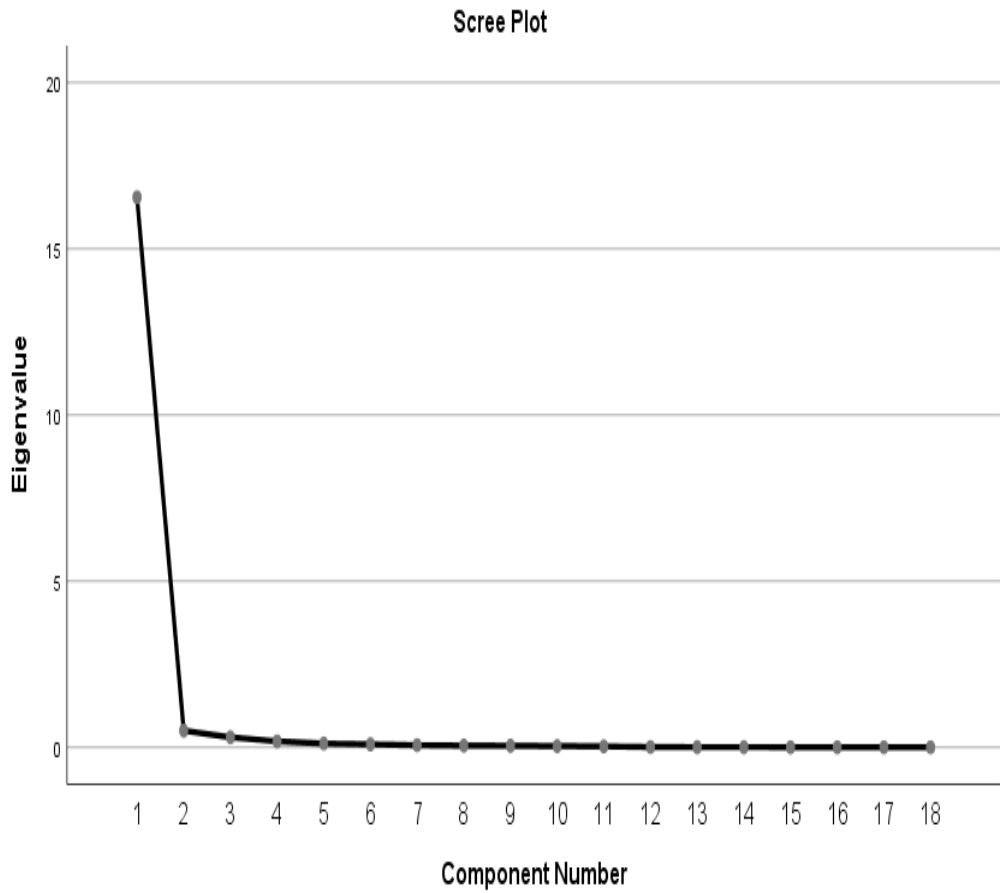
Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uyarlanan ölçek toplam değişkenliğin %97.420'si açıklamaktadır. Ayrıca birinci faktör toplam değişkenliğin %23.455'ini, ikinci faktör toplam değişkenliğin %29.352'sini, üçüncü faktör toplam değişkenliğin %28.140'ını, dördüncü faktör toplam değişkenliğin %12.494'ünü açıklamaktadır (Tablo 4.6.).

Tablo 4.6. Kapsamlı İş Gereksinimleri ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi bulguları.

Faktörler				
	Bağlanma	Başarı	Egemenlik	Özerklik
CWN1	0.726			
CWN2	0.732			
CWN3	0.710			
CWN4	0.613			
CWN5	0.592			
CWN6		0.804		
CWN7		0.789		
CWN8		0.793		
CWN9		0.690		
CWN10			0.701	
CWN11			0.694	
CWN12			0.700	
CWN13			0.679	
CWN14			0.705	
CWN15				0.510
CWN16				0.513
CWN17				0.512
CWN18				0.509
Öz Değer	1.684	91.945	2.789	1.002
Açıklanan Varyans	27.434	29.352	28.140	12.494
KMO=0.955; $\chi^2(155)=18297.808$; Bartlett Küresellik Testi (p)=0.000				
Toplam Açıklanan Varyans=97.420				

KMO: Kaiser-Mayer-Olkin.

Yatay eksen de faktör sayısının dikey eksen de ise öz değerlerin faktörlerin yer aldığı Şekil 2 incelendiğinde, yüksek ivmeli düşmenin beşinci noktadan sonra azaldığı görülmektedir. Birinci noktadan itibaren görülen inişlerin eğilimi varyansa yapılan katkı derecesini göstermektedir. Beşinci noktadan sonra oluşan her bir faktörün varyansa yaptıkları katkı azalmakta ve ilave edilecek olan varyansların katkılarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Öz değer ve varyans yüzdeleri ve grafikten elde edilen veriler açıklayıcı faktör analizi doğrultusunda dört faktör olması gerektiğine karar verilmiştir (Çokluk ve ark. 2012) (Şekil 4.1.).



Şekil 4.1. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği faktör sayısını belirlemek için yamaç birikinti grafiği.

4.4.2.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA sonucuna göre ölçeğin yapısal denklem modeli (Structural Equation Modeling Results) $p=0.000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ölçekteki on sekiz madde ve dört alt boyutun ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir.

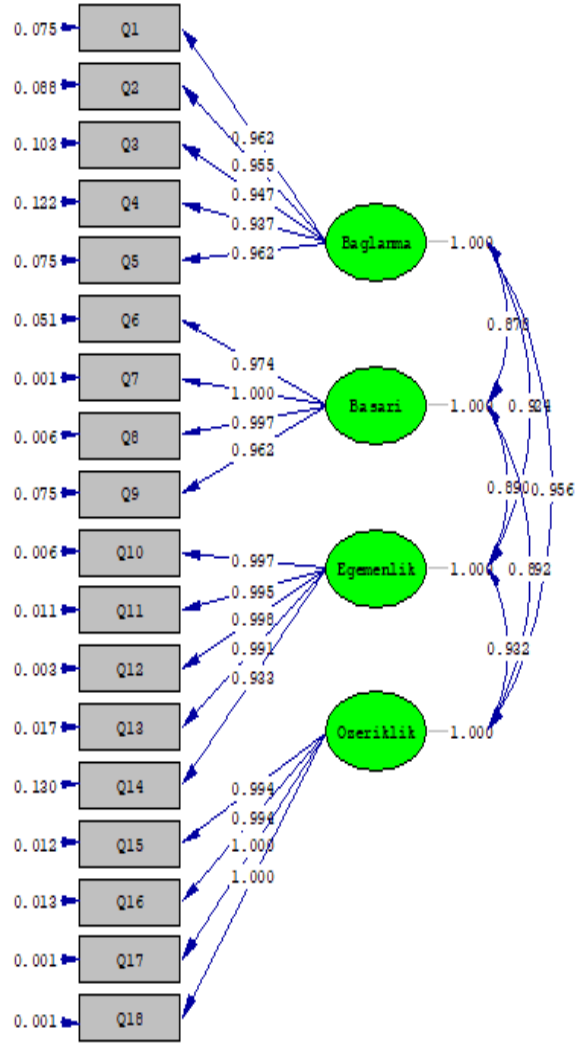
Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında; RMSEA 0.078 ile kabul edilebilir uyum gösterdiği; χ^2 /Serbestlik Derecesi 2.093 ile mükemmel uyum gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca CFI değerinin 0.980 olduğu, GFI değerinin 0.880 olduğu hem karşılaştırmalı uyum iyiliği değerlerinin hem de uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir (Simon ve ark., 2010; Hooper ve ark., 2008).

Her bir gözlenen ölçüm maddelerinin hata varyans değerleri incelendiğinde en büyük hata varyansının 0.13 ile 14 ve 16 maddede olduğu görülmektedir. Diğer maddelerin hata varyansları da oldukça yüksektir. Tüm maddelerin faktör yükü 0.93'ün üzerindedir. Sonuç olarak ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir (Tablo 4.7., Şekil 4.2.).

Tablo 4.7. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular.

İndeks	Mükemmel uyum ölçütü	Kabul edilebilir uyum ölçütü	CWN Ölçeği
χ^2/SD	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	2.093
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.078
SRMR	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$	0.0203
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI$	0.980
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$	$0.85 \leq GFI$	0.880
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI$	0.711
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI$	0.976

χ^2/SD : Ki kare/ Serbestlik Derecesi, **RMSEA**: Yaklaşık hataların ortalama karekökü, **SRMR**: Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü, **CFI**:Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, **GFI**: Uyum İyiliği İndeksi, **AGFI**: Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi, **NFI**: Normlaştırılmış Uyum İndeksi, **NNFI**: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi.



Chi-Square=270.03, df=129, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Şekil 4.2. Doğrulayıcı faktör analizi bulguları.

4.4.2.3 Birleşim-Ayrışım Geçerliliği

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği ile alt boyutlarının korelasyonu incelendiğinde alt boyutların ölçek genel puanı ile anlamlı, pozitif yönde ve güçlü korelasyon gösterdiği görülmektedir (Tablo 4.8.). Ölçek toplam puanı ile en yüksek korelasyon 0.961 ile Bağlanma boyutundadır. En düşük korelasyon ise 0.939 ile Egemenlik boyutundadır. En düşük korelasyon Başarı ile Egemenlik ve Özerklik boyutları arasındadır (Tablo 4.8.).

Tablo 4.8. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği alt boyutları ve toplam puanları arasındaki korelasyon.

