

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI



ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA COVID-19 PANDEMİ
DÖNEMİNDEKİ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

ZEYNEB KAHRAMAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DR. ÖĞR. ÜYESİ KERİMAN YÜRÜTEN ÖZDEMİR

HAZİRAN - 2023

KASTAMONU

TEZ ONAYI

Zeyneb KAHRAMAN tarafından hazırlanan “ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDEKİ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ” adlı tez çalışmasının savunma sınavı **19.06.2023** tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy çokluğu ile Kastamonu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Keriman YÜRÜTEN ÖZDEMİR Kastamonu Üniversitesi
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Gülşen KARAAHMETOĞLU
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Feride OLCAY İstanbul Aydın Üniversitesi

Jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş olan bu tez Kastamonu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunca onanmıştır.

Enstitü Müdürü V. Doç. Dr. Osman ÇİÇEK

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Zeyneb KAHRAMAN

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARINDA COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDEKİ PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ZEYNEB KAHRAMAN

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
DANIŞMAN:DR. ÖĞR. ÜYESİ KERİMAN YÜRÜTEN ÖZDEMİR

COVID-19 pandemisi günlük yaşantıdan iş yaşamına kadar birçok boyutta etkilenime yol açmıştır. Kuşkusuz bu boyutlardan en önemlisi pandeminin, insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkisidir. Sağlık denildiğinde çoğu zaman fark edilebilir ve gözle görülebilir fiziksel sağlık akla gelse de, pandeminin derin etkiler bıraktığı ruh sağlığı, insan sağlığı açısından azımsanmayacak düzeyde önemli bileşenlerden biridir. Ruh sağlığı, hem fiziksel sağlık hem de psikososyal iyi oluş ile bağlantılıdır. Pandeminin hayatımıza girmesiyle, birçok uyaran olumlu ya da olumsuz şekilde ruh sağlığımızı etkilemiştir. Bu etkilenimin bir boyutu olarak ortaya çıkan kaygı, korku veya stres gibi tepkiler sonucunda ev yaşamından iş yaşamına kadar giden sorunlar ortaya çıkmıştır. İş yaşamında konsantrasyon sorunu, sosyal izolasyon, saldırganlık veya kişilerarası çatışmanın yanı sıra iş doyumsuzluğu veya iş veriminde düşmeler yaşanmıştır. Nitekim bahsi geçen bu sorunlar psikososyal risk faktörleri ile ilişkilidir ve doğrudan bu risk faktörlerini ortaya çıkarmaktadır. Psikososyal risk faktörleri diğer risklere nazaran daha zor fark edilebilirken, aynı zamanda dikkate alınmamaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki tüm yaşantımızı etkileme noktasında psikososyal riskler devreye girmektedir. Bu nedenle çalışma, bu risklere ilişkin bilinci artırmak ve bu risk faktörlerini görünür kılmak amacıyla önemli görülmektedir. Kuşkusuz ki, pandeminin ortaya çıkardığı psikososyal etkilenimin bir süre daha devam edeceği açıktır. Çalışma, 82 akademisyen ve 21 idari personel olmak üzere toplam 103 üniversite çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Dijital ortamda oluşturulan anket formu, aynı şekilde dijital ortamda cevaplanmak üzere katılımcılara gönderilmiş olup, her çalışandan psikososyal risklere ilişkin bilinç düzeyini, COVID-19 dönemine ait etkilenmeleri ve psikososyal risk durumlarını değerlendirilmeleri istenmiştir. Bu kapsamda araştırmacı tarafından oluşturulan COVID-19 Pandemi Dönemi Etkilenimi ve Psikososyal Risk Faktörleri Anket Formu araştırmada kullanılmıştır. Veriler SPSS Statistic 22.0 programı kullanılarak Ki-Kare ve Fisher exact testleri ile analiz edilmiş olup, $p<0,05$ istatistiksel anlamlı değeri ifade etmektedir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların ortalama düzeyinde psikososyal risklerin bilincinde olduğu ve psikososyal risklere ilişkin gerekli tedbirlerin alınmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan pandemi döneminde en çok karşılaşılan sorunlar uyku ve iştah sorunlarıyla ($\bar{x}=3,91$) birlikte endişe ($\bar{x}=3,67$) ve stres ($\bar{x}=3,630$) olarak tespit edilmiştir. İş yaşamında ise; motivasyon düşüklüğü ($\bar{x}=3,10$) ve arkadaşlardan uzaklaşma ($\bar{x}=3,04$) sorunlarına yüksek puanlar verilmiştir. Cinsiyet, yaş, meslek, öğrencilerle temas durumu ve iş memnuniyetinin psikososyal risk faktörleri ile istatistiksel anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın tüm sonuçları değerlendirildiğinde COVID-19 pandemisinin her alanda olduğu gibi üniversite çalışanlarında da psikososyal risk etmenlerini

ortaya çıkardığını ve bu süreçte insanlar üzerinde sadece fiziksel değil psikolojik etkilerinin de olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELELER:İş sağlığı ve güvenliği, pandemi, psikososyal risk, üniversite çalışanı.

Haziran 2023, 101 Sayfa



ABSTRACT

MSC THESIS

EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN UNIVERSITY EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD

ZEYNEB KAHRAMAN

**KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SCIENCE
DEPARTMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
SUPERVISOR:ASSIST. PROF. DR. KERİMAN YÜRÜTEN ÖZDEMİR**

The COVID-19 pandemic has impacted various aspects of both daily and working life. One of the most important pandemic dimensions is the negative impact on human health. When we think of health, we mostly consider physical health, which is apparent and visible. However, mental health is equally vital and has been severely affected by the pandemic. It is an essential element of overall human health. Mental health is linked to both physical health and psychosocial well-being. When the pandemic started entering our lives, many stimuli positively or negatively affected our mental health. As a result of reactions such as anxiety, fear, or stress that emerged as a dimension of this impact, problems that go from home life to work life have emerged. In addition, many issues have been experienced particularly in business life such as concentration problems, social isolation, aggression, or interpersonal conflict, as well as job dissatisfaction or decreases in work efficiency. These problems are related to psychosocial risk factors and are directly caused by these risk factors. While psychosocial risk factors are more difficult to recognize than other risks, they are also ignored. However, it should not be forgotten that psychosocial risks come into play at the point of affecting our lives. Therefore, this study is important to raise awareness of these risks and make these risk factors visible. It is clear that the psychosocial impact of the pandemic will continue for a while. The study was conducted with 103 university employees, 82 academics, and 21 administrative staff. The questionnaire form created in a digital environment was sent to the participants to be answered in the same digital environment, and each employee was asked to evaluate the level of awareness of psychosocial risks, the effects of the COVID-19 period, and their psychosocial risk status. In this context, the COVID-19 Pandemic Period Affect and Psychosocial Risk Factors Questionnaire Form created by the researcher was used in the study. The data were analyzed with Chi-Square and Fisher exact tests using the SPSS Statistic 22.0 program, and $p < 0,05$ indicates a statistically significant value. According to the results obtained, it was determined that the participants were aware of psychosocial risks at an average level, and necessary measures were not taken regarding psychosocial risks. On the other hand, the most common problems encountered during the pandemic period were anxiety ($\bar{x}=3,67$) and stress ($\bar{x}=3,630$), along with sleep and appetite problems ($\bar{x}=3,91$). Low motivation ($\bar{x}=3,10$) and distancing from friends ($\bar{x}=3,04$) were given high scores in business life. Furthermore, there is a statistically significant relationship of gender, age occupation, job satisfaction, and contact status with students with the psychosocial risk factors. After all the results are evaluated, it is seen that the COVID-19 pandemic has revealed psychosocial risk factors in university employees as in every field.

KEYWORDS:Occupational health and safety, pandemic, psychosocial risk, university employee.

June 2023, 101 Page



TEŞEKKÜR

Tezimin Őekillenmesinden sonuç aŐamasına kadar tım s¼rete desteklerini esirgemeyen danıŐmanım Dr. Öğr. Üyesi Keriman YÜRÜTEN ÖZDEMİR başta olmak üzere, s¼re içerisinde her zaman yanımda olan ve maddi/ manevi desteklerini esirgemeyen kıymetli aileme ve niŐanlım Mehmet ARINIK'a katkılarından ve desteklerinden dolayı teŐekkür¼ borç bilirim.

