

Akademisyenlerin Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Psikososyal Tehlikeler: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

(Psychosocial Hazards Faced By Academics in the Working Environment: A Scale Development Study)

Pınar BAYKAN ^a Ebru SENEMTAŞI ÜNAL ^b

^a Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Ağrı, Türkiye. pbaykan@agri.edu.tr

^b Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Ağrı, Türkiye. esenemtasi@agri.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
Psikososyal tehlikeler
Ölçek geliştirme
Akademisyen
Çalışma ortamı

Gönderilme Tarihi 6 Ağustos 2021

Revizyon Tarihi 31 Ocak 2022

Kabul Tarihi 5 Şubat 2022

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin karşılaştıkları psikososyal tehlikelerin belirlenebilmesi için geçerli ve güvenilir bir psikososyal tehlike belirleme ölçeği geliştirmektir.

Yöntem – Nicel araştırma yönteminin dayanak alındığı bu araştırma tarama (survey) yöntemi ile yürütülmüştür. Veriler Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan 865 akademisyenden toplanmıştır. Açımlayıcı Faktör analizi ve Doğrulayıcı faktör analizi uygulanabilmesi için 865 katılımcı içeren örneklem, rastgele iki eşit kitleye ayrılarak AFA ve DFA grupları oluşturulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik ölçütü için Cronbach's alpha ve Birleşik güvenilirlik değerleri hesaplanırken, geçerlilik için ise yakınsama ve ayırışma geçerliliği değerleri hesaplanmıştır.

Bulgular – Çeşitli tekniklerin işe koşularak gerçekleştirildiği açımlayıcı analiz sonucunda, ölçeğin 39 madde ve 7 alt boyuttan oluştuğu ortaya çıkmıştır. Alan yazın dikkate alınarak isimlendirilen boyutlar; iş yükü ve iş temposu, kurum kültürü, işin içeriği, iş ve iş dışı yaşam etkileşimi, tükenmişlik, sağlık ve iş programları boyutları olarak belirtilmiştir. Ölçeğin toplam varyansı %65,039 olarak bulunmuştur. Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği (PST) alt boyutlarının Cronbach's alpha sonuçları ($\alpha > 0,8$) elde edildiğinden "yüksek güvenilirlik" düzeyindedir. Sadece sağlık boyutunda (.761) "oldukça güvenilir" düzeydedir. Composite reliability değerlerinde ise tüm boyutlar için hesaplanan katsayı ($CR > 0,70$) olduğundan birleşik güvenilirlik şartının sağlandığı ifade edilebilir. Ölçeğin geçerliliği kapsamında uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 7 faktörlü yapının doğrulandığı ve ölçeğin psikososyal tehlikeleri belirlemede kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

Tartışma – Çalışma hayatında son yıllarda meydana gelen gelişmeler ve değişiklikler psikososyal boyutta sağlık konusuna ilginin artmasına sebep olmuştur. Özellikle çalışma şekillerinde yaşanan zorunlu değişiklikler çalışanların psikososyal yönden olumsuz etkilenmelerine sebep olmaktadır. Bu olumsuz etkilerin ortaya çıkmasına sebep olan psikososyal tehlikelerin belirlenmesi ve tespit edilen riskleri minimize etmek için önlemlerin alınması çalışan sağlığı açısından önemli görülmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:
Psychosocial hazards
Scale development
Academician
Work environment

Received 6 August 2021

Revised 31 January 2022

Accepted 5 February 2022

Article Classification:
Research Article

Purpose – The aim of this study is to develop a valid and reliable psychosocial hazard assessment scale to determine the psychosocial hazards faced by academics.

Design/methodology/approach – This research, based on the quantitative research method, was carried out with the survey method. The data were collected from 865 academicians working in university in Turkey. In order to apply Exploratory Factor analysis and Confirmatory factor analysis, the sample containing 865 participants was randomly divided into two equal groups, and EFA and CFA groups were formed. While Cronbach's alpha and composite reliability values were calculated for the reliability criterion of the scale, convergent and discriminant validity values were calculated for validity.

Findings – The scale consists of 39 items and represents psychosocial hazards of seven factors: workload and work pace, organisational culture, job content, work and non-work life interaction, burnout, health, work programs. Dimensions named considering the literature; workload and work tempo, corporate culture, job content, work and non-work life interaction, burnout, health and work programs management dimensions. The total variance of the scale was found 65,039%. Cronbach's alpha results ($\alpha > 0,8$) of the Psychosocial Hazard Identification Scale (PST) sub-dimensions are at the "high reliability" level. It is at the "highly reliable" level only in the health dimension (.761). In composite reliability values, since the coefficient calculated for all dimensions is ($CR > 0,70$), it can be stated that the combined reliability condition is met. As a result of the confirmatory factor analysis applied within the

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Baykan, P., Sementaşı Ünal, E. (2022). Akademisyenlerin Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Psikososyal Tehlikeler: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 169-181.

scope of the validity of the scale, it was concluded that the 7-factor structure was confirmed and the scale could be used to determine psychosocial hazards.

Discussion – The developments and changes that have taken place in working life in recent years have led to an increased interest in the subject of health in the psychosocial dimension. Compulsory changes, especially in the way of working, cause the employees to be adversely affected psychosocially. It is considered important for employee health to determine the psychosocial hazards that cause these negative effects and to take measures to minimize the identified risks.

1. GİRİŞ

Çalışma ortamlarında karşılaşılan tehlikelerin en önemlilerinden biri de psikososyal tehlikelerdir. Psikososyal tehlikeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “iş içeriği, iş organizasyonu, yönetimi ve diğer çevresel ve örgütsel koşullar arasındaki etkileşimler ile çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları” olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle psikososyal tehlikeler, çalışanların algıları ve deneyimleri yoluyla sağlık üzerinde tehlikeli bir etkiye sahip olan etkileşimler olarak görülmektedir (ILO, 1986:5). Cox ve Griffiths, (2010) ise psikososyal tehlikeleri, işin tasarımı ve yönetiminin psikolojik veya fiziksel zarara neden olma potansiyeline sahip sosyal ve organizasyonel bağlamlarının yönü olarak tanımlamışlardır.