	Bağlanma	Başarı	Egemenlik	Özerklik
Bağlanma	1			
Başarı	0.867**	1		
Egemenlik	0.896**	0.883**	1	
Özerklik	0.939**	0.883*	0.920**	1
CWN toplam puanı	0.961**	0.944**	0.939**	0.944*

**p<0.001.

4.4.2.4 Bilinen Gruplar Yöntemi

Bazı değişkenler ile Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği arasındaki ilişkinin değerlendirildiği regresyon modelinde yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslek, gelir, kronik hastalık, genel sağlık algısı, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, çalışma yılı, çalışılan işten memnun olma, işi bırakmayı düşünme, işe giderken yaşanan duygu durumu, işten dönerken yaşanan duygu durumu, şu anki mesleği yaşam boyu sürdürme isteği, iş yerinin özel yaşantıyı sınırlandırma durumu, çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama yüzdesi, iş doyumu, iş stresi ve tükenmişlik puanları modele alınmıştır.

Backward yöntemi ile yapılan lineer regresyon analizinde yaş, medeni durum, çalışma süresi, işe gidilirken yaşanan duygu durumu, iş yerinin özel yaşantıyı sınırlama durumu, çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama yüzdesi, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu değişkenleri Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı ile anlamlı ilişkili bulunmuştur. Modeldeki

bu değişkenler Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğindeki varyansın %85'ini açıklamaktadır ($R^2:0.9854$, Adjusted $R^2: 0.850$, F: 188.834, $p:0.000$).

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı yaş arttıkça, evli olmayanlarda, iş giderken mutlu/nötr olanlarda, iş yerindeki koşullar özel yaşantısını sınırlandırmayanlarda, iş yerinde gereksinimlerin karşılanma algısı arttıkça ve iş doyumunu arttıkça istatistiksel anlamlı olarak artarken, çalışma süresi arttıkça, iş stresi arttıkça ve tükenmişlik arttıkça istatistiksel anlamlı olarak azalmaktadır ($p<0.05$) (Tablo 4.9.).

Tablo 4.9. Bazı değişkenler ile Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği arasındaki ilişki, lineer regresyon analizi.

Değişkenler	Beta	Standart hata	Standardize Beta	t	p	%95 Güven aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Sabit	1.080	0.347		3.115	0.002	0.398	1.763
Yaş	0.024	0.008	0.244	3.050	0.002	0.008	0.039
Medeni durum	0.152	0.075	0.052	2.024	0.044	0.004	0.299
Çalışma süresi (yıl)	-0.027	0.009	-0.239	-3.050	0.002	-0.044	-0.009
İşe gidilirken yaşanan duygu durumu	0.076	0.032	0.071	2.372	0.018	0.013	0.139
İş yerinin özel yaşantıyı sınırlama durumu	0.300	0.100	0.100	3.005	0.003	0.104	0.497
Çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama durumu (%)	0.019	0.003	0.399	6.322	0.000	0.013	0.025
Minnesota İş Doyumu Ölçeği	0.192	0.057	0.183	3.342	0.001	0.079	0.305
İş Stresi Ölçeği	-0.136	0.048	-0.108	-2.847	0.005	-0.229	-0.042
Tükenmişlik Ölçeği	-0.157	0.036	-0.177	-4.309	0.000	-0.228	-0.085

$R^2:0.9854$, Adjusted $R^2: 0.850$, F: 188.834, $p:0.000$, Durbin Watson:2.168.

Modele alınan değişkenler; Yaş: sürekli, cinsiyet (erkek:1, kadın:2), medeni durum (evli:1, evli değil:2), öğrenim durumu (ilköğretim:1, lise:2, üniversite ve üzeri:3), meslek (küçük esnaf/zanaatkar:1, iş buldukça çalışanlar:2, , memur büro çalışanları:3, sanayi işçisi:4), gelir (geliri giderine eşit olanlar:1, geliri giderinden az olanlar:2), kronik hastalık (var:1, yok:2), genel sağlık algısı (iyi:1, orta:2, kötü:3), çalışma şekli (vardiyalı:1, mesai:2), haftalık çalışma saati: sürekli, çalışma yılı: sürekli, çalışılan işten memnun olma (evet:1, hayır:2), işi bırakmayı düşünme (evet:1, hayır:2), işe giderken yaşanan duygu durumu (sınırlı:1,üzgün:2, nötr:3, mutlu:4), işten dönerken yaşanan duygu durumu (sınırlı:1,üzgün:2, nötr:3, mutlu:4), şu anki mesleği yaşam boyu sürdürme isteği (evet:1, hayır:2), iş yerinin özel yaşantıyı sınırlandırma durumu (evet:1, hayır:2), çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama yüzdesi: sürekli, Minnesota İş Doyumu Ölçeği: sürekli, İş Stresi Ölçeği: sürekli, ve Tükenmişlik Ölçeği: sürekli.

4.4.3. Kriter Geçerliliği

4.4.3.1. Eş Zaman Geçerliliği

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Bağlanma alt boyutu ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ile korelasyonu sırasıyla $r=0.850$, $r=-0.719$, $r=-0.788$ düzeyindedir ($p<0.001$). Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Başarı alt boyutu ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu korelasyonları sırasıyla $r=0.800$, $r=-0.685$, $r=-0.761$ düzeyindedir ($p<0.001$). Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Egemenlik alt boyutu ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ile korelasyonu sırasıyla $r=0.839$, $r=-0.740$, $r=-0.781$ düzeyindedir ($p<0.001$). Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Özerklik alt boyutu ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ile korelasyonu sırasıyla $r=0.864$, $r=-0.736$, $r=-0.798$ düzeyindedir ($p<0.001$). Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ile korelasyonu sırasıyla $r=0.862$, $r=-0.741$, $r=-0.804$ düzeyindedir ($p<0.001$). Bu sonuçlara göre iş doyumunu arttıkça, iş stresi ve tükenmişlik azaldıkça kapsamlı iş gereksinimleri puanı istatistiksel anlamlı olarak artmaktadır (Tablo 4.10.)

Tablo 4.10. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği arasındaki korelasyon.

	İş Doyumu Ölçeği	İş Stresi Ölçeği	Tükenmişlik Ölçeği
Bağlanma	0.850*	-0.719*	-0.788*
Başarı	0.800*	-0.685*	-0.761*
Egemenlik	0.839*	-0.740*	-0.781*
Özerklik	0.864*	-0.736*	-0.798*
CWN toplam puanı	0.862*	-0.741*	-0.804*

* $p<0.001$.

5. TARTIŞMA

Kapsamlı İş Gereksinimleri (CWN) Ölçeğinin Türkçe sürümünün psikometrik özelliklerinin değerlendirildiği bu çalışma çalışanların gereksinimlerinin belirlenmesi, gereksinimlerin iş sağlığı ve güvenliği çıktı göstergeleri ile ilişkisinin belirlenmesine yönelik bir aracın literatüre kazandırılması anlamında önemli bir çalışmadır.

Literatürde kapsamlı iş gereksinimlerini ölçmeye yönelik geliştirilmiş / uyarlanmış Türkçe bir ölçüm aracının olmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada çalışanların kapsamlı iş gereksinimlerini belirlemeye yönelik “Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin psikometrik özellikleri değerlendirilmiştir.

Araştırma grubunun sosyodemografik özellikleri incelendiğinde; araştırma grubunda yaş ortalaması 36.22 ± 11.31 olup katılımcıların %61.4’ü erkek, %83.1’i evli, %41.9’u üniversite ve üzeri öğrenim durumuna sahip, %55.2’si memur / büro çalışanı olan, %52.3’ü geliri giderine eşit, %3.9’u kronik hastalığı olan kişilerdir. Sosyodemografik özellikler göz önünde bulunduğunda sosyodemografik özelliklerin uyarlama çalışmasına önemli ölçüde benzer olduğu görülmektedir (Gallagher ve ark. 2017). Bizim çalışmamızda erkek cinsiyetin katılımının bir miktar yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye’de istihdamın erkeklerde daha yüksek olmasına bağlı olabilir. Araştırmamızda çalışılan sektöre göre de Türkiye’deki durumu yansıtır bir benzerlik görülmektedir. Öte yandan araştırma grubunda kronik hastalık sıklığının düşük olduğu görülmektedir. Bu durum araştırma grubunda yaş ortalamasının düşük olması ile ilişkili olabilir.

Araştırma grubunun çalışma özelliklerine bakıldığında katılımcıların %50.3’ü mesai olarak çalıştığını ifade etmektedir. Bazı meslek gruplarının sadece mesai çalışması beklenirken (işçi, personel, masa başı işler) bazılarında vardiyalı çalışma görülmektedir (hekim, hemşire, ebe, güvenlik görevlisi vb.). Vardiya ve mesai

yüzeliklerinin birbirine yakın olması, araştırma grubunun homojen olduğunu, ayrıca Türkiye verisine benzer olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar ortalama 12.48 ± 9.87 yıldır çalıştıklarını ifade etmektedir. Gallagher ve ark. yaptığı çalışmada da bizim çalışmamız benzer bir çalışma süresinin olduğu görülmektedir (9.6 ± 8.63).

Katılımcıların tamamı haftada en az 40 saat çalıştığını, beyan etmiştir. Gallagher ve ark. yaptığı çalışmada ise katılımcıların %90'ından fazlasının haftada en az 35 saat çalıştığını belirtilmektedir. Bu açıdan iki çalışmada benzerlik görülmektedir.