ZEYNEB KAHRAMAN

Kastamonu, 2023



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ ONAYI	ii
TAAHHÜTNAME	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği.....	5
2.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı	5
2.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	5
2.1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	6
2.2 Psikososyal Risk Faktörleri.....	7
2.2.1 İş Yaşamındaki Psikososyal Tehlikeler	8
2.2.2 Psikososyal Tehlikelerin Neden Olduğu Riskler	10
2.2.3 Psikososyal Risk Faktörlerinin Ortaya Çıkma Nedenleri	13
2.2.3.1 Bireysel faktörler.....	13
2.2.3.2 Sosyal ve çevresel faktörler	13
2.2.3.3 Örgütsel faktörler	14
2.2.4 Psikososyal Risk Faktörlerinin Etkileri	14
2.2.4.1 Çalışan sağlığına etkileri	15
2.2.4.2 İş yaşamına etkileri	16
2.2.5 Psikososyal Kuramsal Modeller	17
2.2.6 Psikososyal Risk Faktörlerini Ölçmede Kullanılan Araçlar	17
2.2.7 Psikososyal Risk Faktörlerine İlişkin Yasal Düzenlemeler.....	18
2.2.7.1 Dünyadaki yasal düzenlemeler	18
2.2.7.2 Türkiye'deki yasal düzenlemeler	19
2.3 COVID-19 (Koronavirüs).....	20
2.3.1 COVID-19 Tanımı ve Genel Bilgiler	20
2.3.2 COVID-19 Risk Grupları/ Faktörleri.....	20
2.3.3 COVID-19 ve Psikolojik Etkileri	21
2.3.4 COVID-19 Korunma Yolları	23
2.4 COVID-19 ve Psikososyal Risk Faktörleri Arasındaki İlişki	24
2.4.1 Üniversite Çalışanlarının COVID-19 Döneminde Karşılaştıkları Psikososyal Risk Faktörleri	25
2.4.2 COVID-19 Sürecinde Psikososyal Risk Yönetimi	28
2.5 Kaynak Özetleri	29
3. YÖNTEM	32
3.1 Araştırmanın Önemi.....	32
3.2 Araştırmanın Problemi	33
3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları	33

3.4	Araştırmanın Tipi.....	34
3.5	Araştırmanın Yeri ve Zamanı	34
3.6	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	34
3.7	Veri Toplama Araçları	35
3.8	Verilerin Toplanması ve Analizi.....	36
4.	BULGULAR	37
4.1	Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilere İlişkin Bulgular	37
4.2	Psikososyal Bilinç Düzeyine İlişkin Bulgular	38
4.3	COVID-19 Pandemi Sürecine İlişkin Etkilenim Formu Bulguları.....	41
4.4	Pandemi Dönemi Psikososyal Risk Değerlendirme Bulguları	50
4.4.1	Pandemi Dönemi Psikososyal Risk Faktörleri ile Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular Arasındaki İlişki	56
4.5	Uzaktan Çalışmanın Etkisine Dair Bulgular	73
5.	TARTIŞMA	76
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER	80
	KAYNAKLAR	82
	EKLER.....	92
	EK A. Çalışma Anket Formu	93
	EK B. Ölçek İzinleri.....	98
	EK C. Power Analizi Ekran Çıktısı.....	99
	ÖZGEÇMİŞ.....	100

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1 Psikososyal tehlike ve risk etkileşimi örneği.....	11
Şekil 3.1 Power Analizi Grafiği	35
Şekil 4.1 COVID-19 pandemi döneminde en çok görülen sorunlar	44



TABLULAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1 Psikososyal tehlike ve risk örnekleri.	8
Tablo 2.2 İş kaynaklı psikososyal tehlikeler	9
Tablo 2.3 ESENER-3'te 27 AB ülkesindeki kuruluşlardaki riskler.	10
Tablo 2.4 Psikososyal risk faktörlerinin çalışan sağlığına etkisi.	15
Tablo 2.5 Psikososyal risk ölçekleri	17
Tablo 2.6 COVID-19'un psikolojik etkileri.....	22
Tablo 4.1 Üniversite çalışanlarına ait demografik bulgular.....	37
Tablo 4.2 Üniversite çalışanlarına ait tanımlayıcı bulgular	38
Tablo 4.3 Psikososyal bilinç düzeyi frekans tablosu	39
Tablo 4.4 COVID-19 pandemi süreci etkilenimi frekans tablosu	42
Tablo 4.5 Cinsiyete göre etkilenim düzeyleri arasındaki ilişki.....	44
Tablo 4.6 Yaşa göre etkilenim düzeyleri arasındaki ilişki.....	46
Tablo 4.7 Mesleğe göre etkilenim düzeyleri arasındaki ilişki	48
Tablo 4.8 Psikososyal risk değerlendirme frekans tablosu	50
Tablo 4.9 Cinsiyete göre psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişki	56
Tablo 4.10 Yaşa göre psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişki	59
Tablo 4.11 Mesleğe göre psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişki.....	61
Tablo 4.12 İş memnuniyetine göre psikososyal risk faktörleri ilişkisi	64
Tablo 4.13 Odadaki duruma göre psikososyal risk faktörleri ilişkisi	67
Tablo 4.14 Uzaktan çalışmanın etkisine ilişkin cevapların dağılımları	74

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
COVID-19	: Yeni Koronavirüs Hastalığı
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EU-OSHA	: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
PRIMA-EF	: Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Yeni koronavirüs hastalığı olarak tanımlanan ve “SARS-Cov-2” olarak adlandırılan COVID-19, Çin’in Wuhan kentinde 2019 yılı Aralık ayında ortaya çıkmış ve insan hareketliliğiyle beraber hızla yayılmaya başlamıştır. Ölümcül hastalığa neden olan virüsün kısa bir süre içinde Avrupa ve Amerika kıtalarına yayılmasıyla birlikte (Işıklı, 2020), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde ‘uluslararası endişe verici bir halk sağlığı acil durumu (pandemi)’ ilan edilmiştir (Işıklı, 2020; WHO, 2020, 2021).

Salgının küresel çapta yayılması sonucu ülkeler, var olan ulusal sağlık politikalarına bağlı olarak izolasyon süreçlerine ilişkin önlemler almaya başlamış, birçok ülkede sosyal mesafeyi koruma uygulamaları ile ev ortamında bireysel izolasyon uygulamaları hayata geçirilmiştir. Bu uygulamalar ile salgının yayılımının olabildiğince önlenmesi hedeflenirken, yapılan bu düzenlemeler gerek bireysel gerek toplumsal yaşamın akışında farklılıklara neden olarak tüm kesimi etkilemiştir (Akoğlu ve Karaaslan, 2020). Salgında bireyler daha önce karşılaşmadıkları uygulamalar ve kısıtlamalarla karşı karşıya kaldıkları için (Keskin, 2020), süreç içerisinde; sevdiklerinden ayrı kalma, bağımsızlıklarını kaybetme, can sıkıntısı ve ani duygu değişimleri yaşamıştır (Anonim, 2020). Lancet’te 2020 yılında, karantinanın bireyler üzerindeki ruhsal etkileri üzerine yapılmış bir çalışmada, SARS virüsü bulunan biriyle temasta bulunmasından dolayı karantinaya alınan bireylerde; korku, sinirlilik, suçluluk hisleri ve üzüntü gibi olumsuz duygular saptandığı bildirilmiştir (Brooks vd., 2020).

COVID-19 salgını ile birlikte etkilenimin en çok yaşandığı alanlardan biri de kuşkusuz ki iş yaşamı üzerinedir. Bu süreçte örgütlerin işleyiş biçimlerinde büyük değişiklikler meydana gelmiş (Akca, 2020); salgının kontrol altına alınabilmesi amacıyla, uzaktan çalışma sistemine geçilmiş ya da birçok işyeri kapatılmıştır. Ancak bazı sektörlerde çalışmaya devam edilmesi gerekliliği nedeniyle işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) konusu gündeme gelmiştir. Ayrıca, pandeminin ilk günlerinde kapanan işyerleri, yeniden açıldığında salgın halen devam ettiği için işyerlerinde gerekli önlemlerin

alınması gerekliliği ortaya çıkmış ve buna paralel olarak İSG'ye ilişkin yükümlölükler de çeşitlenmiş ve artmıştır (Ateş, 2020).