İş organizasyonu ve çalışma ortamının sağlık üzerinde önemli etkilerinin olduğu bilinmektedir (Marmot ve Wilkinson, 2006:20). Dolayısıyla çalışma ortamında var olan psikososyal tehlikelerin belirlenerek olası zarar ve hasar verme potansiyeli üzerinde durulması önemlidir. Avrupa Birliği'nin psikososyal tehlikelerin yönetimiyle ilgili kaygısı, son on yılda giderek artış göstermiş ve 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 sayılı çerçeve direktifine psikososyal tehlikeler eklenmiştir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) 2003 ve 2004 yıllarında Delphi tekniği ile birçok uzmanla görüştüğünden sonra psikososyal tehlikelerin çoğunun yeni iş sözleşmeleri ve iş güvencesizliği, yaşlanan işgücü, iş yoğunluğu, işte yüksek duygusal talepler ve zayıf iş-yaşam dengesi ile yakından ilgili olduğunu belirtmiştir (Van Stolk vd., 2012:15).

Çalışma ortamında var olan psikososyal tehlikelerin sınıflandırılması Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Psikososyal tehlikelerin sınıflandırılması (Cox, 1993: 35)

Kategoriler	Tehlikeleri tanımlayan koşullara örnekler
İşin İçeriği	İşte çeşitliliğin çok olmaması İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi Belirsizliğin çok olması
İş yükü ve iş temposu	Fazla çalışma ya da atıl kalma Üretim hızının neden olduğu baskı Zaman baskısı İş bitim tarihlerinin baskısı
İş programları	Vardiyalı çalışma Gece çalışması Esnek olmayan çalışma programları Son anda belli olan fazla mesai programları Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
Kontrol	Çalışanların kararlara düşük katılımı Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
Çevre ve ekipman	Yeterli ekipmanın olmaması Yetersiz mekân, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam
Kurum kültürü	Yetersiz iletişim Sorunların çözümünde desteğin olmaması Kişisel gelişim için desteğin olmaması Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması

Kişilerarası ilişkiler	Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler Kişilerarası çatışmalar Sosyal desteğin azlığı
İşyerindeki görev	Rol belirsizliği Rol çatışmaları İnsanlara ilişkin sorumluluklar
Kariyer gelişimi	Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması Düşük ücretler İş güvencesinin olmaması İşin sosyal değerinin düşük olması
İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	İş ve ev yaşamının birbiriyle çelişmesi Evdeki desteklerin azlığı Çift kariyer sorunları

Bu sınıflamanın yanı sıra psikososyal tehlikelerin belirlenmesi için birçok ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeklerde çoğunlukla psikososyal faktörler, fiziksel koşullar, güvenlik tehlikeleri, stres, sağlık ve iş memnuniyeti, iş yükü, sorumluluk, rol talepleri, zihinsel talepler, çatışma, iş olanakları, iş denetiminin türleri gibi psikososyal maruziyet konuları dikkate alınmıştır. Örneğin; KOPENHAG psikososyal ölçeğinde; bilişsel talepler, duygusal talepler, rol netliği, rol çatışması, topluluk hissi, duygusal talepler, sosyal ilişkiler vb. faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır (Kristensen ve Borg, 2003:2). Bu ölçeklerin yanında işyerlerinde iş stresinin belirlendiği ölçekler geliştirilmiş ve bireysel gerginlik, zihinsel talepler, karar serbestliği, psikolojik talepler, sosyal destek vb konular bağlamında işyerlerinde iş stresinin belirlenmesi amaçlanmıştır (Dhondt ve Houtman, 1992; Spielberger ve Reheiser, 1994:199; Karasek vd. 1998:322; Hurrell ve McLaney, 1988).

Çalışma ortamlarında var olan ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen psikososyal tehlikeleri belirlemek için yapılan birçok çalışma da bulunmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalarda artan iş yükü (Marshall vd., 2007; Papadopoulos vd., 2010; Zhang, 2016; Leung vd., 2016), işyerinde düşük sosyal destek, yüksek iş talepleri, ödül-çaba dengesizliği (Carayon vd., 1995; Stansfeld vd., 1999) iş güvensizliği (Ferrie vd., 1998) iş baskısı (Frone vd., 1995) uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma (Shields, 1999; Martens vd., 1999; Harrington 2001) gibi psikososyal tehlikelere maruz kalınması durumunda çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığının olumsuz yönde etkilendiği belirtilmiştir (Leka ve Cox, 2008). Psikososyal tehlikelere maruziyetin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra bu tehlikelerle başa çıkılmadığı takdirde, işveren, çalışan ve devlet açısından ciddi maliyetlerin de ortaya çıktığı bilinmektedir (Hoel, 2001:25). İsveç'te yapılan bir çalışmada işle ilgili stresin maliyeti (kardiyovasküler hastalıklarla ilişkili maliyetle ölçülmüştür) 177 milyon € olarak belirlenmiştir. Bu maliyetin yaşanan tüm iş kazalarının maliyetinin %4'ü olduğu belirtilmiştir (Levi ve Lunde-Jensen, 1996). Bu olumsuz etkilerin yanı sıra çalışma şekillerinde yaşanan değişikliklerin de psikososyal tehlikelere maruz kalınmasına neden olduğu ve çalışan sağlığını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Vatansever, 2014). Nitekim bütün dünyayı etkisi altına alan ve kısa sürede küresel bir salgın haline gelen COVID-19 pandemisi ile, çalışma ortamlarında ve şekillerinde zorunlu değişiklikler ortaya çıkmıştır. Bu zorunlu değişim sürecinde çalışanlara değişime uyum gösterme süreci sağlanmadığı için mevcut bilgileri ve deneyimleri ile beklenen düzeyde iş görmelerinin zorlaşacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda bu değişikliklerin sebep olduğu psikososyal tehlikeler belirlenmelidir. Pandemi sürecinde diğer sektörler gibi eğitim ve araştırma hizmetleri de çalışma ortamı ve şekillerinde değişikliğe gitmek zorunda kalmıştır. Bu zorunlu değişiklikten etkilenen çalışan gruplarından biri de üniversitelerde çalışan akademisyenlerdir. Akademisyenlerin bu süreçte psikososyal tehlikelere maruz kalma durumlarının belirlenmesi, performanslarını artırmak üzere yapılacak müdahaleleri planlayabilmek için oldukça önemlidir.