Katılımcıların %55.8'i çalıştıkları işten memnun olduklarını, %19.5'i çalıştığı işi bırakmayı düşündüğünü, %72.4'ü işe giderken kendini nötr hissettiğini, %10.1'i sınırlı olduğu, %54.2'si işten döndüğünde nötr olduğunu, %0.6'sı ise sınırlı olduğunu, %78.2'si şu an ki mesleğini yaşam boyu sürdürmek istediğini, %85.1'i ise çalıştıkları işin koşullarının özel yaşamını sınırlandırmadığını belirtilmiştir.

Çalışma koşulları değerlendirildiğinde işten memnuniyetin orta düzeyde olduğu, beş kişiden birinin işini bırakmak istediği, işe gelirken ve giderken genel anlamda nötr oldukları görülmektedir. Bu durum Türkiye'de iş olanaklarının sınırlı olmasına, işsizliğin yüksek olmasına, bu kapsamda iş bulma olanağı olan, görece gelir durumu yüksek işlere yönelmesine ve bu işlerde çalışmayı sürdürme ile ilişkili olabilir. Ayrıca, işi bırakmayı düşünme, işe giderken sınırlı olma gibi durumlar çalışanların iş doyumunun düşük olması, tükenmişliklerinin yüksek olması, çalışma koşullarının olumsuz olması gibi faktörlere bağlı olabilir.

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin tanımlayıcı bulguları incelendiğinde; araştırma grubunda Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği ortalama puanı 3.84 ± 1.07 'dir. Bu durum araştırma grubunda Kapsamlı İş Gereksinimleri düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir.

Bizim çalışmada CWN ölçeğinin Bağlanma, Başarı, Egemenlik, Özerklik alt boyutlarında puan ortalamaları sırasıyla 3.92 ± 1.08 , 3.71 ± 1.19 , 3.85 ± 1.08 , 3.84 ± 1.09

olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarında en yüksek puan alan Bağlanma alt boyutu en düşük puan alan Başarı alt boyutudur. Gallagher ve ark. yaptığı çalışmada ise ölçekteki puan ortalamalarının Bağlanma, Başarı, Egemenlik, Özerklik alt boyutlarında sırasıyla 3.96 ± 0.57 , 4.17 ± 0.53 , 3.63 ± 0.67 , 3.53 ± 0.73 olarak bulunmuştur. Görüldüğü üzere bizim çalışmamızda başarı ve egemenlik gereksinimi ön plana çıkarken Gallagher ve ark. yaptığı çalışmada başarı ve bağlanma gereksinimi ön plana çıkmıştır. Aradaki bu farklılık, orijinal çalışmaya göre Türkiye’de ekip çalışmasının daha yaygın olmasına, öte yandan işveren çalışan ilişkisinin daha sert olmasına bağlanabilir.

Bu araştırmada CWN ölçeğinin en yüksek puan ortalaması Başarı alt boyutundayken, en düşük puan Özerklik alt boyutundadır. Ölçeklerdeki skor ortalamaları iki çalışmada da birbirine benzerdir. Başarı boyutu puanının yüksek olması kişilerin motivasyonu açısından ödüllendirme açısından ihtiyaçlarına olan talebi göstermektedir. Ayrıca bu durum çalışanların içsel olarak kendilerini değerli hissetmek için başarı gereksinimi duyması ile ilişkili olabilir (Gallagher ve ark., 2017; Kavas, 2018). Özerklik puanının çalışmamızda düşük olması ise çalışanların ağırlıklı olarak hizmet sektöründe olmasına, ekip çalışmasının da hizmet sektörünün önemli bir parçası olmasına bağlı olabilir.

Bu çalışmada Minnesota İş Doymu Ölçeği puanı 3.94 ± 1.03 , İş Stresi Ölçeği puanı 2.38 ± 0.86 , Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu puanı 2.29 ± 1.22 ’dir. Görüldüğü üzere katılımcıların iş doymu düzeyinin yüksek, iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bu durum araştırma grubundaki kişilerin yaş ortalamasının düşük, çalışma süresinin düşük olmasına, çalışma koşullarının iyi algılanmasına bağlı olabilir.

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin güvenilirlik bulguları incelenmiş ve iç tutarlılık ve yanıt tutarlılığı bulguları tartışılmıştır.

İç tutarlılık bir ölçüm aracındaki alt boyutların aynı faktörü ölçüp ölçmediğini saptamak amacıyla kullanılan bir yöntemdir (Coşkun ve Bebiş, 2015; Tezbaşaran, 2008). Madde toplam puan güvenilirliği ise her bir maddenin güvenilirliği hakkında detaylı bilgi veren bir göstergedir (Esin, 2014; Tezbaşaran, 2008). Bu çalışmada hem

iç tutarlık hem de madde güvenilirliği değerlendirilmiş olup ölçeğin iç tutarlılığı ve madde korelasyonları oldukça yüksek bulunmuştur.

Araştırmada Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin toplam Cronbach's alfa değeri 0.995, Bağlanma alt boyutunda 0.985, Başarı alt boyutunda 0.990, Egemenlik alt boyutunda 0.994, Özerklik alt boyutunda 0.999'dur. Bütün boyutlarda ve ölçek genel puanında herhangi bir madde çıkarıldığında Cronbach's alfa değeri yükselmektedir. Bu çerçevede CWN ölçeğinin iç tutarlılığının oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Ayrıca örtüşmeye göre düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları 0.93'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Gallagher ve ark. yaptığı çalışmada ise Bağlanma, Başarı, Egemenlik ve Özerklik alt boyutlarının Cronbach's alfa değerleri sırasıyla, 0.76, 0.64, 0.79, 0.71 olduğu görülmektedir. Cronbach's alfa değerinin 0.60-0.79 arası oldukça güvenilir, 0.80-1.00 arası ise yüksek derecede güvenilir olduğu bilinmektedir. Buna dayalı olarak ölçeğin Gallagher ve ark. yaptığı çalışmanın karşısında yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır (Gallagher ve ark., 2017). Bu yükseklik kültürel faktörlerle, seçilen meslek gruplarıyla açıklanabilir.

Güvenilirlik çalışmalarında test-tekrar test analizi çok sık kullanılan bir analiz olup yanıt tutarlılığını göstermesi açısından önemlidir. Bu çalışmada test tekrar test analizi için 50 kişiye anket iki hafta sonra tekrar uygulanmıştır. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin test-tekrar test tutarlılığı ICC değeri 0.91 olup, Bağlanma, Başarı, Egemenlik ve Özerklik alt boyutları için sırasıyla 0.93, 0.96, 0.97 ve 0.99'dur. Bu durum sınıf içi korelasyonların oldukça yüksek olduğunu, yanıt tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin geçerlilik bulguları incelenmiş ve kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği ve kriter geçerliliği bulguları tartışılmıştır.

Ölçeklerin doğru ve etkin bir ölçüm için geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir (Ercan ve Kan, 2004). Geçerlilik; "herhangi bir ölçüm aracının ölçülmesi beklenen faktörü doğru ölçebilmesi, kapsam geçerliliği ise ölçüm aracındaki her maddenin ayrı ayrı ölçülmesi beklenen faktörü hangi düzeyde ölçtüğünü saptamak amacıyla yapılmaktadır (Çakmur, 2012). Ölçeğin kapsam

geçerliliği için uzmanların görüşü alınmaktadır. Bu uzman grubundaki kişi en az üç, en fazla 20 kişiden oluşabilmektedir. Uzman grubunun görüşlerinin alınmasından sonra ölçek yeniden düzenlenmektedir (Esin, 2014; Kubilay, 2004). Bu çalışmada kapsam geçerliliği belirlenmesi için Davis Tekniği ile dokuz uzmana danışılarak değerlendirme yapılmıştır. Davis tekniğinde uzmanlar her bir maddeyi a) Uygundur, b) Madde hafifçe gözden geçirilmeli, c) Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli, d) Madde uygun değildir olarak değerlendirmektedir. a ve b yanıtlarını seçmiş uzman sayısı çalışmaya katılan toplam uzman sayısına bölünmektedir. Bu değer kapsam geçerlilik indeksini vermektedir. Bu değer 0.80 üzerinde olması gerekmektedir (Yurduğül, 2005). Bizim çalışmamızda KGI değeri 0.82 – 1.00 arasında olup kapsam geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

Kapsam geçerliliği sonrası ölçek uygulamaya hazır olduğunda örneklemini temsil edebilecek 10-15 kişilik bir gruba ön test yapılması yeterli görülmektedir (Erkuş, 2016; Esin, 2014). Bu çalışmada 10 kişiye pilot uygulama yapılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini, ölçeğin maddelerinin farklı boyutlarda toplanıp toplanamayacağını belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz kendi içine açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Esin, 2014). Bir faktör analizinde KMO değeri 0.50'den yüksek ise örnek büyüklüğünün yapılacak analizler için yeterli olduğunu ifade etmektedir (Esin, 2014; Kaiser, 1974). Bu çalışmada KMO değeri 0.50'den yüksek olduğu ve analizler için yeterli olduğu bulunmuştur.

Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesiyle ilgili ölçek toplam madde sayısının 5-10 katı sayıda kişinin seçilebileceği belirtilmektedir (Floyd ve Widaman, 1995). Combrey ve Lee (1992) ise çalışmalarında örneklemin uygunluk düzeyini miktarlarıyla ifade etmişlerdir. Katılımcı 50 kişi ise çok yetersiz, 100 kişi ise yetersiz, 200 kişi uygun, 300 kişi iyi, 500 kişi çok iyi ve 1000 kişi ise mükemmel olarak sınıflandırmışlardır (Rouquette ve Falissard, 2011). Bu çalışmada 18 yaş üzerinde olan, çalışan 308 bireye çevrimiçi ulaşılmıştır ve ölçekteki tüm analizler bu örnek üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA' da AFA'ya göre belirlenen faktörlerin doğrulaması yapılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi mevcut modelin teori ile uyumunu değerlendirmektedir (Çapık, 2014; Esin, 2014). Ölçeğin DFA ile sınanmasından sonra oluşan uyum iyiliği indeksleri şunlardır;

Ki-kare uyum istatistiği (χ^2 /serbestlik derecesi): Bu modelin uygun olması için ki kare değeri anlamsız olmalıdır fakat çoğu çalışmada anlamlı çıkmaktadır. Bu da ki kare değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlılığı nedeniyle olduğu belirtilmektedir. Bundan farklı olarak ki kare değeri serbestlik derecesine bölünerek değerlendirilmektedir. Çıkan değer beşin altında ise kabul edilebilir, ikinin altında ise iyi bir model olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2007; Çapık, 2014; Harrington, 2009). Bu çalışmada Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin χ^2 /Serbestlik Derecesi 2.093 bulunmuş olup Gallagher ve ark. çalışmalarında da bizim çalışmamıza benzer olduğu (χ^2 /Serbestlik Derecesi: 2.51), görülmektedir. Nitekim elde edilen χ^2 /Serbestlik Derecesinin ölçeğin geliştirildiği çalışma ile uyumlu olduğu aynı zamanda kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA): RMSEA yaklaşık ortalamaların karekökü anlamına gelmekte olup 0-1 arasında değer almaktadır. RMSEA değeri 0.05'in altı iyi uyumu, 0.08'in altı kabul edilebilir uyumu, 0.08-0.10 arası orta düzey uyumu, 0.10'un üzeri kabul edilemez uyum olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz ve ark., 2013; Çerezci, 2010). Ayrıca faktör yüklerinin değeri 0.30'dan yüksek olmalıdır. Faktör yüklerinin 0.60'ın üzerinde olması yüksek; 0.30-0.59 arası orta düzey büyüklük şeklinde ifade edilmektedir (Çapık, 2014; Büyüköztürk, 2002; Harrington, 2009). KimYin (2004) çalışmalarında faktör yükünün örneklem büyüklüğüyle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Buna göre, faktör yükü 0.30 olan maddenin ölçeğe alınabilmesi için gerekli kişi sayısı en az 350; 0.40 için en az 200; 0.50 için en az 120; 0.60 için en az 85; 0.70 faktör yükü için en az 60 kişinin yeterli olduğu belirtilmiştir (Çam ve Baysan Arabacı, 2010). Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği RMSEA değerine göre (0.078) ile kabul edilebilir uyum gösterdiği ve faktör yüklerinin 0.93 ve üzerinde olduğu bulunmuştur. Gallagher ve ark. çalışmalarında ise RMSEA değeri 0.08 olarak bulunmuştur. RMSEA değeri iki çalışma içinde kabul edilebilir düzeydedir.

Standardized Root Meansquare Residual-Standardize Hataların Ortalama Karekökü (SRMR): SRMR değerinin 0.10' dan küçük olması, CFI, GFI, NNFI değerlerinin ise 0.90' a eşit veya üstünde olması, AGFI'nın 0.90 ve üzeri iyi uyum ve 0.85 üzeri değerleri kabul edilebilir değerlerdir” (Çerezci, 2010). Kullanılan uyum iyiliği değerlerinin bu modeldeki veri setini doğruladığı görülmektedir. Bu çalışmada SRMR değeri 0.0203 bulunmuş ve mükemmel uyum gösterdiği görülmüştür.

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği puan düzeyleri yüksek, İş Stresi Ölçeği puanı ile Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu puanı ise düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı arttıkça iş doyumunun arttığını, iş stresi ve tükenmişliğin ise ters orantılı olarak azaldığını göstermektedir. Bu durum işyerindeki pozitif etkileşimin gereksinimleri de olumlu etkilediğini göstermektedir.

Korelasyon katsayısının yüksekliği ölçekteki o maddenin kuramsal yapıya uygun olduğunu ifade etmektedir. Madde toplam puan korelasyon katsayısı için önerilen değer ise >0.30 olarak ifade edilmektedir (Esin, 2014; Tavşancıl, 2014). Bu çalışmada CWN ölçeğindeki her bir alt boyutun (Bağlanma, Başarı, Egemenlik, Özerklik) madde toplam puan korelasyonları incelenmiş ve 0.30 un altında hiçbir değer bulunmamıştır.

Backward yöntemi ile yapılan lineer regresyon analizinde yaş, medeni durum, çalışma süresi, işe gidilirken yaşanan duygu durumu, iş yerinin özel yaşantıyı sınırlama durumu, çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama yüzdesi, iş doyumunu, iş stresi ve tükenmişlik değişkenleri Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı ile anlamlı ilişkili bulunmuştur. Modeldeki bu değişkenler Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğindeki varyansın %85'ini açıklamaktadır. Bu açıdan modelin anlamlı, açıklayıcılığı yüksek bir model olduğu görülmektedir.

Araştırmada CWN puanı, yaş arttıkça, evli olmayanlarda, işe giderken mutlu/nötr olanlarda, iş yerindeki koşullar özel yaşantısını sınırlandırmayanlarda ve iş doyumunu arttıkça anlamlı olarak artarken, çalışma süresi arttıkça, iş stresi arttıkça ve tükenmişlik arttıkça anlamlı olarak azalmaktadır.

Bu araştırmada CWN puanı yaş arttıka artmaktadır. Bu durum çalışanların kendini gerçekleştirme istekleri, iş yerindeki koşulların daha iyi olmasına yönelik beklentileri ile ilişkili olabilir (Aksoy, 2019).

Bu araştırmada çalışanların çalışma süresi arttıka Kapsamlı İş Gereksinimleri leği puanı azalmaktadır. Bu durum çalışanların mesleki yıpranma, iş stresi, iş yükü gibi durumlarla ilişkili olabilir.

Araştırmamızda evli olmayanlarda evli olanlara kıyasla Kapsamlı İş Gereksinimleri leği puanı daha yüksek bulunmuştur. Bu durum evli olmayanlarda işe yönelik beklentilerin daha yüksek olmasıyla ilişkili olabilir.

Araştırmamızda ayrıca işe giderken mutlu/nötr olanlarda sınırlı ve zgn olanlara göre CWN puanı yüksektir. Bu durum çalışanların iş yerindeki beklentilerinin karşılanmasına, iş doyumunun artmasına bağlı olabilir. Terzi ve ark. alışmasında mutluluğun iş doyumunu ve yaşam doyumunun göstergesi olduğunu belirtmektedir (Terzi, 2017).

İş yerindeki koşulların özel yaşantıyı sınırlama durumu olumsuz bir durumdur. Bu durum kişi üzerinde baskı yaratabilir ve bu da kişinin iş stresini artırıp iş doyumunu azaltabilir. CWN puanının çalışanlarda özel yaşantısı sınırlanmayanlarda, özel yaşantısı sınırlananlara kıyasla yüksek olması iş yerinde çalışma koşulları ve çalışanın beklentilerinin karşılanma durumuyla ilişkili olabilir.

Araştırmamızda CWN leği puanı ile çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama yüzdesi pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum iş gereksinimlerinin Maslow'un Temel Gereksinimler Hiyerarşisindeki kendini gerçekleştirme basamağıyla aynı benzerlikte olmasına bağlı olarak gereksinim karşılandıkça motivasyonun artması ve daha fazla gereksinim ihtiyacının oluşmasıyla ilişkili olabilir.

Bu alışmada Kapsamlı İş Gereksinimleri leği ile Minnesota İş Doyumu leği arasında pozitif, İş Stresi leği ve Tükenmişlik leği Kısa Formu ile arasında negatif ilişki olduğu bulunmuştur. Çakmur 2011 yılında yaptığı

çalışmasında da bizim çalışmamıza iş doyumunu olumlu etkileyen faktörleri; başarma, ait olma, sorumluluk, işinde ilerleme güduları olarak göstermektedir (Çakmur, 2011).