Çalışma Őekilleri (dijital çözümler), çalışma saatleri ve özel yaşam dengesi değişmiştir. Çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları farklılaşmış; değişikliklerin bir kısmı kalıcı bir kısmı ise geçici olarak çalışanları etkilemiştir. Yaşanan hızlı değişimler, herkesin hayatında spesifik değişimlere neden olmakla birlikte, işyerleri ve bu işyerlerinde çalışan kişiler için ortak sorunları ve çözümleri beraberinde getirmiştir. Bu değişiklerin sonucu olarak, psikososyal risk yönteminin yeni bir boyutu ile karşı karşıya kalınmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı [AÇSHB], 2020). Nitekim insanlarda birçok olumsuz psikolojik etkiye neden olan pandemiler psikososyal stres faktörleri ile ilişkilidir (Taylor, 2019). COVID-19 pandemi sürecindeki değişiklikler nedeniyle stres ve kaygı gibi çeşitli tepkilerin oluşması doğaldır ancak bahsi geçen bu risk faktörleri, iş yaşamında karşılaşılan zorluklar nedeniyle bireyleri uzun vadeli psikososyal etkilenimlere maruz bırakabilmektedir.

Birçok çalışan işe ilgili stres ve diğer psikososyal semptomların bir sonucu olarak psikolojik baskıya maruz kaldıklarını bildirmektedir. Bu nedenle, psikososyal tehlikeyi ruh sağlığı açısından ele almadan tartışmak zordur (Kennedy, 2018). Ayrıca yapılan çalışmalar, birçok çalışanın COVID-19 salgınından psikolojik olarak etkilendiğini ve salgından uzun bir süre sonra dahi etkilenimin devam ettiğini ortaya koymaktadır. Wuhan'da sağlık çalışanlarının ruh sağlığının değerlendirildiği bir araştırmada, katılımcıların %22,4'ünde orta derecede ve %6,2'sinde ağır derecede psikolojik bozulma olduğu belirtilmiştir (Kang vd., 2020). Ayrıca SARS salgınından üç yıl sonra sağlık çalışanlarının %23'ü orta-ağır derecede depresif belirtiler bildirmiştir (Liu vd., 2012).

Bu veriler göstermektedir ki, psikososyal risklerin değerlendirilmesi, gerek normal dönemde gerekse de pandemi gibi acil durumlar ve kriz dönemlerinde İSG uygulamalarının önemli bir parçasıdır (AÇSHB, 2020). Gözle görölmesi mümkün olmayan psikososyal riskler kısa vadede ortadan kaldırılmış olsa bile, orta ve uzun vadede kişilere ve sisteme zarar vermektedir. Bu nedenle gerek önleyici tedbirler ile

gerekse de rehabilitasyon süreçleri ile bu risklerin ortadan kaldırılması hedeflenmelidir (Söyler, 2019).

COVID-19 hastalığı açısından bakıldığında, virüsün yeni bir durum olması nedeniyle literatürde pandemi ile ilgili araştırmalara, ölçeklere ve COVID-19 pandemi sürecinin çalışanları nasıl etkilediği ile ilgili daha fazla yayın ve rapora ihtiyaç vardır (Yurtseven, 2021). Özellikle gelecek salgınlara ilişkin farkındalık kazanılması amacıyla yeni yaklaşımlar ve çözüm önerilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bakımdan çalışma, yalnızca COVID-19 pandemi dönemi ile sınırlı kalmayarak, hem geçmiş salgınlarına bir bakış açısı getirecek hem de gelecek salgınlarda karşılaşılabilecek psikososyal risklere ve bu konuda yapılması gerekenlere dair bir öngörü kazandıracaktır. COVID-19 hastalığının fiziksel etkileri ile ilgili bilgiler oldukça fazla olmasına karşın, psikolojik etkileri ile ilgili çok az çalışma bulunmaktadır. Gerek günlük yaşam kalitesini gerekse de çalışma yaşamını etkileyen en önemli faktörlerden biri şüphesiz ruh sağlığıdır. Bu nedendir ki karşılaşılabilecek tüm psikososyal risk faktörleri dikkate alınmalı ve özenle değerlendirilmelidir.

Bu bağlamda sağlık sektörünün yanı sıra, eğitim sektöründe COVID-19 hastalığının etkilerine oldukça sık rastlanmakta ve hastalığın etkilerinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle, okullar toplu halde bulunan alanlar olduğu için COVID-19 hastalığının riskli bulaşma yerlerindedir (Sağlık Bakanlığı, 2021).

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda gelecek nesiller için temel yapı taşı olan üniversitelerde, personellerin ve akademisyenlerin COVID-19 pandemisi boyunca karşılaştıkları risklerin belirlenmesi ve bu risklerin değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Dolayısıyla bu çalışma, Kastamonu Üniversitesi çalışanlarının COVID-19 pandemi sürecinde yaşamış oldukları psikososyal risklerin ortaya konması ve bu risklerin iş yaşamındaki etkisinin belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Üniversite çalışanlarının pandemi sürecinde karşılaştıkları psikososyal risklerin detaylı olarak incelenmesi ile, karşılaşılabilecek kriz durumlarında veya salgınlarda ruh sağlığının korunması ve sürdürülmesi; bu kapsamda bireylerin iş yaşamına daha kolay adapte olması ve sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışmaya devam edebilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca, psikososyal risklerin İSG'ye olan etkisinin belirlenmesi ve

psikososyal risk faktörlerine ilişkin farkındalık kazandırılması ile bu risklere ilişkin etkili çözüm önerileri sunularak, iş yaşamında iş doyumunu ve verimliliğin artırılması diğer hedefler arasındadır.



2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında yer alan temel kavramlar açıklanmış olup konuyla ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca araştırma, COVID-19 dönemindeki psikososyal risklerle ilişkili olduğu için psikososyal tehlikelerden ve COVID-19 hastalığı, yayılımı, belirtileri, psikolojik etkileri ve korunma yollarından bahsedilmiş olup, COVID-19 pandemisi ile psikososyal riskler arasındaki ilişki açıklanmıştır.

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG kavramının temel noktası çalışan, yani insandır. Çalışanların, gerek iş yaşamında gerekse sosyal hayatta sağlık ve güvenlik içerisinde olması en temel hakkıdır. Bu anlamda, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sürdürülebilirliğini sağlamak temel hedeflerden biri olmalıdır. Günümüze kadar birçok bilim insanı tarafından çalışma hayatına dair çeşitli öneriler getirilmiş olup, bugünkü İSG'nin temelleri oluşturulmuştur (Özdemir, 2018).

2.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İSG tüm mesleklerdeki insanların sağlığı, güvenliği ve refahı ile ilgilenen multidisipliner bir alandır. İSG, çalışanların görünen veya potansiyel tehlikelerden uzak tutulmasını sağlamaktadır (Suparna ve Jaiswal, 2021). İSG Kanunu'nda reaktif (geleneksel) yaklaşımlar, yerini proaktif (çağdaş) yaklaşımlara bırakmıştır. Reaktif yaklaşımlarda sistem bozukluğu ve kazaların meydana gelmesi söz konusudur. Ancak proaktif yaklaşımlar, güvenlik yönetim sistemi incelemesi, risk değerlendirmesi ve güvenlik kültürüne odaklanmaktadır. Proaktif yaklaşımlar olay gerçekleşmeden öncesini dikkate alarak, çalışanların, üretimin ve işletmenin güvenliğini göz önünde bulundurmaktadır (Akıllı ve Aydoğdu, 2014).

2.1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İSG'nin amacı çalışanların korunması, direkt veya dolaylı ödemeleri önleyerek işletmenin ve üretimin korunması ve bunun sürdürülmesidir (Akıllı ve Aydoğdu,

2014). Ayrıca çalışanların, iş kazaları veya meslek hastalıklarından sonra uygun işlerde çalışmalarına olanak sağlamak ve oluşan zararların derecelerini objektif, bilimsel ve etik yollarla tespit ederek değerlendirmektir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2017). İSG konusu, mevzuat kapsamında uyulması gereken bir zorunluluk değil, iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşım olarak benimsenmeli, sağlık ve güvenliği destekleyici bir araç olarak görülmelidir (Akıllı ve Aydoğdu, 2014).

2.1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İSG son 30 yılda önemi artan bir konudur (Suparna ve Jaiswal, 2021). Endüstrileşme ile birlikte dünyada ve ülkemizde, iş kazası ve meslek hastalığı oranlarında artış görülmektedir (MEB, 2017). İş kazası nedeniyle her yıl binden fazla kişinin hayatını kaybetmesi, sakatlanması ya da çalıştığı işler nedeniyle hastalığa yakalanıyor olması İSG'nin insani bakış açısından değerlendirilmesi gerekliliğini göstermektedir. İnsan hayatının maddi unsurlarla asla değerlendirilemeyecek olması İSG'nin ilk nedenidir (Kırcalı, 2020). Kaza ve hastalıklar toplumun temeli olan aile yapısını olumsuz yönde etkilemekte ve telafisi mümkün olmayan manevi yaralar açmaktadır (Algün, 2014). Ayrıca çalışanlarda verimin düşmesi, yüksek maliyetli makine, tesis ve araçların hasarı maddi anlamda azımsanmayacak miktardadır (Kırcalı, 2020).