Bu çalışmada, pandemi döneminde akademisyenlerin sağlığını olumsuz yönde etkileyen psikososyal tehlikelerin belirlenmesi için bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmamızda pandemi döneminde eğitim öğretim süreçlerindeki değişiklik ve çalışma şekillerinde yaşanan farklılıklardan dolayı maruz kalınan psikososyal tehlikeler, akademisyenlerin perspektifinden incelenmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Nicel araştırma yönteminin dayanak alındığı bu araştırma tarama (survey) yöntemi ile yürütülmüştür. Tarama yöntemi, büyük gruplarla bir problem hakkında araştırma yapmak ve bireylerin fikirleri hakkında bilgi elde etmek için yaygın olarak tercih edilen bir yöntemdir (McMillan ve Schumacher, 2012: 233). Çalışmada pandemi döneminde eğitim öğretim süreçlerindeki değişiklik ve çalışma şekillerinde yaşanan farklılıklardan dolayı çalışma yaşamında karşılaşılan psikososyal tehlikelerin akademisyenlerin görüşlerine göre belirlenmesi amaçlandığından bu yöntem tercih edilmiştir.

Araştırma, ölçek geliştirme çalışması olarak yapılandırılmış ve “Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği” geliştirme süreci ve katılımcıların özellikleri aşağıda sunulmuştur.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de görev yapan tüm akademisyenler oluşturmaktadır. Ülkemizde Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi verilerine göre 180 bin 65 akademisyen görev yapmaktadır. Evrenin geneline ulaşmak mümkün olmadığından basit tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Geliştirilen ölçek üniversitelerde görev yapan akademisyenlere e-posta ve elektronik belge yönetim sistemi yoluyla gönderilmiştir. Literatürde ulaşılması gereken örneklem sayısının incelenen değişkenlerin toplam sayısının en az 5 en çok 10 katı kadar sayıya ulaşılması önerilmektedir (Kline, 2011: 11). Literatür dayanak alınarak gönüllü katılım sağlayan 865 kişiden veriler elde edilmiştir.

2.3. Katılımcıların Özellikleri

Rastgele olarak oluşturulan AFA ve DFA gruplarının demografik özellikleri yüzdeler oranları ile Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların AFA ve DFA gruplarına göre demografik özellikleri

Demografik özellikler		Grup			
		AFA		DFA	
		n	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	196	45,3%	199	46,3%
	Kadın	236	54,5%	232	53,7%
Medeni durum	Bekar	130	30,0%	138	32,0%
	Evli	303	70,0%	294	68,0%
Yaş grupları	25-30	41	9,5%	42	9,7%
	30-35	110	25,4%	99	22,9%
	35-40	97	22,4%	94	21,8%
	40-45	75	17,3%	79	18,3%
	45-50	37	8,5%	48	11,1%
	50 ve üstü	73	16,9%	70	16,2%
Ünvan	Arş.Gör.	73	16,9%	73	16,9%
	Doç.Dr.	56	12,9%	67	15,5%
	Dr.Öğr.Üy	134	30,9%	90	20,8%
	Öğr.Gör.	116	26,8%	141	32,6%
	Prof.Dr.	54	12,5%	61	14,1%
Kıdem	1-4	127	29,3%	121	28,0%
	5-8	82	18,9%	78	18,1%
	9-12	110	25,4%	95	22,0%
	12-15	30	6,9%	24	5,6%
	15 ve Üst	84	19,4%	114	26,4%
Gelir grupları	4000 -6000 TL	9	2,1%	15	3,5%
	6000-8000TL	162	37,4%	160	37,0%
	8000-10000 TL	137	31,6%	109	25,2%

	10000- 12000 TL	59	13,6%	69	15,9%
	12000-15000TL	48	11,1%	52	12,0%
	15000TL ve üstü	18	4,2%	27	6,3%
Çocuk	1,00	126	48,5%	116	45,5%
	2,00	105	40,4%	104	40,8%
	3,00	29	11,2%	35	13,7%

2.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği (PST) kullanılmıştır.

2.4.1. Ölçek Geliştirme Süreci

Araştırmada işyerlerinde çalışma ortamı ve şekillerinde meydana gelen değişiklik sürecinde ortaya çıkan psikososyal tehlikelerin belirlenmesi için literatür ve teorik çerçeve temel alınmıştır. Madde havuzu oluşturmak için daha önce geliştirilmiş olan psikososyal tehlike belirleme ölçekleri, Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli (PRIMA-EF) ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından yapılan tanımlamalar dikkate alınmıştır. Ayrıca Tablo 1’de gösterildiği gibi Cox, (1993) tarafından sınıflandırılan psikososyal tehlike alanları ve iş karakteristikleri baz alınarak toplam 100 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek geçerliliği için oluşturulan maddeler üç alan uzmanı ve bir dil uzmanı tarafından kontrol edilerek bazı maddeler ölçekten çıkarılmış ve daha sonra maddeler üzerinde son düzeltmeler yapılmıştır. Akademisyenlerin psikososyal tehlike maruziyetini belirlemeye yönelik olarak beşli Likert tipinin kullanıldığı (1: kesinlikle Katılmıyorum’dan 5: Kesinlikle Katılıyorum’a kadar) 39 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmaya toplam 865 akademisyen gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada toplanan veriler IBM SPSS 22.00 ve AMOS 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. 865 katılımcı içeren örneklem, rastgele iki eşit kitleye ayrılarak AFA ve DFA grupları oluşturulmuş ve Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği (PST) için açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. AFA grubunda 433 katılımcı yer alırken, DFA grubunda 432 katılımcı yer almıştır. Ölçeğin güvenilirlik ölçütü için Cronbach’s alpha ve birleşik güvenilirlik değerleri hesaplanırken, geçerlilik için ise yakınsama ve ayrışma geçerliliği değerleri hesaplanmıştır.