Ölçek kriter geçerliliği yönünden değerlendirildiğinde Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Bağlanma, Başarı, Egemenlik ve Özerklik alt boyutları ile ölçek toplam puanının Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu ile güçlü düzeyde korelasyon gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre iş doyumunu arttıkça, iş stresi ve tükenmişlik azaldıkça kapsamlı iş gereksinimleri puanı istatistiksel anlamlı olarak artmaktadır. Bu kapsamda Ölçeğin kriter geçerliliğini sağladığı görülmekte olup kriter geçerliliği bulguları bilinen gruplar ayırt ediciliği kapsamında elde ettiğimiz bulgular ile de tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Güçlü Yönleri

Araştırmanın Türkiye’de kapsamlı iş gereksinimlerini değerlendiren ilk çalışmalardan biri olması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için önerilen örnek sayısına erişilmiş olması ve araştırma grubunun Türkiye’deki çalışan nüfusun özelliklerine benzer bir dağılıma sahip olması, ölçek uyarlamasında standart uyarlama yöntemleri kullanılmış olması, analizlerde klasik psikometrik yöntemler kullanılmış olması, ayrıca test-tekrar test uygulaması ölçeğin tutarlılığını ortaya koyması yönünden güçlü yönlerdendir. Ayrıca çalışmada Kapsamlı İş Gereksinimleri (CWN), ile iş yükü, tükenmişlik ve iş doyumunun bir arada ele alınması araştırmanın bir başka güçlü yönüdür. Pandemi dolayısıyla çalışmanın verisinin çevrimiçi toplanmış olması, olasılıklı örnekleme yöntemi kullanılmamış olması araştırmanın kısıtlılıklarındandır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin psikometrik özelliklerini ve bazı bağımsız değişkenler ile ilişkisinin değerlendirildiği bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- ✓ Ölçeğin psikometrik özellikleri uyumlu ve ayırt edicidir. Ölçek çalışanların kapsamlı iş gereksinimlerinin belirlenmesinde kullanılabilir.
- ✓ CWN ölçeğinin orijinal ölçekte olduğu gibi, Bağlanma, Başarı, Egemenlik ve Özerklik olmak üzere dört boyuttan ve 18 maddeden oluştuğu belirlenmiştir.
- ✓ Yapılan test-tekrar test tutarlığı, iç tutarlılık güvenilirliği analizlerinden Türkçe Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu bulunmuştur.
- ✓ Doğrulayıcı faktör analizi ve açıklayıcı faktör analizi sonuçlarından Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğu bulunmuştur.
- ✓ Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin ortalama puanı yüksek düzeydedir.
- ✓ Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı yaş arttıkça artmaktadır.
- ✓ İşe giderken mutlu/nötr olanlarda mutsuz ve sinirli olanlara göre Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı daha yüksektir.
- ✓ Evli olmayanlarda olanlara göre Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı daha yüksektir.
- ✓ Kişilerin çalışma süreleri arttıkça Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı azalmaktadır.

- ✓ Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı çalışma koşullarının gereksinimleri karşılama yüzdesi arttıkça artış göstermektedir.
- ✓ Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği puanı iş yerinin özel yaşantısını sınırlandırmayanlarda özel yaşantısını sınırlandıranlara kıyasla yüksektir.
- ✓ CWN ölçeği puanı yüksek olanlarda iş doyumunu yüksektir.
- ✓ Çalışanlarda iş stresi ve tükenmişlik arttıkça Kapsamlı İş Gereksinimleri puanı azalmaktadır.
- ✓ Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği, 18 yaş üzeri, çalışan tüm bireylere uygulanabilir.
- ✓ Gereksinim düzeyi iş stresi, iş doyumunu ve tükenmişlikle doğrudan ilişkilidir. İşyerinde kapsamlı iş gereksinimi genel ve boyutlar bazında değerlendirilmeli gereksinim özelinde talepler işveren tarafından karşılanmalı, gereksinimlere göre çalışanların çalışma yaşamı yeniden revize edilmelidir.
- ✓ İşyerinde çalışma koşulları, kapsamlı iş gereksinimlerini de göz önünde bulundurarak değerlendirilerek gerekli iyileştirmeler sağlanmalıdır.
- ✓ Çalışanların aralıklı olarak kapsamlı iş gereksinimleri değerlendirilmelidir.
- ✓ Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği çalışanların sağlıklarının korunup geliştirilmesinde bağımsız bir değişken olarak da ele alınabilecek bir ölçektir.
- ✓ Yeni çalışmalarda çalışan bireyler için işyerinde iş sağlığı hemşiresi bulunma durumu içeriğe eklenebilir.
- ✓ Gelecekteki araştırmalarda ölçekteki kültürel farklılıkların detaylı bir şekilde incelenmesi, karşılaştırılması önerilir.

KAYNAKLAR

- Acar, B. Ç., ve Acar, M. B. (2022). Kimyasal yöntemlerle atık sulardan ağır metal giderimi. *Gazi Üniversitesi Fen Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-13.
- Adnan, N. H., ve Ressang, A. (2016). Ergonomics awareness on construction site. *Construction Management, Geotechnics and Transportation*, 12, 190-203.
- Ağar, A., (2021). Çalışma hayatında biyolojik risk faktörleri ve covid-19. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(2), 133-140.
- Ağar, A., (2021). Çalışma ziyareti risk ve covid-19. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3 (2), 133-140.
- Ağuş, M. ve Akbel, E. Sağlık çalışanlarında fiziksel risk etmenlerinin değerlendirilmesi. *Ohs Academy*, 3(3), 230-237.
- Akarsu, H., ve Güzel, M. (2016). Sağlık sektöründe tehlike ve riskler. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayını, Ankara*.
- Akarsu, H., ve Güzel, M. (2016). Kimyasal tehlikelerde güvenlik yönetimi. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Ankara*.
- Akpınar, T., Çakmakkaya, B. Y., ve Batur, N. (2018). Ofis çalışanlarının sağlığının korunmasında çözüm önerisi olarak ergonomi bilimi. *Balkan ve yakın doğu sosyal bilimler dergisi*, 4(2), 76-98.
- Aksakoğlu G. (2008). Bulaşıcı hastalıkla savaşım. 3. yazım. İzmir: DEÜTF yayını.
- Aksayan, S., ve Gözüm, S. (2003). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 5(1), 3-14.
- Aksoy, U. (2019). Farklı klasmanlarda görev yapan futbol hakemlerinin iletişim becerileri ve özgüven düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. (Aydın ili örneği). (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Aksüt, G., Tamer, E., ve Tüfekçi, M. (2020). Ergonomik risk faktörlerinin sınıflandırılması: Bir literatür taraması. *Ergonomi*, 3(3), 169-192.
- Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 35-47.
- Albar, B. Ö. (2019). Çalışma hayatında algılanan boş zaman ve sanal kaytarma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 44-53.
- Ali, S., Said, N. A., Abd Kader, S. F., Ab Latif, D. S., ve Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52.
- Antalyalı, Ö. L., ve Bolat, Ö. (2017). Öğrenilmiş ihtiyaçlar bağlamında temel motivasyon kaynakları (TMK) ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 83-114.
- Ardıç, İ., ve Argun, İ. D. (2021). Pandemi döneminde çalışma ortamlarında oluşan risk faktörlerinin değerlendirilmesi. *International Journal of Engineering Research and Development*, 13(3), 137-149.
- Arslan, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin rekreasyonel faaliyetlere katılmalarını engelleyen faktörlerin belirlenmesi (Batman İli Örneği) (Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi).

- Asgari, A., Shoja, E., ve Barzegar, S. (2020). The effect of electromagnetic waves and workplace lighting on job stress in employees of power distribution company. *Work*, 36(5.29), 26-62.
- Atar, A., ve Urgan, S. (2020). Veblen malları bağlamında aşırı turizm hareketlerine yönelik eleştirel bir bakış.
- Atilla, G., Yıldırım, G., ve Baysal, H. (2019). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: isparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International review of economics and management*, 7(2), 33-58.
- Ateş, Z. G. (2020). Covid-19'un işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda alması gereken önlemlere etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 161-179.
- Atkinson, J. W. (1964). An introduction to motivation.
- Baltacı, A. (2018). Din görevlilerinin iş doyumunu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemlili bir çalışma. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi*, 22(3), 1509-1536.
- Baltaş Z. (1998).Standardization of the Perceived Stress Scale: perceived stress in Turkish middle managers. *Stress and Anxiety Research Society 19.International Conference, Boğaziçi University, İstanbul*,
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Boğaziçi Üniversitesi Sbe Doktora Tezi, İstanbul*, 72-73.
- Belgen, B., Uyanık, M., ve Kayıhan, H. (2013). Fiziksel engelli kişilerde çalışma kapasiteleri ile ilgili ergonomik risk faktörlerinin yaşam kalitesine etkisi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 1(2), 146-147.
- Büyükaslan, H. ve Hüseyin, E. (2019). Acil servis çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları üzerine etkisi. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 16(2), 290-294.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavram ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve üretim yönetimi*, 32 (32), 470-483.
- Camci, G., ve Kavuran, E. (2021). Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile meslek ve yaşam doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2), 274-283
- Canli, S., ve Karataş, N. (2018). Yaşlılar için bir halk sağlığı hemşireliği yaklaşımı:"Fiziksel aktivite danışmanlığı". *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 17(2), 36-45.
- Cerev, G. (2018). İş güvenliği uzmanlarının genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.
- Cohen, J. (1988). The effect size. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 77-83.
- Cohen, J. (2013). Davranış bilimleri için istatistiksel güç analizi.Routledge.
- Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda ölçme-güvenilirlik-geçerlilik. *Taf Preventive Medicine Bulletin*, 11(3).
- Çakmur, H. (2011). İş doyumunu kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 10(6).
- Çalışma, T. C., Sağlığı, S. G. B. İ., ve Müdürlüğü, G. G. (2016). *Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi*.
- Çam, M.O. ve Baysan Arabacı, L. (2010). Tutum ölçeği hazırlamada nitel ve nicel adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2, 59-71.