İSG'nin temelinde yatan “önlemek ödemekten daha ucuz ve insancıldır” prensibi risklerin ortaya çıkmadan önlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Algün, 2014). Bu bağlamda, iş güvenliği işletmelere ek maliyetler getirmez, aksine sağlıksız çalışma ortamı, önlemi alınmamış tehlike ve riskler, iş kazaları ve meslek hastalıkları işletmelere ek maliyetler getirmektedir (Akıllı ve Aydoğdu, 2014). İşyerlerinde tehlike ve risklerin minimize edilmesi ve istenen amaca ulaşılabilmesi için İSG uygulamaları bir gerekliliktir. Kazalarının büyük bir bölümünün “iş güvenliği” tedbirleri alınarak ve gerekli eğitimler verilerek önlenmesi mümkündür (Akıllı ve Aydoğdu, 2014). Bu kapsamda iş kazalarının %98'i, meslek hastalıklarının ise tamamının önlenebilmektedir (Ceylan, 2012).

2.2 Psikososyal Risk Faktörleri

Genel anlamda “psikososyal” kelimesi, kişilerin düşünce ve davranışlarının sosyal faktörlerle olan ilişkisi şeklinde tanımlanmaktadır (Kennedy, 2018; Oxford Dictionaries). Psiko kelimesi kişinin ruhsal durumunu ifade ederken, sosyal kelimesi onun işteki durumu ile olan karşılıklı ilişkisini ve etkileşimini ifade etmektedir. Psikososyal risk kavramı ise, bireyin psikolojisi ile onun çalışma yaşamındaki karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve bireylerin ruh sağlığını etkileyen riskler olarak karşımıza çıkmaktadır. Günlük konuşma dilinde psikososyal risk kavramı çoğu kez stres veya taciz kavramları olarak nitelendirilmesine karşın, psikososyal risklerin yalnızca bu iki kavram olarak düşünülmesi doğru değildir. Psikososyal risk terimi, 2000’li yılların başından itibaren özellikle iş sağlığı alanında kullanılan bir kavram haline gelmiştir (Kandemir, 2017).

Psikososyal risk terimi, birçok bileşeni içinde barındırması ve risklerin nedenleri ile sonuçlarının çoğu zaman iç içe geçmiş olması nedeniyle salt hukuki bir kavram değildir. Psikososyal konusu tıp, ergonomi, çalışma psikolojisi ve sosyoloji bilimlerini ilgilendirmesi nedeniyle literatürde konuya ilişkin farklı terimler kullanılmaktadır. Bu kapsamda psikososyal risk terimi yerine, “yeni ortaya çıkan riskler”, “psikososyal tehlikeler”, “psikolojik ve sosyal riskler”, “psikososyal faktörler”, “işe bağlı stres” gibi kavramlar kullanılmaktadır (Kandemir, 2017). Psikososyal tehlike ve psikososyal risk ayırımına ilişkin olarak, bazı kaynaklarda genel tanımlamalar yapılmış olup, bazı çalışmalarda ise psikososyal tehlike ve psikososyal risk kavramları ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu ayırımın yapılmasındaki en önemli etken, tehlike ve riskin tanımında da olduğu üzere tehlikenin zarar verme potansiyeli her şey iken, riskin, tehlikenin neden olduğu zararın ortaya çıkma ihtimali olmasından kaynaklanmaktadır.

Psikososyal faktörler konusu çerçevesinde tehlike ve risk ayırımını belirlemek, literatürdeki karışıklığı önlemeye yardımcı olmakta ve değerlendirme boyutunda kolaylık sağlayabilmektedir (Yunusoğlu, 2019). Bu kapsamda, Vatansever (2014) tarafından psikososyal tehlike ve psikososyal risk ayırımına ilişkin verilen örnekler Tablo 2.1’de görülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından psikososyal tehlikeler; “iş tasarımının, iş örgütlenmesinin, iş yönetiminin ve işin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal ve fiziksel zarara yol açma potansiyeli” olarak tanımlanırken, psikososyal riskler; “iş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim” temelinde tanımlanmıştır (ILO, 2018). Psikososyal tehlikeler, çalışanların psikolojik sağlığını etkileyen mesleki tehlikelerdir (Suparna ve Jaiswal, 2021).

Avrupa İSG Ajansı (EU-OSHA) ise psikososyal riskleri “işin ekonomik ve sosyal şartlarıyla birlikte, işin tasarlanması, düzenlenmesi ve yönetilmesine bağlı stres düzeyinin artmasına neden olan, fiziksel ve ruh sağlığında zamanla ciddi bozulmalara yol açan riskler” olarak tanımlamaktadır (EU-OSHA, 2007).

Tablo 2.1 Psikososyal tehlike ve risk örnekleri (Vatansever, 2014).

Psikososyal Tehlike	Psikososyal Risk
Koşullar	
<ul style="list-style-type: none"> • Uzun çalışma saatler/fazla mesai yapma • Son anda belli olan vardiya programları • İş güvencesinin olmayışı 	Stres İş ve iş dışındaki yaşam dengesizliği
İşin İçeriği	
<ul style="list-style-type: none"> • Monotonluk ve izole çalışma • İnsanların memnuniyeti için çalışma (Duygusal emek) 	Yıldırma (mobbing) Tükenmişlik

Psikososyal tehlikeler, işyerlerinde örgütsel rollerden kaynaklanan ve çalışana uygun olmayan biçimde rollerin verilmesi sonucu, işin yapıldığı koşul ve iş çevresinin çalışanlara zarar verebilecek potansiyeldeki durumudur. Potansiyel tehlikeli durum sonucunda çalışanlarda oluşan stres veya tükenmişlik hali ise psikososyal risktir (Yunusoğlu, 2019).

2.2.1 İş Yaşamındaki Psikososyal Tehlikeler

Ruh ve sosyal sağlığın temel belirleyicileri; bireyin yaşam koşulları, yaşam çevresi ve yapılan iştir. Ruh ve sosyal sağlığın %50’ye yakın bölümü çalışma koşullarından ve bireyin yaptığı işten etkilenmektedir (İlhan, 2016). İş, insan yaşamı için önemli bir faktördür ve iş yaşamında karşılaşılan olumsuzluklar, çalışanlar üzerinde çeşitli fizyolojik ve psikolojik baskılar veya yıkımlar oluşturmaktadır (Aytaç, 2009).

İş yaşamı; rekabet, kar baskısı, stres, kişisel hırslar gibi hususları barındırmakta, insanlar ailelerinden ve arkadaşlarından daha fazla iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2013). Hal böyle olunca iş ortamlarındaki gerek kişisel boyuttaki etmenler gerekse iş yaşamının getirdiği psikososyal faktörler doğrudan veya dolaylı olarak çalışanları etkilemekte, dolayısıyla bu risk faktörleri günlük hayata dahil olmaktadır.

Çalışma ortamlarında özellikle diğer çalışanlarla teması fazla olanlar, pek çok çalışma şekli ve etkenlerden dolayı psikososyal faktörler açısından riske maruz kalmaktadır. İnsanlarla sürekli olarak iletişim halinde olmak, farklı insanlar ve farklı etkileşimler ile yaşamak çoğu çalışan için zor süreçlerdir (İlhan, 2016). Bunun yanı sıra bütün çalışanlar psikososyal tehlikelere maruz kalmaktadır (MEB, 2017). Bireysel ve iş dışı psikososyal faktörlerin ve çevrenin dikkate alınması önemli olmakla birlikte, İSG bağlamında, psikososyal tehlikeler iş tasarımı, çalışma yapısı ve düzenlemesi ile tüm çalışma ortamı tehlikeleridir (Kennedy, 2018). İş kaynaklı psikososyal tehlikelerin içeriği Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2 İş kaynaklı psikososyal tehlikeler (Leka vd., 2008; WHO, 2008).