Bu bilimsel araştırma Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunca incelenmiş olup, 25.03.2021 tarih ve 75 sayılı karar ile izin alınmıştır. Çalışmanın uygun görülmesinden sonra verilerin toplanma süreci 01.04.2021- 20.05.2021 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Değerlendirme Ölçeğinin Güvenirliği ve Geçerliliğine İlişkin Bulgular

AFA uygulanan örneklem için veri setinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Bartlett’s testi uygulanmıştır. Analizler sonucunda KMO değeri ,947 olarak belirlenmiştir. Bu değer veri setinin uygunluk düzeyinin “çok iyi” seviyede olduğunu göstermektedir (Pallant, 2001: 204). Psikososyal tehlike belirleme ölçeği açımlayıcı faktör analizi özet tablosu Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Özet Tablosu

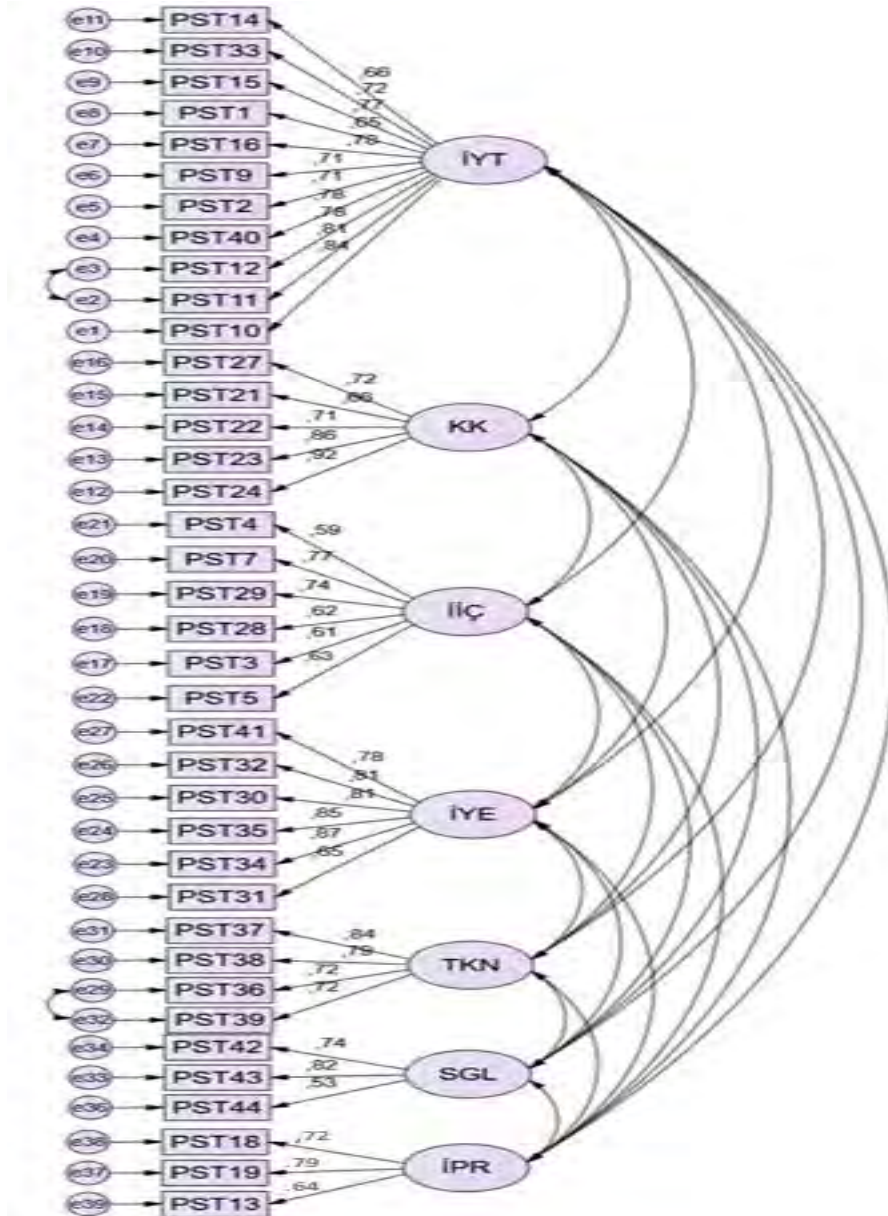
Boyutlar	Pandemi döneminde...	FY	%
F1:	34. iş yükümün arttığını düşünüyorum.	,809	18,55
İş yükü ve iş temposu	35. yapmam gereken iş miktarı işimi iyi yapmamı engelliyor.	,749	
	36. tüm görevlerimi tamamlamak için zamanımın yetmediğini düşünüyorum.	,729	
	64. iş gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	,728	
	26. kullandığımız uzaktan eğitim teknolojisi beni kaldırılabileceğimden daha fazla iş yapmaya zorluyor.	,714	
	33. çok hızlı çalışmak zorunda kalıyorum.	,713	

	40. eğitim-öğretim süreçleri için fazla mesai yapmak zorunda kalıyorum.	,688	
	25. birden fazla işi aynı anda yapmak zorunda kalıyorum.	,673	
	39. yoğun iş yükü nedeniyle akademik çalışmalarına zaman ayıramıyorum.	,671	
	57. evden çalışmada sorumluluklarımın daha fazla arttığını düşünüyorum.	,584	
	38. işimde baskı altında olduğumu düşünüyorum.	,554	
F2: Kurum kültürü	48. değişen çalışma koşullarında kişisel gelişimime yönelik yeterli destek alamıyorum.	,835	9,822
	47. işle ilgili yaşadığım sorunlara yeterli destek alamıyorum.	,826	
	46. işyerimizde uzaktan çalışmaya uygun teknik ekipman konusunda ihtiyaçlarım karşılanmıyor.	,747	
	45. işyerimizde uzaktan ve esnek çalışmaya uygun yeni rutinlerin planlanmasında bizimle iş birliği yapılmıyor.	,735	
	51. yöneticilerimden yardım ve destek alamıyorum.	,680	
F3: İşin içeriği	29. benden beklenen iş görevlerinde iyi performans gösteremediğimi düşünüyorum.	,750	9,223
	27. işimi nasıl yapacağımı bilmediğim için kendimi suçluyorum.	,670	
	52. öğrencilerimle yeterli iletişim kuramadığım için kendimi yetersiz hissediyorum.	,646	
	53. meslektaşlarımla yeterli iletişim kuramadığım için akademik yeterliliğimi değerlendirmekte zorlanıyorum.	,639	
	31. kullandığım teknolojiye uyum sağlayabilmek için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek beni strese sokuyor.	,593	
	28. kullandığımız uzaktan eğitim teknolojisinin işimle uyumlu olmadığını düşünüyorum.	,585	
F4: İş ve iş dışı yaşam etkileşimi	55. ailemin talepleri işimi yapmama engel oluyor.	,775	9,204
	58. evdeki sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanıyorum.	,691	
	59. iş ve ev yaşam dengesini kurmakta zorlanıyorum.	,688	
	54. işimin talepleri aile hayatımı olumsuz yönde etkiliyor.	,615	
	56. Pandemi dönemindeki yoğun iş temposu nedeniyle aileme yeterince zaman ayıramıyorum.	,561	
	65. hem aile hem de işteki görevlerimi tam anlamıyla yerine getirememek bende gerginlik oluşturuyor.	,549	
F5: Tükenmişlik	63. Pandemi nedeniyle, kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	,789	7,437
	60. Pandemi yüzünden işime yabancılaştığımı hissediyorum.	,723	
	62. Pandemi nedeniyle, sabah kalktığımda işime bir gün daha dayanamayacağımı düşünüyorum.	,610	
	61. Pandemi yüzünden, işimi bitirdiğimde ruhen tükenmiş hissediyorum.	,555	
F6: Sağlık	68. alışılmıştın dışındaki beslenme nedeniyle kilo artışı yaşadığımı düşünüyorum.	,750	5,806
	67. mide ve bağırsak rahatsızlıklarımın arttığını düşünüyorum.	,678	
	66. uyku düzensizliği yaşıyorum.	,580	
	69. sigara alışkanlığımın arttığını düşünüyorum.	,551	
F7: İş programları	37. esnek çalışma uygulaması mesai saatleri dışında iş ile iletişim halinde olmamı gerektiriyor.	,676	4,997
	43. uzun saatler tek başıma çalışmak zorunda kalıyorum.	,605	
	42. derslerin akşam saatlerinde olması beni yoruyor.	,549	
Total açıklama oranı			65,039