- Çamkerten, S., ve Tatar, A. Hemşirelerde iş performansı, iş doyumu ve yaşam doyumu arası ilişkilerde iş stresinin rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 20-39.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17:3, 196-205.
- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(3), 1393-1418.
- Çerezci, E. T. (2010). Yapısal eşitlik modelleri ve kullanılan uyum iyiliği indekslerinin karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü: Ankara*
- Çiğ, G. (2018). İstanbul elektrik tramvay ve tünel işletmelerinde çalışan otobüs sürücülerinin motivasyonunu etkileyen psikososyal risk faktörlerinin araştırılması.
- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları, *Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara*.
- Çubukcu, A., ve Kahraman, P. B. (2019). Okul öncesi öğretmen adaylarının akademik içsel motivasyonları ile özliderlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 25-41.
- Daşdemir, İ., ve Okul, A. A. (2019). Zonguldak orman bölge müdürlüğü çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21(3), 873-883.
- Demir, B. (2020). Adli alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarında iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi (*Doktora Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*).
- Doğan, A., ve Basım, N. (2021). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişlik üzerine etkisi: iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1531-1556.
- Efe, Ö. F., ve Efe B. (2019). Tekstil sektöründe iş kazalarına sebep olan risk faktörlerinin dematel yöntemiyle analizi. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 7(3), 1162-1175.
- Enli Tuncay, F., Koyuncu, E., ve Özel, Ş. (2020). Pandemilerde sağlık çalışanlarının psikososyal sağlığını etkileyen koruyucu ve risk faktörlerine ilişkin bir derleme. *Ankara Medical Journal*, 20(2), 488-504.
- Esin, N. (2014). Veri toplama yöntem ve araçları ve veri toplama araçlarının güvenilirlik ve geçerliği. İçinde S. Erdoğan, N. Nahcivan, M.N. Esin (Eds.), Hemşirelikte Araştırma. İstanbul: *Nobel Tıp Kitabevleri*.
- Eşitti, B. (2018). Konaklama işletmelerinde dışlanma, iş gerilimi, bağlılık ihtiyacı ve iş performansı ilişkisi: Lider üye etkileşiminin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 47-59.
- Ercan, İ., ve İsmet, K., (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Ergin, D.Y. (1995). Ölçeklerde geçerlik ve güvenilirlik. M.Ü. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 125-148.
- Evrenkaya, İ. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performanslarının incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ*.

- Floy, F. J., ve Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instrument. *Psychological Assessment*, 7(3), 286-299.
- Freudenberger, H. J. (1989). Burnout: past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 1-10.
- Gallagher, V. C., Maher, L. P., Gallagher, K. P., ve Valle, M. (2017). Development and validation of a comprehensive work-related needs measure. *Psychological Reports*, 120(5), 914-942.
- Gökharman, D. F., Aydın, S., ve Koşar, P. N. (2016). Radyasyon güvenliğinde mesleki olarak bilmemiz gerekenler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 35-40.
- Gökoğlan, E., Ekinci, M., Özgenç, E., Derya, İ. Ö., ve Aşıkoğlu, M. (2020). Radyasyon ve sağlık sağlığı üzerindeki etkiler. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25 (3), 289-294.
- Gustafsson, H., DeFreese, J. D., ve Madigan, D. J. (2017). Athlete burnout: Review and recommendations. *Current opinion in psychology*, 16, 109-113.
- Güllüoğlu, E. N., Ve Güllüoğlu, A. N. (2019). Türkiye inşaat sektöründe istihdam ve iş kazalarının analizi. *Karaelmas Journal of Occupational Health and Safety*, 3(2), 65-81.
- Güven, E., ve Aydın, U. İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda işveren vekili. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 465-486.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hale, A. J., Ricotta, D. N., Freed, J., Smith, C. C., & Huang, G. C. (2019). Adapting Maslow's hierarchy of needs as a framework for resident wellness. *Teaching and learning in medicine*, 31(1), 109-118.
- Harrington, D. (2009). Confirmatory factor analysis. New York: *Oxford University Press*.
- Hasanhanoglu, C. (2020). Covid-19'un İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işletmeler üzerine etkileri. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(10), 11-27.
- Hayran, O. (2019). Koruyucu hizmetler sağlık harcamalarını azaltabilir mi?. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research*, 3(3), 170-175.
- Herdman, M., Fox-Rushby, J., ve Badia, X. (1997). 'Denklik' ve sağlıkla ilgili yaşam kalitesi anketlerinin çevirisi ve uyarlanması. *Yaşam kalitesi araştırması*, 6 (3), 0-0.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, MR (2008). Yapısal eşitlik modellemesi: Model uyumunu belirleme yönergeleri. *Elektronik iş araştırma yöntemleri dergisi*, 6 (1), ss53-60.
- Hopper, E. (2020). Maslow's hierarchy of needs explained. *ThoughtCo, ThoughtCo*, 24.
- İnandı, T., Sakarya, S., Ünal, B., ve Ergin, I. (2020). Covid-19 salgını özelinde karar vericiler için risk değerlendirme yaklaşımı.
- ILO, İnsana Yakışır İş, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.html>, Erişim Tarihi: 10.09.2022.
- Işık M. ve Dağsuyu, C. (2020). Bir üretim işletmesinde departmanların analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile ergonomik analizi. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 9(3), 1231-1241.
- Kaiser, HF (1974). Faktöriyel basitlik indeksi. *psikometrika*, 39 (1), 31-36.
- Kanunu, İ. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. *Resmi Gazete*, 10 (2003), 25134.

- Karabacak, G., ve Harlak, H. (2020). Otel çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmalarının yordayıcıları olarak, iş-yaşam doyumu, iş stresi ve algılanan sosyal destek. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1923-1940.
- Karabacak, G. (2013). İş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi.
- Karabal, A. İş sağlığı ve iş güvenliği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-21.
- Karadirek, G. (2021). Öğretmenlerde iş stresi ve mesleki tükenmişliğin iş tatmini ve mesleki duygusal bağlılık üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), 101-122.
- Kavas, E. T. (2018). Voleybolcuların başarı motivasyonu düzeylerinin araştırılması (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Kayabek, İ., ve Çevik, C. Sağlık çalışanlarında iş yeri risk faktörleri ve korumaya ilişkin bir derleme. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 258-268.
- Kaynak, İ. (2021). İş güvencesizliğinin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1907-1922.
- Keefe, A. R., Demers, P. A., Neis, B., Arrandale, V. H., Davies, H. W., Gao, Z., ... ve Bornstein, S. (2020). A scoping review to identify strategies that work to prevent four important occupational diseases. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(6), 490-516.
- Keser, A., ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022). Gelecekteki insana yakışır iş ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.
- Keser, A., ve Güler, B. K. (2016). Çalışma psikolojisi.
- Kılıç, Sn, ve Avcıkurt, C. (2020). otel çalışanlarının “düzgün iş” eğitimlerine yönelik algıları ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (3), 1402-1424.
- Kişioğlu, S. V., ve Yılmaz, G. (2021). Kronik radyasyon maruziyetinin mean platelet volüm (mpv) üzerine etkileri. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 5(3), 360-365.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Nihan, A. K., ve Özbaş, C. (2018). Çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi. *Sosyal Güvence*, (14), 28-62.
- Kolğiri, S., Hiremath, R., ve Bansode, S. (2016). Literature review on ergonomics risk aspects association to the power loom industry. *Iosr J. Mech. Civ. Eng. Ver. III*, 13(1), 2278-1684.
- Koningsveld, E. (2019). History of the international ergonomics association 1985-2018.
- Koçyiğit, A., Furkan, K., Çetin, T., Kurban, I., Erbaş, T., Ergin, A., Karabulut, N. (2014). Radyolojik tetkikler sırasında maruz kalınan radyasyon hakkında sağlık personelinin bilgi düzeyleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, (2), 137-142.
- Kubilay, G. (2002). Veri toplama yöntem teknik ve araçları. Hemşirelikte araştırma ilke süreç ve yöntemleri. *Odak Ofset, İstanbul*, 139-167.
- Kurt, M. E., ve Ceylan, A. (2021). Halk sağlığı ana bilim dallarında üretilen tez çalışmalarının (doktora ve tıpta uzmanlık) sağlık yönetimi açısından değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 8(2), 117-125.
- Lambert, E. G., Jiang, S., Liu, J., Zhang, J., ve Choi, E. (2018). A happy life: Exploring how job stress, job involvement, and job satisfaction are related to the life satisfaction of Chinese prison staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 25(4), 619-636.

- Lemaire, J. B., ve Wallace, J. E. (2017). Burnout among doctors. *BMJ*, 358.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., ve Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC family practice*, 20(1), 1-11.
- Loewenthal K, Lewis CA, (2001). An introduction to psychological tests and scales. *Cornwall, UK: Psychology Press*,
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H. J., ve Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69-80.
- Magnavita, N., ve Chirico, F. (2020). New and emerging risk factors in occupational health. *Applied Sciences*, 10(24), 8906.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78.
- Marbun, J. (2020). Juridical analysis of the occupational safety and health management system in the company. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 895-901.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. No. 50.
- Mavi, D., ve Teftişi, P. V. (2015), Öğretmen görüşlerine göre duygusal emek, iş özellikleri ve iş akışı arasındaki ilişki (Elbistan İlçesi Örneği).
- Mert, E. A. (2014). Ergonomik risk değerlendirme yöntemlerinin karşılaştırılması ve bir çanta imalat atölyesinde uygulanması. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, *TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara*.
- Nal, M., ve Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131-140.
- Nunnally, J. C. (1994). Psychometric theory 3E. *Tata McGraw-hill education*.
- Olçücü Şensoy, H. (2019). Tehlikeli atık bertaraf tesislerinde meslek hastalığı ve biyolojik faktörler açısından risk değerlendirmesi (Master's thesis).
- Olmez, H. Ergun, İ., Ensari, M., ve Emine, C. (2021). Normalleşme sürecinde ofis çalışmalarında covid-19'u önlemede balık kılıçığı yöntemi ile sebep sonuç analizi. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 33(1), 106-115.
- Onbıçak, A. E., Kazaçoğlu, İ., ve Küçükaltan, B. (2019). İş stresi, iş tatmini, örgütsel kıvanç ve işten ayrılma niyeti etkileşiminin iş performansı ile ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14, 101-114.
- Ozdamar K. (2013). Spss ile Biyoistatistik. *Nisan Kitabevi: Eskişehir*
- Ozer, P. S. , Özmen, Ö., ve Eriş, E. D. (2007). A scale development research on manifest needs. *Ege Academic Review* , 7 (2) , 553-571. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Eab/Issue/39842/472465>
- Ozer, Z. Y., ve Özcan, S. (2020). Birinci basamak sağlık hizmetlerinde covid-19 enfeksiyonu: korunma ve kontrol önerileri. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 29(Özel Sayı), 67-72.
- Ozen, Ş. İş sağlığı ve güvenliği. <https://bozok.edu.tr/upload/dosya/bisd.pdf>. Erişim Tarihi:23.08.2022
- Ozkan, G. (2022). Mevsimlik tarım işçisi yaşlı bireylerin yaşam deneyimleri ve sosyal hizmet gereksinimleri: Sivas İli Örneği.