Kategori	İçerik
<i>İşin Kapsamı</i>	İşte çeşitliliğin az olması İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma Kişinin yeteneğine uygun iş verilmemesi Belirsiz durumunun fazla olması
<i>İş Yükü ve İşin Temposu</i>	Fazla çalışma ya da atıl kalma Makine devir hızları Zaman ve iş bitim tarihinin baskısı
<i>İş Programları</i>	Vardiya ve gece çalışmaları Esnek olmayan (katı) çalışma programları Son anda ortaya çıkan fazla mesai programları Uzun saatler boyunca tek başına çalışma
<i>Kontrol</i>	Çalışanların kararlara katılımının az olması Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması
<i>Çevre ve Ekipman</i>	Ekipman ve mekan yetersizliği Gürültü ve aydınlatma gibi olumsuz fiziksel ortam
<i>Örgüt kültürü</i>	İletişim yetersizliği Problem çözümünde desteğin olmaması Kişisel gelişim için desteğin olmaması İşletme hedeflerinin çalışanlarla paylaşılmaması/bilinmemesi

Tablo 2.2'nin devamı

Kategori	İçerik
<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	Sosyal/fiziksel olarak izolasyon Çalışanlarla veya yöneticilerle olan ilişkiler Kişilerarası çatışmaların olması Sosyal desteğin az olması
<i>İşletmedeki Görev</i>	Rollerin belirsizliği Rol çatışmalarının olması Sorumluluklar
<i>Kariyer Gelişimi</i>	Terfi olmaması ya da belirsiz olması Düşük ücretler İş güvencesinin olmaması İşin sosyal değerinin düşük olması
<i>İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi</i>	İş ve ev yaşamının birbiriyle çelişmesi Ev ortamındaki desteklerin azlığı Çift kariyer sorunları

Çalışma ortamlarından kaynaklanan çeşitli psikososyal tehlikeler bulunmasına karşın ESENER3'te 27 AB ülkesindeki kuruluşlar için belirlenen psikososyal risk etmenlerinin ortalamalarına göre en çok karşılaşılan psikososyal risk faktörleri zor müşterilerle uğraşmak ve zaman baskısıdır (Tablo 2.3).

Tablo 2.3 ESENER-3'te 27 AB ülkesindeki kuruluşlardaki riskler (Howard vd., 2022).

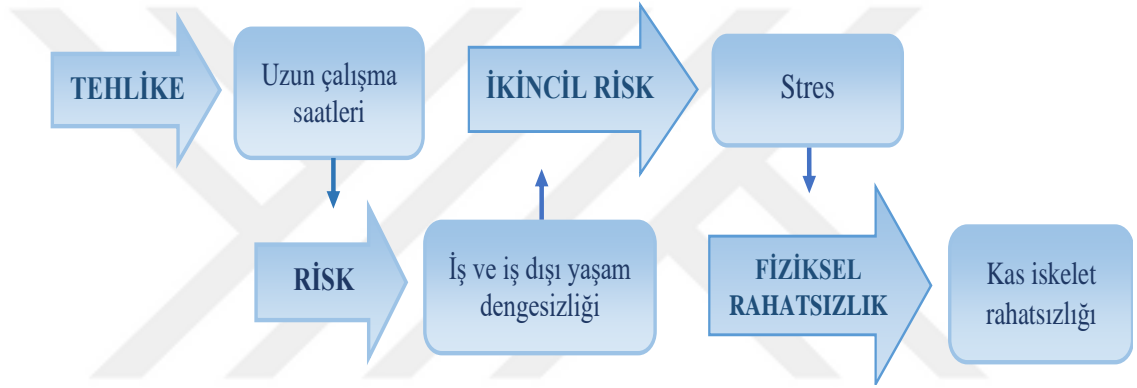
Risk faktörleri	AB ortalaması (%)
Zorlu müşteriler ile uğraşmak zorunda kalmak	59
Zaman baskısı	45
Uzun veya düzensiz çalışma saatleri	21
Örgüt içinde zayıf iletişim veya iş birliği	18
İş güvencesizliği	11

2.2.2 Psikososyal Tehlikelerin Neden Olduğu Riskler

Çalışanın üzerindeki aşırı baskı ya da taleplere yönelik bireyin verdiği olumsuz tepki çalışma ortamlarındaki psikososyal tehlikelere maruz kalma ile ilişkilendirilmektedir (Leka vd., 2017). Son yıllarda artan iş yükü ve iş temposu, azalan iş güvencesi, rol belirsizlikleri ve yetersiz sosyal destek gibi nedenlerden dolayı çalışanlar, beden ve ruhen olumsuz etkilere maruz kalmakta (Leka vd., 2008); iş ortamındaki psikososyal faktörler çalışanların huzurunu (wellbeing) etkileyerek işe ilişkin sonuçlar ve sağlık

üzerinde güçlü risk faktörleri oluşturabilmektedir (Goetz vd., 2015). Bu tehlikeler stres, tükenmişlik gibi psikososyal risklere yol açmaktadır (Vatansever, 2014). Psikososyal tehlike ve risk ilişkisi Şekil 2.1’de örneklendirilmiştir.

Psikososyal riskler gözle görünür olmadığı için tespit edilmesi zordur ve bu durum bu risklerin tanımlanmasını ve önlenmesine ilişkin çabaları zorlaştırmaktadır. Ayrıca ilk bakışta anlaşılmadığından bu risklerin belirlenmesi uzun zaman almıştır (Söyler, 2019). Günümüzde, değişen ve dönüşen iş süreçleri nedeniyle bu riskler gün geçtikçe belirginleşirken aynı zamanda artış göstermektedir (EU-OSHA, 2022).



Şekil 2.1 Psikososyal tehlike ve risk etkileşimi örneği (Vatansever, 2014’ten uyarlanmıştır).

Psikososyal tehlikeler sonucu meydana gelen psikososyal riskler, ikincil risklere yol açabilmekte, bu riskler ise çalışmada fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara ve hatta ölüme kadar giden sorunlara neden olabilmektedir. Bu bakımından maruz kalınan her tehlike birden fazla risk oluşturabilme potansiyeline sahiptir. Şekil 2.1’deki örnekte görüldüğü üzere uzun saatler boyunca çalışma durumu tehlike iken, bu nedenden dolayı kişinin kendine veya evine yeterli zaman ayıramaması veya dengeyi kuramaması sonucu iş ve iş dışı yaşamında görülen bozulmalar risktir. Bu dengenin kurulamaması sonucunda ise ikincil risk faktörü ile karşı karşıya kalınabilmektedir.

Psikososyal tehlikelerin neden olduğu psikososyal riskler şu şekildedir:

İş stresi; kişinin baş edemeyeceği kadar çok iş baskısı ve talepleriyle karşılaşması ve bunlar arasındaki dengesizlikten dolayı verdiği yanıttır (Davas, 2016). Avrupa İSG

Ajansı 2014 yılı “Avrupa’da Psikososyal Riskler” raporuna göre, yöneticilerin %80’i iş kaynaklı stres konusunda endişeli olduklarını belirtmektedir (Forastieri, 2016).

İş-yaşam dengesizliği; iş yaşam çatışması, kişisel rolün gereklilikleri ile üretken rolün gereklilikleri uyuşmadığında iş-aile çatışmasına bir yanıt olarak veya bunun tersi söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır (Pradhan vd., 2016). Özellikle kadınların çalışma hayatına girmeye başlamasıyla iş ve özel yaşam dengesini kurmak zorlaşmakta, çeşitli sorunlar kendini göstermeye başlamaktadır.

Mobbing (psikolojik şiddet/yıldırma); mobbing zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, karmaşık olayların yaşandığı çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşımakta, süreç içinde rol alan kişiler de belirli gruplar içinde tanımlanması gerekmektedir (Tınaz, 2006).

Depresyon; yoğun stres altında bulunan kişilerde görülmekle birlikte, sürekli aynı işi yapan, yeteneklerini kullanmayan, performansının karşılığını alamayan, söz hakkı olmayan ve mobbinge maruz kalan kişiler yüksek risk altındadır. Yapılan çalışmalar, işyerinde depresyonun 20 kişiden birinde ortaya çıktığını gösterirken (Zorlu, 2015), ABD’de her yıl 200 milyon çalışma gününün depresyon nedeniyle kaybedildiği tahmin edilmektedir (McTernan vd., 2013).

Tükenmişlik; çalışma ve sosyal yaşam ilişkilerinde sorunlara yol açan, özsaygı yitimi, kronik yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk duygularının gelişimi ile birlikte seyreden fiziksel, duygusal ve entelektüel tükenmeyle sonuçlanan bir durumdur (Davas, 2016). Özellikle öğretmenler, akademisyenler, doktorlar ve hemşireler arasında yaygın olarak görülmektedir (Tetik, 2011).