KMO= 0,947 , Barlet's test p value ($p<0,05$) Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 9 iterations.

865 kişilik örneklemden Rassal olarak seçilen 433 katılımcı içeren veride, açıklayıcı faktör analizi uygunluğu için yapılan küresellik testi sonucu ($p<0,05$) bulunduğundan veri seti faktör analizi için uygun görülmüştür. Analizde sadece 6 madde faktör yüklenimleri (0,50) değerinden düşük bulunduğundan analizden çıkarılmıştır. Analizde kalan 39 madde ile 7 boyut elde edilmiş boyutlar isimlendirilirken literatürde belirtilen psikososyal tehlike alanları dayanak alınmıştır. Ölçeğin toplam kavram açıklayıcılık oranının %65,039 olduğu anlaşılmıştır. Buna göre ölçeğin kavram açıklayıcılığının ve geçerliliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Literatürde bu oranın %40 ile %60 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2002: 48)

İkinci örneklemin demografik özellikleri Tablo 2'de verilmiştir. 432 katılımcıdan oluşan bu örneklemden, ilk örneklemden açıklayıcı faktör analizi yolu ile elde edilen ölçeğin boyut yapısının geçerliliğinin kontrol edilebilmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör analizi uygulanmıştır. Ki-Kare (χ^2) testinin istatistiksel anlamlılık düzeyi; doğrulayıcı faktör analizinde örnek büyüklüğü arttıkça düşük çıkmaktadır (Bollen, 1989:256). Çünkü doğrulayıcı faktör analizinde 200'den büyük örneklerde Ki-Kare (χ^2) değeri yüksek çıkmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981:40). Düzeltme İndeksleri (Modification İndices) değerlerine bakılarak doğrulayıcı faktör analizinin değerlendirilmesi ve genel test edilen modellerin uygun olup olmadığına karar verilmiştir. Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği (PST) doğrulayıcı faktör analizi Şekil'1 de gösterilmiştir.



Şekil 1. Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği (PST) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulatoryıcı Faktör Analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Doğrulatoryıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Uyum Değerleri (Kline, 2011).

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
GFI	$\geq 0,90$	0,85-0,89
CFI	$\geq 0,97$, $\geq 0,95$
SRMR	$\leq 0,05$,06 \leq SRMR \leq ,08
RMSEA	$\leq 0,05$,06 \leq RMSEA \leq ,08

Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği standart faktör yük değerleri (,54; ,86) aralığında yer almaktadır. Faktör loading değeri (FL<0.50) olduğundan analizden sadece 45.madde olan; “sigara alışkanlığımın arttığını düşünüyorum.” maddesi elenmiştir. Ölçekte 12. madde ile 11. madde arasında ve 36. madde ile 5. madde arasında modifikasyon uygulaması yapılarak model uyum değerlerinin iyileştirmesi sağlanmıştır. Doğrulatoryıcı faktör analizinden elde edilen standart faktör yükleri ve anlamlılık değerleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Psikososyal Tehlike Belirleme (PST) Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Tablosu

			Estimate	S.E.	C.R.	p
PST10	→	İYT	1,000	,837		
PST11	→	İYT	,912	,810	20,423	***
PST12	→	İYT	,947	,781	19,308	***
PST40	→	İYT	,938	,777	19,189	***
PST2	→	İYT	,805	,714	16,987	***
PST9	→	İYT	,779	,707	16,763	***
PST16	→	İYT	,948	,783	19,392	***
PST1	→	İYT	,681	,650	14,981	***
PST15	→	İYT	,920	,772	19,001	***
PST33	→	İYT	,854	,724	17,310	***
PST14	→	İYT	,753	,659	15,228	***
PST24	→	KK	1,000	,922		
PST23	→	KK	,979	,856	24,915	***
PST22	→	KK	,874	,709	17,911	***
PST21	→	KK	,777	,660	16,035	***
PST27	→	KK	,733	,723	18,470	***
PST3	→	İİÇ	1,000	,712		
PST28	→	İİÇ	1,326	,723	10,529	***
PST29	→	İİÇ	1,497	,740	11,903	***
PST7	→	İİÇ	1,611	,767	12,191	***
PST4	→	İİÇ	1,204	,695	10,150	***
PST5	→	İİÇ	1,120	,630	10,618	***
PST34	→	İYE	1,000	,870		
PST35	→	İYE	1,027	,851	23,442	***
PST30	→	İYE	,936	,806	21,260	***
PST32	→	İYE	,948	,813	21,572	***
PST41	→	İYE	,946	,780	20,108	***
PST31	→	İYE	,697	,645	15,172	***
PST36	→	TKN	1,000	,716		
PST38	→	TKN	,883	,788	15,188	***
PST37	→	TKN	1,167	,843	16,086	***
PST39	→	TKN	1,007	,725	18,470	***

PST43	→	SGL	1,000	,818		
PST42	→	SGL	,994	,736	13,563	***
PST44	→	SGL	,713	,530	10,079	***
PST19	→	İPR	1,000	,719		
PST18	→	İPR	,987	,796	9,542	***
PST13	→	İPR	,778	,642	8,886	***

Doğrulayıcı faktör analizinde değerleri, ($p<0.05$) olmak üzere, χ^2 (1338,264), χ^2/df (2,863) bulunduğundan Doğrulayıcı Faktör Analizinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Modelin uyum indeks değerleri GFI (.859) ve CFI (.941), SRMR (.0595), RMSEA (.066) kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığından ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanmış olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinden hesaplanan faktör yüklerinden birleşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. Birleşik güvenilirlik değeri ($CR\geq 0.70$) olduğundan birleşik güvenilirlik şartının sağlandığı söylenebilir (Raykov, 1997).

Açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri, yakınsama geçerliliğinin göstergesidir. Yakınsama geçerliliğinin teyit edilebilmesi için açıklanan ortalama varyansın ($AVE\geq 0.50$) olması yeterlidir. Ayrışma geçerliliğinin sağlanması için açıklanan ortalama varyans (AVE) değerinin karekök sonucunun (\sqrt{AVE}) aynı satır ve sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olması gereklidir. (Fornell ve Larcker 1981: 39). Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği Yakınsama ve ayrışma geçerliliği değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği Yakınsama ve Ayrışma Geçerliliği Değerleri

Boyut	Mean	SD	İYT	KK	İİÇ	İYE	TKN	SGL	İPR
İş yükü ve iş temposu (İYT)	2,99	1,00	1						
Kurum kültürü (KK)	2,49	1,07	,452**	1					
İşin içeriği (İİÇ)	2,29	,89	,494**	,463**	1				
İş ve iş dışı yaşam etkileşimi (İYE)	2,78	1,15	,742**	,447**	,510**	1			
Tükenmişlik (TKN)	2,43	1,13	,541**	,511**	,623**	,607**	1		
Sağlık (SGL)	2,64	1,24	,409**	,363**	,390**	,455**	,504**	1	
İş programları (İPR)	3,21	,98	,613**	,357**	,381**	,539**	,444**	,324**	1
Cronbach's Alpha			,942	,885	,872	,925	,874	,761	,802
Composite reliability (CR)			,933	,884	,860	,912	,853	,742	,764
Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)			,560	,609	,508	,636	,592	,497	,521

*** $p<0.001$ ** $p<0.01$ * $p<0.05$

Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği (PST) alt boyutlarının İş yükü ve iş temposu (İYT), Kurum kültürü (KK), İşin içeriği (İİÇ), İş ve iş dışı yaşam etkileşimi (İYE), Tükenmişlik (TKN), ve İş programları (İPR) Cronbach's alpha sonuçları ($\alpha>0,8$) elde edildiğinden "yüksek güvenilirlik" düzeyindedir. Sadece Sağlık (SGL) boyutunda (.761) "oldukça güvenilir" düzeydedir. Composite reliability değerlerinde ise tüm boyutlar için hesaplanan katsayı ($CR>0.70$) olduğundan birleşik güvenilirlik şartının sağlandığı ifade edilebilir. Tüm değişkenler için ortalama açıklanan varyans değerlerinin ($AVE>0.50$) bulunduğundan yakınsama geçerliliği içinde gerekli şart sağlanmıştır. Ayrışma geçerliliği için hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekök sonuçları parantez içlerinde yer almaktadır. Bu değerlerde aynı satır ve sütunda yer alan korelasyon değerlerinden yüksek olduğundan ayrışma geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Pandemi döneminde akademisyenlerin sağlığını olumsuz yönde etkileyen psikososyal tehlikelerin belirlenmesi için yapılan ölçek geliştirilmesi çalışmasında, psikososyal tehlike belirleme ölçeği *iş yükü ve iş temposu, kurum kültürü, işin içeriği, iş ve iş dışı yaşam etkileşimi, tükenmişlik, iş programları ve sağlık* olmak üzere 7 alt boyuttan oluşmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre ortaya çıkan faktörler literatürde belirtilen psikososyal tehlike alanlarından faydalanılarak isimlendirilmiştir.

Ölçek çalışmasında ilk boyut *iş yükü ve iş temposu* olarak belirlenmiştir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında çalışma ortamlarında yaşanan değişikliklerin genellikle çalışanların iş yükünü ve iş temposunun artırdığı bu durumun da çalışanlarda kaygı ve strese sebep olduğu belirtilmiştir (Green ve McIntosh, 2001; Burchell vd., 2005). Dolayısıyla akademisyenlerin, pandemi dönemi nedeniyle alışılmış ders anlatma yöntemlerinin dışına çıkarak alışık olmadıkları yeni bir teknoloji ile tanışmış olmaları ve pandemi önlemleri doğrultusunda çalışma şekillerinde yaşanan değişiklikler sonucunda iş yükü ve iş tempolarının arttığı düşünülmektedir. Çalışanların çalışma şeklinin değişerek tamamen teknolojiye bağlı olması, iş yükünü ve yoğunluğunu artırdığı gibi görev başına düşen zihinsel çaba arttığı için yapması gereken görev miktarında da artış yaşanabileceği belirtilmektedir (Green ve McIntosh, 2001; Burchell vd., 2005). Akademisyenlerin yaşanan değişiklikten etkilenme durumlarını belirleyecek maddeler bu boyut altında incelenmiştir. Bu boyutun belirlenmesinde iş yükü ile ilgili yapılan tanımlamalar dayanak alınmıştır. Alan yazına bakıldığında iş yükü; zaman baskısı altında olduğunu algılama (Reilly, 1982), yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algı (Keser, 2006), iş gereklerinin çok fazla miktarda olması (Spector ve Jex 1998), uzun çalışma saatlerinin insan bedeni veya ruhunun sorumluluk üstlenememesine sebebiyet vermesi (Morrill vd., 2010), görev veya görev kombinasyonları ile ilişkili fiziksel ve zihinsel gereksinimler (Gudipati ve Pennathur, 2004) olarak tanımlanmıştır. Çalışmamızda bu boyutun açıklayıcılık oranına (%18,55) bakıldığında geliştirilen ölçekte en dikkate alınması gereken boyut olduğu anlaşılmaktadır.