- Ozkanan, A. (2022). Pandemi döneminde temel ihtiyaçların artan önemi: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 51-70.
- Ozpehlivan, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Ozsoy, S., ve Özsoy, G. (2013). Eğitim araştırmalarında etki büyüklüğü raporlanması. *İlköğretim Online*, 12(2), 334-346.
- Ozsungur, F., ve Öztop, H. (2019). Kurumlarda faaliyet alanlarının aydınlatılması ve çalışanlar üzerindeki etkisi. *Verimlilik Dergisi*, (2), 185-204.
- Oztürk, M.A., ve Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Oztürk, Y. E., ve Kıracı, R. (2017). İş sağlığı ve güvenliği risk faktörlerinden olan iş stresinin iş doyumuna üzerine etkisi (Konya Örneği).
- Perdahçi, C. (2016). Hastane aydınlatma sistemleri. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Nörobilim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Bitirme Projesi.
- Pirinççi, S., ve Güngör, D. Ö. (2019). Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerin AHP yöntemi ile değerlendirilmesi: Bir ilaç firması uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2512-2527.
- Portney LG, Watkins MP. (1993). Foundations of clinical research: Applications to Practice. *East Northwalk, Connecticut: Appleton ve Lange*.
- Riyadi, S. (2020). The Influence of leadership style, individual characteristics and organisational climate on work motivation, job satisfaction and performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 662-677.
- Rouquette, A. ve Falisard, B. (2011). Psikiyatrik ölçeklerin iç geçerliliği için örneklem büyüklüğü gereksinimleri. *Psikiyatrik araştırmalarda uluslararası yöntemler dergisi*, 20 (4), 235-249.
- Schieman, S., & Reid, S. (2009). Job authority and health: Unraveling the competing suppression and explanatory influences. *Social Science & Medicine*, 69(11), 1616-1624.
- Sever, S., Deste, M., ve Karabey, A. Ergonomik risk faktörlerinin çalışanların performans, sadakat ve memnuniyet algıları üzerindeki etkileri: Cıvata fabrikası örneği. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 359-372.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., ve Härter, M. (2010). Doğrulayıcı faktör analizi ve Özerklik Tercih Endeksi'nin (API) iyileştirilmesi için öneriler. *Sağlık beklentileri*, 13 (3), 234-243.
- Sivrikaya, O. (2016). Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği eğitiminde güncel durum. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 151-162.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Otel işletmeleri *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 980, 990.
- Söyler, S. (2018). Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doyumuna ilişkisinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 190-205.
- Steers, R. M., ve Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational behavior*, 9(2), 251-266.
- Sürme, Y. (2019). Stres, stresle ilişkili hastalıklar ve stres yönetimi. *Journal of International Social Research*, 12(64).

Şahin,M.,İsgRiskEtmenleri.https://personel.omu.edu.tr/docs/ders_dokumanlari/5296_74225_1871.pdf
Erişim Tarihi: 22.08.2022

Şencan, H. (2005). Güvenilirlik ve geçerlilik. Hüner Şencan.

Şensoy, H. Ö., ve Kaya, İ. E. (2019). Tehlikeli atık bertaraf tesislerinde karşılaştırmalı risk analizi ve biyolojik faktörler açısından risk değerlendirmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (17), 1375-1382

Şimşek, M. N., ve Koç, H. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: *bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072-3088.

Şimşek, Ö.F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları. Ankara: Cem Web Ofset.

Taşcı, M. O. (2022). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Çankırı ili örneği (*Doktora tezi*).

Taşkın, D. (2021). Covid-19 döneminde evden çalışmada algılanan iş verimliliği ve öncülleri arasındaki ilişkiler: Banka çalışanları ve öğretmenler üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1445-1462.

Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve Spss ile veri analizi. *Nobel Yayıncılık, Ankara*.

Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Çetin, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.

Tekke, M. (2019). Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisinin en son düzeyleri: kendini gerçekleştirme ve kendini aşmışlık. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1704-1712.

Tezbaşaran, A. (2008). Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu. Ankara: *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 27-48.

Tosun, C., ve Keskin, F. (2017). Çalışan dostu kurumlarda iş-yaşam dengesi politikaları, kurumsal iletişim ve verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, (4), 7-27.

T.C. Sağlık Bakanlığı. Resmi Gazete Sayı: 27910. 19.04.2011 tarihli Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. <https://www.saglik.gov.tr/TR,10526/hemsirelik-yonetmeliginde-degisiklik-yapilmasina-dair-yonetmelik.html> Erişim tarihi:19.06.2022

Trivedi, A. J., ve Mehta, A. (2019). Maslow's hierarchy of needs-theory of human motivation. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 7(6), 38-41.

Ural, A., ve Kiliç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve Spss ile veri analizi.

Uysal, H. T., ve Ofluoğlu, G. (2018). İş sağlığı ve güvenliği açısından zihinsel yorgunluğun iş motivasyonuna etkisi the effect of mental fatigue on job motivation in terms of occupational health and safety.

Vroom, V. H. (1967) *Work and motivation*, John Wiley and Sons Inc.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: MN. Industrial relations Center, University of Minnesota.

Wen, J., Cheng, Y., Hu, X., Yuan, P., Hao, T., ve Shi, Y. (2016). Workload, burnout, and medical mistakes among physicians in China: a cross-sectional study. *Bioscience trends*, 10(1), 27-33.

Yağmuroğlu, Z., Günaydın, H. M., ve Kale, S. (2011). İş gereksinim analizi yönteminin iş güvenliği bağlamında incelenmesi. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*.

Yavuz, N., & Doğan, A. (2019). İş stresinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin esnek çalışma bağlamında test edilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 18 (35), 41-62.

Yelkikalan, N., Dalboy, Z., Doğan, S., Ve Oflaz, A. (2020). Covid-19'un Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına etkisi: Durumsallık yaklaşımı bağlamında bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 15(2), 139-165.

Yenisey, K. D. (2013). Sendikal örgütlenmede işkolu esası ve işkolunun belirlenmesi. *Calisma ve Toplum*, 39(4)

Yıldız, Ş., ve Tekin, U. (2018). Beyaz iş ve yaşam doyumuna etkisi. *Aydın Sağlık Dergisi* , 4 (1), 61-88.

Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1, 771-774.

Zafar, M. B. (2019). Theory of human forces in management. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 12(3), 329-341.

Zorluer, İ., ve Eleren, A. (2011). İnşaat sektöründe iş güvenliği ve sağlığı üzerine risklerin belirlenmesi ve örnekbir uygulama. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Sait SÖNMEZ
Eğitim	
Lise	Mehmet Orhun Yaylacı Anadolu Lisesi (2014)
Lisans	Balıkesir Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu (2015-2019)
Yüksek Lisans	Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı (2019-Halen)
Doktora	
Yabancı Dil Bilgisi	
İngilizce	Orta Düzey

EKLER

EK-1. Sosyodemografik Özellikler Formu.

KAPSAMLI İŞ GEREKSİNİMLERİ ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE SÜRÜMÜNÜN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ

Bu çalışma araştırmacılar tarafından Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirliğinin incelenmesi amacıyla yürütülen bir bilimsel bir çalışmadır. Çalışmaya yönelik herhangi bir sorunuz olursa 0541 403 3739 numaralı telefondan araştırmacı Sait Sönmez ile iletişime geçebilirsiniz.

Anket no:

1-Cinsiyetiniz?

Δ^1 Erkek Δ^2 Kadın

2-Kaç yaşındasınız?

.....

3-Medeni durumunuz?

Δ^1 Evli Δ^2 Bekar Δ^3 Dul Δ^4 Boşanmış

4-Öğrenim durumunuz nedir?

Δ^1 Okuryazar değil

Δ^2 İlköğretim

Δ^3 Lise

Δ^4 Üniversite

Δ^5 Yüksek Lisans

Δ^6 Doktora)

5-Mesleğiniz nedir?

Δ^1 Küçük esnaf/zanaatkar

Δ^2 İş buldukça çalışan

Δ^3 Memur/büro çalışanı

Δ^4 Sanayi işçisi

Δ^5 Diğer.....

6-Gelir düzeyiniz nedir?

Δ^1 Gelir giderden az

Δ^2 Gelir gidere denk

Δ^3 Gelir giderden fazla

7-Hekim tarafından tanı konulmuş herhangi bir kronik hastalığınız var mı?

Δ^1 Var

Δ^2 Yok

8- Genel sağlık düzeyinizi nasıl değerlendirirsiniz?