İşyeri intiharı; intihar; karmaşık, anlaşılması zor ve zahmetli bir süreçtir. En genel anlamıyla bireyin kendi iradesiyle kendi fiziksel varlığına son vermesi durumudur (Köse, 2016). WHO verilerine göre 40 saniyede bir kişi intihar etmekte ve her yıl yaklaşık 800.000’e yakın kişi bu yolla yaşamına son vermektedir (ILO, 2016).

2.2.3 Psikososyal Risk Faktörlerinin Ortaya Çıkma Nedenleri

2.2.3.1 Bireysel faktörler

Psikososyal risklerin ortaya çıkmasında kişilik, karakter ve tecrübe gibi özellikler başta olmak üzere pek çok değişken mevcuttur. Bireyin olaylara ilişkin bakış açısının yanı sıra eğitim düzeyi gibi sosyodemografik özellikler önem taşımaktadır. Bu anlamda yaş, medeni durum ve kültürel yapı, beklentiler ve psikolojik yapı gibi etkenler rol oynamaktadır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009; Söyler, 2019). Örneğin sürekli kaygılı veya aşırı hassas kişilerin COVID-19 hastalığına yakalanma ihtimali düşünüldüğünde, bu kişilerin enfekte olma riskinden dolayı oldukça tedirgin ve stresli oldukları görülecektir. Bu durumun sosyal ilişkilere, iş verimine veya iş performansına kadar birçok boyutta yansımaları kaçınılmazdır.

Ek olarak, pandemi döneminden önce herhangi bir ruhsal bozukluk tanısı almamış kişilerin, bu süreci psikolojik anlamda daha rahat atlatabileceği ileri sürülmektedir (Anonim, 2020). İnsanların çevrelerindeki her olayı aynı şekilde algılamayacakları ya da değerlendiremeyecekleri düşünüldüğünde her kaynağın veya uyarıcının her insanı aynı düzeyde etkilemeyeceği anlaşılmakta, dolayısıyla işyerlerinde yaşanan stresin bireylere göre ve her meslek grubuna özgü olarak farklılık gösterebileceği beklenmektedir (Solmuş, 2010).

2.2.3.2 Sosyal ve çevresel faktörler

İş yaşamı içerisinde olsun sosyal yaşam içerisinde olsun birçok değişken mevcuttur ve bu değişkenler hızlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu nedenle dengeyi sağlamak kolay değildir ve ortaya çıkan sorunların iş yaşamını etkilemesi beklenmektedir (Çakınberk ve Öncül, 2013). Yapılan çalışmalar, sosyal ilişkilerin kaliteli olmayışı halinde sorumluluk almaktan kaçınma, kariyer planlamasından vazgeçme, örgüte olan bağlılıkta azalma, stres ve tükenmişlik gibi çok sayıda olumsuz durumun ortaya çıktığını belirtmektedir (Çakmak vd., 2012).

Dış çevreden kaynaklanan ve kişilerde baskı yaratan unsurlardan bir diğeri de küresel çapta yaşanan teknolojik değişimler, sosyokültürel olaylar ve yaşam standartlarında

meydana gelen değişimlerdir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Bu değişimlerden biri de COVID-19 pandemisidir. COVID-19 pandemisiyle birlikte insanlar yeni süreç uyum sağlamaya çalışırken stres yaşamakta ve bu değişimlerin yaşamlarına olan etkisini değerlendirmektedir.

2.2.3.3 Örgütsel faktörler

Örgütsel boyutta baskı oluşturan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar; işle ilgili nedenler, bireyin örgütteki rolü, çalışanlar ve kişilerarası ilişkiler, örgütün faaliyet alanı ve kariyer gelişimi şeklinde sıralanabilir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Örneğin, değişen sürece ilişkin çalışanların görüşlerinin alınmadığı ya da fikirlerinin benimsenmediği işyerlerinde psikososyal risklere maruz kalınması daha olasıdır.

Yapılan araştırmalar, ABD, Avustralya, Fransa, Japonya, Çin, Hindistan ve Tayvan olmak üzere yönetilemeyen iş yükü, sıfır saat sözleşmeleri, iş güvencesinin olmaması ve çalışma koşullarının çalışanların aleyhine değişmesi gibi faktörler nedeniyle bu ülkelerde, işyeri intiharlarının her geçen gün artma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Gökgöz, 2017).

2.2.4 Psikososyal Risk Faktörlerinin Etkileri

Risk faktörlerinin etkin yönetilebilirliği, olumlu ya da olumsuz psikososyal çalışma ortamına sahip olunması ile ilişkilidir. Olumlu psikososyal ortamda; anlamlı çalışma, vasıflardan uygun bir şekilde yararlanma ve çalışanın ilgisini çeken bir çalışma söz konusudur. Tam tersi olumsuz bir psikososyal çalışma ortamında ise anlamsız çalışma, vasıflarından yeterince yararlanamama ve yüksek düzeyde belirsizlik gibi faktörler yer almaktadır (Leka vd., 2017). Bu anlamda olumlu psikososyal çevrenin sağlığı iyileőtirdięi, olumsuzluk durumunda ise özellikle sosyal olarak dezavantajlı grupta bulunanlarda kötü sağlık durumu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Egan vd., 2008). Diğer taraftan, çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları olumsuzlukların başarılarını olumsuz yönde etkilediği yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir (Aytaç, 2009).

2.2.4.1 Çalışan sağlığına etkileri

Ruh ve sosyal sağlığın değerlendirilmesinin beden sağlığına göre daha zor olmasına karşın, etkilenimi daha kolay olmaktadır (İlhan, 2016). Psikolojik sağlıktaki bozulmanın ciddiyeti, psikososyal tehlikelere maruz kalma düzeyine göre değişmekte, çalışanlar işyeri ortamı ve çevresindeki olumsuz/zararlı durumlara karşı duygusal, bilişsel, davranışsal veya fizyolojik olarak tepkiler vermektedir (Işık, 2021). Bunun yanı sıra psikososyal tehlikelerin sonuçlarının ortaya çıkması zaman almakta, birçok faktör etki göstererek uzun ve karmaşık bir süreç gerçekleşmektedir (Davas, 2016). Bahsedildiği üzere iş yaşamında karşılaşılan depresyon, tükenmişlik ve intihar gibi riskler iş stresi ile ilişkilidir ve ortaya çıkan sonuçlar birbiri ile bağlantılıdır. Bu doğrultuda, psikososyal tehlike ve risklerin etkileşiminin, çalışanlar üzerindeki etkileri (Tablo 2.4) aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Tablo 2.4 Psikososyal risk faktörlerinin çalışan sağlığına etkisi (Büyükkara vd., 2016; Davas, 2016; Einarsen vd., 2010; ILO, 2020a; Leka vd., 2004).

Fiziksel Etkileri	Çarpıntı, göğüs ağrısı, baş ve eklem ağrıları
	Bağışıklığın baskılanması ve bulaşıcı hastalıklar
	Hipertansiyon, kalp ve şeker hastalığı
	Sindirim sorunları, obezite, ülser
	Kas-iskelet sistemi bozuklukları
Psikolojik Etkileri	Deri hastalıkları (egzama vb.), alerji
	Kronik yorgunluk
	Anksiyete, depresyon, huzursuzluk
	Sinirli, kaygılı ve depresif olma
Davranışsal Etkileri	Mantıklı düşünmede ve karar vermede zorlanma
	Konsantrasyon bozukluğu
	Travma sonrası stres bozukluğu
Davranışsal Etkileri	Sigara, alkol ve madde kullanımı
	Kötü beslenme
	Uyku bozuklukları

2.2.4.2 İş yaşamına etkileri

Psikososyal risk faktörlerine maruziyet, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının yanı sıra psikolojik iyi oluş üzerinde etki göstermekte, genel çalışma ortamına ve dinlenme sürelerinin kalitesine kadar birçok faktörü çeşitli seviyelerde etkilemektedir (Fernandes ve Pereira, 2016). Bu sonuçlardan bazıları devamsızlık, zayıf bağlılık, ekip içi ilişkiler ve ekip performansıdır (Kennedy, 2018). Çalışanın birinde ortaya çıkan stres faktörü, diğer çalışanları da etkileyerek güvenliği tehdit etmekte ve iş kazalarına sebebiyet verebilmektedir (Aytaç, 2009).