Bir diğer boyut olan *kurum kültürü*; Cox, (1993) tarafından yapılan psikososyal tehlike sınıflandırmasında yetersiz iletişim, sorunların çözümünde desteğin olmaması, kişisel gelişim için desteğin olmaması, şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi ve paylaşılmaması tanımlamasından yola çıkarak oluşturulmuştur. Çalışma ortamı ve çalışma şeklinde yaşanan değişiklikler süreci çalışanlar için bir tehlike kaynağına ve sonrasında da psikososyal risklere dönüşmektedir. Sonuçta çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tehlikelerin belirlenmesi yöneticiler tarafından kişiler arasında destekleyici ilişkilerin olduğu bir kurum kültürü oluşturması açısından gereklidir (Vatansever, 2014). Bu boyutun altında yer alan maddelerin çalışanların maruz kaldığı kurum kültürü ile ilgili psikososyal tehlikelerin belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma sonucunda ölçüğümüzde yer alan kurum kültürü boyutunun açıklayıcılık oranı %9,822 olarak belirlenmiştir.

Ölçek çalışmamızda yer alan bir diğer boyut *işin içeriği* boyutudur. Literatürde işin içeriğine yönelik psikososyal tehlikelerin tanımlandığı iş koşulları; çeşitlilik eksikliği, parçalanmış veya anlamsız çalışma, belirsizlik ve becerilerin yetersiz kullanımı olarak tanımlanmıştır (Cox, 1993; Van Stolk vd., 2012). Yaşanan çalışma ortamı ve şekillerindeki değişiklikler sonucunda iş ortamında ortaya çıkan belirsizlik; çalışanların kendilerini yetersiz görmelerine ve yenilmişlik hissi yaşamalarına neden olmaktadır (Türen ve Erdem, 2015). Akademisyenlerin de bu süreçte yeni teknolojiyle karşılaşarak bu teknolojileri öğrenme ve kullanma konusunda çaresizliğe kapılabilecekleri düşünüldüğünden ölçek maddelerinde bu sorulara yer verilmiştir. İçin içeriği boyutunun açıklayıcılık oranı %9,223 olarak belirlenmiştir.

Çalışmamızda yer alan *iş ve iş dışı yaşam etkileşimi* boyutuna yönelik tehlikeleri tanımlayan iş koşulları; iş ve evin çatışan talepleri, evde düşük destek, ikili kariyer sorunları olarak tanımlanmaktadır (Cox, 1993; Van Stolk vd., 2012). Pandemi döneminde çalışma ortamında yaşanan değişikliklerle beraber akademisyenler zorunlu olarak evden çalışma sistemine geçiş yapmışlardır. Akademisyenlerin bu süreçte maruz kaldığı tehlikelere yönelik iş koşullarının belirlenmesi açısından iş ve iş dışı yaşam etkileşimi boyutunun dikkate değer olduğu düşünülmektedir. Nitekim Bacharach (1991), iş ve ev arasındaki çatışan taleplerin tükenmişliğe yol açtığını ve iş tatminini azalttığını iddia etmiştir. İş ve iş dışı yaşam etkileşimi boyutunun açıklayıcılık oranı % 9,204 olarak belirlenmiştir.

Ölçek çalışmamızda yer alan bir diğer boyut *tükenmişlik* boyutudur. Tükenmişlik psikososyal tehlike alanı olarak değerlendirilmiş ve ölçekte faktör olarak belirlenmiştir. Literatürde tükenmişliğin tehlike kaynağı olarak strese sebep olduğu belirtilmektedir. İş organizasyonundan kaynaklanan gerginlik sonucu ortaya çıkan tükenmişlik kişilerde uyku düzensizliği, huzursuzluk, mide ve baş ağrısı gibi çeşitli sağlık sorunlarına da yol açmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Ölçüğümüzde bu faktör altında bulunan maddelerin akademisyenlerin tükenmişlik durumlarını ortaya çıkaracağı düşünülmüştür. Akademisyenlerin tükenmişlik tehlikesine maruziyetlerinin belirlenmesi hem kişisel hem de iş organizasyonu tarafından alınacak önlemler açısından önemlidir. Çünkü alınacak önlemler ile çalışanın, tükenmişliğin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerden korunması sağlanabilmektedir. (Dalkılıç, 2004).

Ölçek çalışmamızda bulunan diğer boyut *sağlık* boyutu olarak belirlenmiştir. Olumsuz bir psikososyal çalışma ortamı çalışanlarda hem fiziksel hem de zihinsel sağlık problemlerine yol açabilmektedir (Leka ve Cox, 2008). Çalışma ortamında ve şekillerinde yaşanan zorunlu değişiklik sonrası çalışanlarda görülen sağlık problemlerinin belirlenebilmesi için ölçekte “alışılmışın dışındaki beslenme nedeniyle kilo artışı yaşadığımı düşünüyorum”, “mide ve bağırsak rahatsızlıklarımın arttığını düşünüyorum”, “uyku düzensizliği yaşıyorum”, “sigara alışkanlığımın arttığını düşünüyorum” maddelerine yer verilmiştir.