Δ^1 Çok kötü

Δ^2 Kötü

Δ^3 Orta

Δ^4 İyi

Δ^5 Çok iyi

9-Çalışma şekliniz nasıldır?

Δ^1 Vardiyalı Δ^2 Mesai

10-Haftada kaç saat çalışıyorsunuz? saat çalışıyorum.

11-Kaç yıldır çalışıyorsunuz?yıldır çalışıyorum.

12- Çalıştığınız işten memnun musunuz?

Δ^1 Memnun değilim

Δ^2 Biraz memnunum

Δ^3 Ne memnunum ne değilim

Δ^4 Memnunum

Δ^5 Çok memnunum

13-Bugüne kadar işinizi bırakmayı düşündünüz mü?

Δ^1 Evet

Δ^2 Hayır

14- İşe gideceğiniz vakitlerde kendinizi hangi duygu durumu (Duygu durumu) içinde hissedersiniz?

Δ^1 Sinirli

Δ^2 Üzgün

Δ^3 Nötr

Δ^4 Mutlu

15- İşten döneceğiniz vakitlerde kendinizi hangi duygu-durumu (Duygu durumu) içinde hissedersiniz?

Δ^1 Sinirli

Δ^2 Üzgün

Δ^3 Nötr

Δ^3 Mutlu

16- Şu an ki mesleğinizi yaşamınızın sonuna dek sürdürmek ister misiniz?

Δ^1 Evet

Δ^2 Hayır

17- İş yeriniz özel yaşantınızı sınırlandırıyor mu?

Δ^1 Evet

Δ^2 Hayır

18-Sizce çalışma koşullarınıza, iş ortamınıza yönelik gereksinimleriniz ne düzeyde karşılanıyor? (%)

EK-2. Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeği (CWN).

Bu ölçek çalışanların iş gereksinimlerini farklı alt boyutlarda değerlendirmek amacıyla uygulanan, sorulara 1 ile 5 arasında bir puan verilen bir ölçektir. Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
CWN1. İş arkadaşlarım hakkında bilgi edinmek benim için ilgi çekicidir.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN2. İş yerindekilerle dostane ilişkiler kurmak ve sürdürmek beni mutlu eder.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN3. İş arkadaşlarımla kişiliğimi ve ilgi alanlarımı keşfetmekten keyif alırım.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN4. Başkalarının duygularına içten bir ilgi duyarım.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN5. İş yerinde başkalarıyla bir arada olmaktan mutlu olurum.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN6. İş yerinde zor (ama uygulanabilir) hedeflere ulaşmaktan keyif alırım.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN7. İşimde ek sorumluluklar almaya çabalarım.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN8. Zorlu hedefler için çalışmaktan keyif alırım.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN9. İşte zor zamanlar yaşadığımda başarıya ulaşmak için ısrar etmenin önemli olduğunu düşünürüm.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN10. Başkaları üzerinde otorite sahibi olmak benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN11. Başkalarının görevlerini koordine ettiğimde başarı duygusu hissederim.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN12. İş yerinde "sözü geçen" olmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN13. Başkalarının eylemlerini yönetmenin takdir edilmesinden hoşlanırım.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN14. Başkalarının bana güvenmesi ödüllendirici bir durum.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN15. Kendi işimi yapmayı ve başkalarının kendi işlerini yapmasına izin vermeyi tercih ederim.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN16. Sorunları kendi başıma çözmek benim için önemli.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN17. Seçme şansım varsa, grup halinde çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
CWN18. Başkalarının yardımı olmadan, kendi yeteneklerimin başarılı olmama yardımcı olduğunu bilmeyi isterim.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

*Ölçek puanı tüm sorulara verilen yanıtların ortalamasının elde edilmesinden oluşmaktadır.

EK-3 Minnesota İş Doyumu Ölçeği.

	İşimden Çok Memnunum	İşimden Memnunum	Kararsızım	İşimden Memnun Değilim	İşimden Hiç Memnun Değilim
1. Beni her zaman memnun etmesi açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
2. Tek başıma çalışma olanağı olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
3. Yeteneklerimi kullanarak farklı işler yapma açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
4. Yaptığım iş karşılığında toplum tarafından takdir edilme açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
5. Çalışma şartları yöneticinin idare şekli açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
6. Yöneticinin karar vermesi ve terfi olanağım olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
7. Yaptığım işin karşılığında vicdana uygun olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
8. Sabit bir işin olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
12. Kararların uygulanması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
13. Aldığım ücret açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
14. İş içinde terfi olması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
17. Çalışma şartları açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi açısından	<input type="checkbox"/> ₅	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₁

EK-4. İş Stresi Ölçeği.

	Hiçbir Zaman	Ender Olarak	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1. Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
2. İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddütte düşüyor musunuz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
3. İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheye düşüyor musunuz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
4. Normal bir iş gününde bitiremeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
5. Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
6. İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
7. Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
8. İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
9. Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
10. İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
11. Amirinizin size etkileyen kararlarını ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissedersiniz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
12. Birlikte çalıştığımız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddütte düşer misiniz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
13. Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
14. Daha iyisini nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
15. İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hissedersiniz?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

EK-5. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu.

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra yedi dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki noktalı yere size en uygun olan rakamı yazınız.

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Çoğunlukla	Her Zaman

- 1- Yorgun
..... 2- İnsanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış
..... 3- Umutsuz
..... 4- Kapana kısılmış
..... 5- Çaresiz
..... 6- Çökmüş
..... 7- Zayıf
..... 8- Güvensiz
..... 9- Uyuma güçlüğü
..... 10- Yeter artık dayanamıyorum

Anketi yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

EK-6. Etik Kurul Karar Formu.

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU					
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI		*Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Türkçe Sürümünün Geçerlilik ve Güvenilirliği*			
ETİK KURULU BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU			
	AÇIK ADRESİ	Çiğir Yerleşkesi Uyak Yolu Üzeri, 10145 BALIKESİR			
	TELEFON	288 812 14 81-218 81/			
	FAKS				
	E-POSTA	hazkliniketik@gmail.com			
BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Doç.Dr.Celalettin ÇEVİK			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Hemşirelik Bölümü			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	BALIKESİR			
	VARSA İDARI SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI				
	DESTEKLEYİCİ				
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alılabir için)				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLİSİ				
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>		
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
Gözlemsel ilaç çalışması		<input type="checkbox"/>			
Tıbbi cihaz klinik araştırması		<input type="checkbox"/>			
In vitro/in vivo/ in silico çalışmaları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları	<input type="checkbox"/>				
İlaç dışı klinik araştırma	<input checked="" type="checkbox"/>				
Diğer ise belirtiniz					
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>	
Etik Kurul Başkanının Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Fuat EREL İmza:					
Not: Etik kurul başkanı, imzalarını yer almışky her sayfaya önyze almaktadır.					

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	"Kapsamlı İş Gereksinimleri Ölçeğinin Türkçe Sürümünün Geçerlilik ve Güvenilirliği"
-----------------------	---

DÜZENLENEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	BELGELENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUK FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
DÜZENLENEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama		
	SGORTA	<input type="checkbox"/>		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input checked="" type="checkbox"/>		
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>		
	İLAN	<input type="checkbox"/>		
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>		
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>		
	GÜVENLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>		
	DİĞER:	<input type="checkbox"/>		
KARAR BELGELERİ	Karar No:2020/183	Tarih: 14.10.2020		

Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırma/ultraşonun gereke, araç, yalıtım ve yitirilmesi dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunan olgu araştırma/ultraşonun başvuru dosyasında belirtilen merkezlerden izin alınması şartıyla gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıda katılan etik kurul üye tam sayısının oybirliği ile karar verilmiştir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/ultraşonlar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile ilişkisi	Katılım *	İmza
Prof.Dr.Fuat EREL	Göğüs Hastalıkları AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Gülten ERKEN	Fizyoloji AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Akın USTA	Kadın Hastalıkları ve Doğum AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Eren ALTUN	Patoloji AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Dr.Öğr.Öyesi Elif AKSÖZ	Tıbbi Farmakoloji AD	BAÜN Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Uzm.Dr.Mehmet ÇALIŞKAN	Halk Sağlığı Bölümü	Balıkesir KEAS Organize Sanayi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Av.Erman ARDA	Avukat	Serbest	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Hüsnü KUNDAKÇI	Eczacı	Balıkesir Sağlık Uygulama ve Arz.Hast.	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Serhat ALDEMİR	Emekli		E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı:Prof.Dr.Fuat EREL
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

EK-7. Ölçek Kullanım İzni.

1. Comprehensive Work-Related Needs Measure

----- İletilen Mesaj -----

Kimden: "Vickie C Gallagher" <v.c.gallagher@csuohio.edu>

Kime: "CELALETTİN CEVİK" <celalettincevik@balikesir.edu.tr>

Gönderilenler: 22 Eylül Salı 2020 1:58:12

Konu: Re: Comprehensive Work-Related Needs Measure

Hello, Nice to hear from you. Yes, of course you can use it. The full article is attached with all the items and the factor loadings. I'd be interested to know if it factor analyzes appropriately in another language. Let me know!

Kind regards,

Vickie

Vickie Coleman Gallagher

Professor

Associate Editor, Journal of Managerial Psychology

Editorial Review Board, Group and Organization Management



Eğitimde, bilimde, sanatta çağdaş...



Balıkesir Üniversitesi
Tıp Fakültesi Dekanlık Binası
Çağış Yerleşkesi/BALIKESİR



(0 266) 612 14 62
sagbilen@balikesir.edu.tr
<http://www.balikesir.edu.tr>