Psikososyal riskler iş kazalarında ana aktör olmadığı durumlarda bile yıkıma ve kayıplara sebebiyet verebilmektedir. Söz konusu psikososyal riskler, diğer risk faktörlerinden bağımsız düşünülebileceği gibi bu risklerin etkilerinden de kaynaklanabilmekte ve iş kazalarına sebep olmaktadır (Tepe vd., 2022). Psikososyal risklerin yol açtığı iş kazası nedeniyle yılda 6 milyon iş günü kaybı olurken, işle ilişkili hastalıklar yüzünden yılda 30 milyon iş günü kaybı olmuştur (Mark vd Smith, 2008). Psikososyal risklerin iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri şu şekilde sıralanabilir (Büyükkara vd., 2016; Davas, 2016; Goetzel vd., 2018):

- Tatminsizlik, moral kayıpları, işte var olamama, uyumsuzluk,
- Performans düşüklüğü, verimsizlik, iş kazaları, kalite ve üretim sorunları,
- İş doyumunda ve örgüte bağlılıkta azalma, işe devamsızlık, istifalar,
- İş kazaları, sağlık harcamaları veya sakatlıklar nedeniyle maliyet artışı,
- Erken emekliliğin artması, tazminat talebi.

Psikolojik durumun kötü olması iş güvenliğini ciddi boyutlarda tehlikeye atmaktadır (EU-OSHA, 2022). Psikososyal risklerle ilgili yapılan çalışmalar ile özellikle, duygusal taleplerin, işin anlamının, öngörülebilirliğin, rol netliği ve çatışmalarının, işe bağlılığın ve işe etkinin de psikososyal iyilik, işten ayrılma düşüncesi ve iş devamsızlığı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Kristensen, 2010).

2.2.5 Psikososyal Kuramsal Modeller

Psikososyal riskler, doğrudan ölçülemediği için çalışanlar üzerine etkilerinin ölçülmesi amacıyla açıklayıcı modellere gereksinim duyulmuştur. Araştırma ve uygulamalarda etkili olarak kullanılan ve geçerliliği kabul edilen iki model bulunmaktadır. İlki Karasek ve ark.nin geliştirdiği iş yükü- kontrol-sosyal destek modeli iken, diğeri ise Siegrist'in çaba-ödül uyumsuzluk modelidir (Demiral, 2004).

2.2.6 Psikososyal Risk Faktörlerini Ölçmede Kullanılan Araçlar

Psikososyal risklerle ilişkili olabilecek farklı değişkenleri ölçmek için kullanılan ve farklı dillere uyarlanmış çeşitli ölçekler bulunmaktadır (Tabanelli vd., 2008). Bu ölçeklerden bazıları, amaçları ve ölçtüğü değişkenler Tablo 2.4'te özetlenmiştir. Bu ölçeklerden yalnızca çaba-ödül dengesizliği ve iş stresi ölçekleri Türkçe'ye uyarlanmıştır (Demiral vd., 2007; Demiral vd., 2012).

Tablo 2.5 Psikososyal risk ölçekleri (Tabanelli vd., 2008).

Kopenhag Psikososyal Risk Ölçeği (COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE)
Amaçlar: Psikososyal faktörler, stres, bireysel sağlık / esenlik, kişilik faktörleri (başa çıkma tarzı, tutarlılık duygusu, vb.)
Ölçtüğü Değişkenler: Niceliksel talepler, bilişsel ve duygusal talepler, duyguları saklama gereksinimi, duygusal talepler, işyerindeki etki, gelişme olanakları, işte serbestlik derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol netliği, rol çatışmaları, liderlik, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, iş güvencesi, iş doyumunu, zihinsel/fiziksel sağlık
Çaba-ödül dengesizliği (EFFORT-REWARD IMBALANCE)
Amaçlar: Mutluluk belirleyicileri olarak emek-ödül ilişkisi
Ölçtüğü Değişkenler: Çaba: nicel/nitel iş yükü, fiziksel iş yükü, Ödül: gelir, itibar, kariyer, güvence, Fazla sorumluluk alma
NIOSH genel iş stresi ölçeği (NIOSH GENERIC JOB STRESS QUESTIONNAIRE)
Amaçlar: İşin özellikleri, psikososyal faktörler, fiziksel koşullar, güvenlik tehlikeleri, stres, sağlık ve iş memnuniyeti
Ölçtüğü Değişkenler: İş yükü, sorumluluk, rol talepleri, zihinsel talepler, çatışma, yeteneklerin kullanımı, çalışma olanakları, iş kontrolü, bireysel stres, sosyal destek, saygınlık

Tablo 2.5'in devamı

Psikososyal çalışma koşulları (PSYCHOSOCIAL WORKING CONDITIONS)
Amaçlar: Psikososyal çalışma koşullarının stres etkisi
Ölçtüğü Değişkenler: İş talepleri, iş kontrolü, sosyal destek
İş içeriği ölçeği (JOB CONTENT QUESTIONNAIRE)
Amaçlar: İş stresinin gelişiminin yüksek talep / düşük kontrol / düşük destek modeli kullanılarak katılımcıların çalışma görevleri içeriği
Ölçtüğü Değişkenler: Karar serbestliği, psikososyal talepler, sosyal destek, fiziksel talepler, iş güvencesizliği
Mesleksel stres göstergesi (OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR)
Amaçlar: Stresli çalışma koşulları
Ölçtüğü Değişkenler: İç etmenler, yönetsel rol, ilişkiler, kariyer/gelişim, kurum yapısı, ev-iş ilişkisi, düşük iş memnuniyeti, zayıf zihinsel/fiziksel sağlık, baş etme yeteneği, strese yatkın olma

2.2.7 Psikososyal Risk Faktörlerine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması amacıyla birçok ülkede yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Yasal düzenlemelerle yalnızca iş stresi ve zihinsel sağlık sorunları değil aynı zamanda stresle ilişkili fiziksel faktörler de ele alınmıştır. Bu kapsamda işverenlerin bu yasal düzenlemeler çerçevesinde riskleri önlemeleri beklenmektedir (Leka vd., 2004).

2.2.7.1 Dünyadaki yasal düzenlemeler

İSG'nin iyileştirilmesinde Avrupa Birliği'nin 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönergesi temel yasal düzenleme olarak kabul edilmektedir. Direktifte, fiziksel ve kimyasal riskler gibi psikososyal risklerin de önlenmesine ilişkin gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir (European Social Partners [ESP], 2008). Bu Direktif özellikle kendinden sonraki direktiflere temel oluşturduğu için "Çerçeve Direktif" olarak nitelendirilmektedir (Baloğlu, 2013). Ancak yapılan araştırmalar, psikososyal riskler ve işle ilişkili stres yönetimi kapsamında oluşturulan bu direktifi yetersiz bulmuştur (Iavicoli vd., 2011; Leka vd., 2011). Bunun nedeni ise, psikososyal konusunun önceliğinin ve farkındalığın düşük olması, konuya ilişkin bakış açılarının karmaşık olması ve bununla baş etmenin zor olması ve sosyal taraflar arasında anlaşmazlık olarak değerlendirilmiştir. Ülkeler düzeyinde bakıldığında, strese ilişkin konular

hakkında yeterli bilinç oluşmamıştır. Bu konuda yasal düzenlemelerin sınırlı/eksik olması, yönetimi ve değerlendirilmesi konusundaki eksiklikler ve psikososyal konularının önceliğinin olmaması nedenleri olarak bildirilmiştir (Iavicoli vd., 2011).

Öte yandan çalışanların ve işverenlerin farkındalığını ve algı düzeyini artırmak, işyerinde işle ilgili stresi önlemek ve yönetmek için 8 Ekim 2004 tarihinde AB üye ülkeleri tarafından Avrupa Sosyal Ortaklarının İşle İlgili Stres Üzerine Çerçeve Yönergesi imzalanmıştır (ESP, 2008). Yönerge yasal bir araç olmamakla birlikte, AB'ye üye ülkelerden bazıları bu yönergeyi ulusal toplu sözleşmeler, tavsiyeler veya rehberler gibi çeşitli pratik araçlar veya anketlerle uygulamaktadır (EU, 2011).