Çalışmamızda yer alan *iş programları* boyutuna yönelik tehlikeleri tanımlayan iş koşulları; vardiyalı çalışma, gece vardiyaları, esnek olmayan çalışma programları, öngörülemez saatler, uzun veya sosyal olmayan saatler (Cox, 1993; Van Stolk vd., 2012). Çalışmamızda akademisyenlerin psikososyal tehlike alanı olarak tanımlanan iş programları alanına yönelik karşılaştıkları tehlikeleri tanımlayan iş koşullarına maruziyetlerini belirlemek için ölçekte bu maddelere yer verilmiştir. Yapılan çalışmalarda uzun ve düzensiz çalışma saatlerinin çalışmada strese sebep olduğu belirtilmektedir (Shields, 1999; Martens vd., 1999; Harrington, 2001; Çivici 2020). Dolayısıyla akademisyenlerin uzayan çalışma saatleri, evden çalışma gibi yeni durumlarla karşılaştıklarında verdikleri psikososyal tepkilerin ölçülmesi açısından ölçekte yer alan iş programları boyutunun önemli olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak bu çalışmada, akademisyenlerin psikososyal tehlike maruziyetlerini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısı literatür ile örtüşmektedir. Ölçek çalışmasında en öne çıkan faktörlerden birisinin de iş yükü ve iş temposu olduğu görülmektedir. Çalışanların çalışma ortamında maruz kalabilecekleri psikososyal tehlikeler kaçınılmazdır ve bu tehlikelerin çalışanın sağlık ve güvenliğini tehlikeye attığı da aşikardır. Bu nedenle, çalışma ortamında var olan psikososyal tehlikeler ve riskler tespit edilerek bu risklerin mümkün olduğu kadar en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması için önlemler alınmalıdır. (Health and Safety Executive, 2007). Bu önlemlerin alınabilmesi için çalışmada geliştirilen ölçek kullanılarak çalışma ortamında ve çalışma şekillerinde yaşanan zorunlu değişiklikler sonucu ortaya çıkan psikososyal tehlikeler belirlenebilir. Geliştirilen ölçek ile bu tehlikeler sonucunda ortaya çıkabilecek riskler tespit edilerek gerekli olan kontrol tedbirlerine karar verilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10 (2), 69-96.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. and Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work, *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Bollen, K.A. (1989). Structural Equations with Latent Variables. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Burchell, B. (2002). The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification, Burchell, B., Ladipo, D. and Wilkinson, F. (Ed.) (2002). *Job insecurity and work intensification*, London: Routledge. 61-67
- Carayon, P., Yang, C. and Lim, S. (1995). Examining the relationship between job design and worker strain over time in a sample of office workers, *Ergonomics*, 38 (6), 1199–211.
- Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: Putting theory to work*, Sudbury: Hse Books.
- Cox, T. and Griffiths, A. (2010). *Occupational Health Psychology*. Leka, S. ve Houdmont J. (Ed.), Work-related stress: a theoretical perspective, Chichester: Wiley-Blackwell,(31-50).
- Çivici, T. (2020). Organizasyonel Stres Kaynakları ve İş-Yaşam Dengesinin Kadın Mimarlar Özelinde İncelenmesi, *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 10 (3), 311-320 .
- Dalkılıç, S.O. (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel kitap Yayınevi.
- Dhondt, S. and Houtman, I. L. D. (1992). *NIPG research questionnaire Job Content-WEBA (NOVA-WEBA): construction and a first test on reliability and validity*. Leiden: Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO.

- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Stansfeld, S. A. and Smith, G. D. (1998). An uncertain future: the health effects of threats to employment security in white-collar men and women, *American journal of public health*, 88(7), 1030-1036.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Yapısal Denklemlerin Göze Çarpmayan Değişkenler ve Ölçüm Hatası ile Değerlendirilmesi, *Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 39-50.
- Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(1), 1-11.
- Green, F. and McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe, *Labour Economics*, 8(2), 291-308.
- Gudipati, S. and Pennathur, A. (2004). Workload Assessment Techniques for Job Design. <http://semac.org.mx/archivos/6-9.pdf>. (Erişim tarihi: 25 Ekim 2020)
- Harrington, J.M., (2001). Health effects of shift work and extended hours of work, *Occupational Environmental Medicine*, 58, 68-72.
- Health and Safety Executive. (2007). *Managing the causes of workrelated stress: a step-by-step approach using the Management Standards*, Sudbury: HSE Books.
- Hoel, H., Sparks, K. and Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*, Geneva: International Labour Organization.
- Hurrell, J. J. and McLaney, M. (1988). NIOSH Generic Job Stress Questionnaire. National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati: OH. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/workorg/detail088.html> (Erişim tarihi: 10 Kasım 2020).
- ILO (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control (Vol. 56). Geneva: International Labour Office. https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf (Erişim tarihi: 20 Aralık 2020).
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity, *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. and Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics, *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1),100-119.
- Kline. R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Third Edition. London: The Guilford Press.
- Kristensen, T. S. and Borg, V. (2003). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) A questionnaire on psychosocial working conditions, health and well-being in three versions*, Denmark: National Institute of Occupational Health. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/english_copsoq_2_ed_2003-pdf.pdf (Erişim tarihi: 30 Eylül 2020).
- Leka, S. and Cox, T., (Eds.) (2008). PRIMA-EF - Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: a resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health 9. Geneva, Switzerland: World Health Organization. https://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf (Erişim tarihi: 25 Ekim 2020).
- Leung, M. Y., Liang, Q. and Olomolaiye, P. (2016). Impact of job stressors and stress on the safety behavior and accidents of construction workers, *Journal of Management in Engineering*, 32(1), 04015019.
- Levi, L. and Lunde-Jensen, P. (1996). A model for assessing the costs of stressors at national level: socioeconomic costs of work stress in two EU Member States, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://hdl.handle.net/10068/601689> (Erişim tarihi: 19 Ekim 2020).

- Marmot, M. and Wilkinson, R.G. (Eds.) (2006). *Social Determinants of Health. Denmark*, Oxford: Oxford University Press.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E. and Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement, *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Martens, M.F.J., Nijhuis, F.J.N., Van Boxtel, M.P.J. and Knotinerus, J.A. (1999). Flexiblework schedules and mental and physical health. A study of a workingpopulation with non-traditional working hours, *Journal of Organizational Behaviour*, 20, 35–46.
- McMillan, J. H. and Schumacher, S. (2012). *Research in education: Evidence-based inquiry* (7th Edition). Pearson.
- Morrill, M.I., Hines, D.A., Mahmood, S. and Cordova, J.V. (2010). Pathways between marriage and parenting for wives and husbands: The role of coparenting, *Family Process*, 49(1):59-73
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual*, Maidenhead: Open University Press.
- Papadopoulous, G., Georgiadou, P., Papazoglou, C. and Michaliou, K. (2010). Occupational and public health and safety in a changing work environment: An integrated approach for risk assessment and prevention, *Safety science*, 48(8), 943-949.
- Raykov,T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures, *Applied Psychological Measurement*, 21, 173-184.
- Reilly, M.D. (1982). Working wives and convenience consumption, *Journal of Consumer Research*, 8(4), 407-418.
- Shields, M. (1999). Long working hours and health, *Health Reports-Statistics Canada*, 11, 33-48.
- Spector, P.E. and Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory and physical symptoms inventory, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4),356-367.
- Spielberger, C. D. and Reheiser, E. C. (1994). The job stress survey: Measuring gender differences in occupational stress, *Journal of Social Behavior and Personality*, 9(2), 199.
- Stansfeld, S.A., Fuhrer, R., Shipley, M.J. and Marmot, M.G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study, *Occupational and environmental medicine*, 56(5), 302-307.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayınları
- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İş Yerinde Tekno-Stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Van Stolk C., Staetsky L., Hassan E. and Kim, C.W. (2012). *RAND Europe, "Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) European Risk Observatory Report"*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut, Psikososyal Tehlike ve Riskler, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 40(1), 117-138.
- Zhang, J. (2016). The dark side of virtual office and job satisfaction, *International journal of business and management*, 11(2), 40.