Çalışma yaşamının iyileştirmesi kapsamında diğer bir oluşum da WHO ve EU-OSHA gibi uluslararası kuruluşlar tarafından, psikososyal risklerin belirlenmesi ve önlenmesine ilişkin olarak oluşturulan Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu (PRIMA-EF)'dur. Söz konusu Konsorsiyum, İngiltere'de Nottingham Üniversitesi koordinatörlüğünde WHO'nun bir iştiraki olarak, Avrupa'nın belirli ülkelerindeki İSG kurumlarıyla birlikte psikososyal riskleri önlemeye ilişkin bir programdır (WHO, 2008).

2.2.7.2 Türkiye'deki yasal düzenlemeler

Türkiye'de psikososyal risk faktörleri AB sürecine uyumun bir yansıması olarak risk değerlendirmesi kapsamına dahil edilmiştir. Konuya ilişkin olarak, bu alanda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından bir kılavuz yayımlanmıştır (Büyükkara vd., 2016; AÇSHB, 2020).

Risk değerlendirmesi sürecine dahil edilmesine karşın bu risklerin değerlendirilmesi konusunda yeterli bilgi bulunmadığı gibi, konuya ilişkin olarak ayrı bir yönetmelik de bulunmamaktadır (Gagliardi vd., 2014). Şahan ve Demiral (2019)'in üç farklı işyerinde çalışanlar ve yöneticilerle gerçekleştirdiği nitel araştırmanın sonuçlarına göre, Türkiye'de psikososyal risk değerlendirmesi ve önlenmesine dair herhangi bir politika/mevzuat bulunmadığı; işveren ve çalışanların psikososyal risk konusunda farkındalıklarının olmadığı vurgulanmaktadır. Bu durum psikososyal risklerin etkili

bir şekilde yönetilememesine ve iş ortamlarında sıklıkla karşılaşılmasına karşın psikososyal risklere dair farkındalığın oluşmamasına neden olmaktadır.

2.3 COVID-19 (Koronavirüs)

2.3.1 COVID-19 Tanımı ve Genel Bilgiler

COVID-19, şiddetli akut solunum sendromu SARS-CoV-2 virüsünün neden olduğu bulaşıcı bir küresel hastalıktır (WHO, 2021). COVID-19'dan sorumlu virüs, SARS-CoV ve MERS-CoV olmak üzere *Betacoronavirus* içindeki *Sarbecovirus* altcinsi altında yer almaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2020).

Çin'in Wuhan kentinde 2019 Aralık ayında sebebi bilinmeyen şekilde ortaya çıkan COVID-19, küresel çapta yayılmaya devam ederek günümüzün en ciddi sağlık sorunlarından biri haline gelmiştir (Mo vd., 2020; Q. Li vd., 2020). COVID-19 esasen damlacık yoluyla bulaşırken, hasta kişilerin öksürme ve hapşırma yoluyla etrafa saçtıkları sekresyonların, diğer kişilerin ağız, burun veya göz mukozasına temas etmesi sonucu da bulaşabilmektedir. Ayrıca asemptomatik kişiler de bulaştırıcı olabilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020).

COVID-19'lu hastalarda; ateş, kuru öksürük, nefes darlığı, miyalji ve yorgunluk gibi belirtiler ortaya çıkmasının yanı sıra (X. Li vd., 2020), COVID-19'a yakalandıktan sonra uzun süreli sağlık sorunları yaşanabilmekte bu durum aylar sonra bile kişilerin kendini kötü hissetmesine neden olmaktadır. "Uzun COVID" olarak nitelendirilen bu durumun ağır COVID geçiren kişilerde görülme olasılığı daha yüksektir. En sık görüldüğü bildirilen belirti ve şikayetler; yorgunluk, egzersiz yapamayacak kadar düşük enerji, solunum zorluğu, göğüs ağrısı, geçmeyen öksürük, ateş, eklem ağrısı, baş ağrıları, hafıza sorunları ve berrak düşünmede zorluk ('zihin bulanıklığı'), depresyon ve anksiyete şeklinde sıralanabilir (Australian Government, 2022).

2.3.2 COVID-19 Risk Grupları/ Faktörleri

COVID-19 hastalığına toplumun tümü duyarlı olmasına karşın sağlık çalışanları yüksek risk altındadır. Ayrıca ileri yaştaki kişiler, erkekler, komorbiditesi olanlar,

mevsimlik tarım işçileri ile okullar, rehabilitasyon ve bakım merkezleri, kırsal, ceza evleri ve göçmen kamplarında yaşayanlar COVID-19 hastalığına ilişkin riskli gruplardandır (Sağlık Bakanlığı, 2020). Araştırmalar, COVID-19 nedeniyle gerçekleşen ölümlerin %81'den fazlasının 65 yaş üstü kişilerde meydana geldiğini gösterirken, ırksal ve etnik azınlıkta kişilerde COVID-19'dan kaynaklanan ölümlerin daha genç yaşta gerçekleştiğini, belirli engelleri olan kişilerin COVID-19'a yakalanma olasılığının daha yüksek olduğunu ve hastalığın daha kötü sonuçlar doğurduğunu vurgulamaktadır (Centers for Disease Control and Prevention, 2020a).

ABD Hastalık Kontrol ve Korunma Merkezi tarafından COVID-19 hastalığının daha ciddi sonuçlarla ilişkilendirilmiş risk faktörleri ise şu şekilde sıralanabilir: Kronik böbrek yetmezliği, kanser, kronik karaciğer hastalığı, astım ve KOAH (kronik obstrüktif akciğer hastalığı) gibi akciğer hastalıkları, kistik fibroz, demans ve diğer nörolojik bozukluklar, hipertansiyon, diyabet, kalp yetmezliği, koroner arter hastalığı ve kardiyomiopati gibi kardiyovasküler hastalıklar, HIV enfeksiyonu, zayıf veya baskılanmış bağışıklık sistemi, depresyon ve şizofreni spektrum bozuklukları, obezite, orak hücreli anemi, gebelik ve sigara kullanımı gibi risk faktörleridir (Centers for Disease Control and Prevention, 2020a).

2.3.3 COVID-19 ve Psikolojik Etkileri

COVID-19 salgınına verilen erken psikolojik tepki, sürece ilişkin yoğun korku ve endişe halidir. Pandeminin ilan edilmesinin ardından toplumda korku ve endişenin yanı sıra çaresizlik düzeyinde artışlar görülmüştür (Işıklı, 2020). Salgının, insanların anlık düşüncelerini ve duygusal tepkilerini kontrolsüz olarak etkilemesi doğal ve normaldir. Ancak davranışlar, kararlar ve olaylara ilişkin bakış açısının kontrolü de bireyin elindedir. Bu noktada virüsün yarattığı psikolojik etki; bireyin kişilik özelliklerine, yaşadığı olumsuzluklara karşı verdiği tepkilerine ve tecrübelerine göre değişmektedir (Anonim, 2020). Hastalık herkesi aynı şekilde etkilememesine karşın, herkeste aynı şiddette yaşanmayan ve kişinin içinde bulunduğu duruma göre değişen tepkiler (Tablo 2.6) bulunmaktadır (Australian Government, 2022; Işıklı, 2020).

Tablo 2.6 COVID-19'un psikolojik etkileri (Işıklı, 2020).

Duygusal tepkiler	Şok, öfke, çaresizlik, hissizlik, donukluk, karamsarlık, Boşlukta hissetme, ümitsizlik, değersizlik duygusu, Virüs bulaşma endişesi ve buna bağlı aşırı korku hali, Aşırı evham, suçluluk, utanç, asabiyet, tahammülsüzlük, Geleceğinin olmayacağı hissi, gerçeklik hissini kaybetme.
Bilişsel tepkiler	İstenmeyen ve önlenemeyen düşünceler (ölüm hissi vb), Dikkati toplamada güçlük, konsantrasyon bozukluğu, Karar vermede zorlanma, bellek sorunları/unutkanlık, Yanlış inançlar geliştirilmesi ('hepsi benim suçumdu'), Düşüncelerde karışıklık/düzensizlik, Yaşadıklarını çarpıtma/değiştirme, Kendine saygı duymama, inancını kaybetme ve suçlama.
Davranışsal tepkiler	Salgını hatırlatan uyaranlardan kaçma/kaçınma, Yerinde duramama, huzursuzluk, ani irkilmeler, Gereğinden fazla önlem davranışı sergilemek, Aile, okul, iş konularında ve günlük sorumluluklarını yerine getirememe/zorluk yaşanması.
Fiziksel tepkiler	Yorgunluk/bitkinlik, enerjisiz hissetme, baş dönmesi, Uykusuzluk, uyku düzeninde bozulma (aşırı uyuma, uyuyamama veya uykuyu sürdürmemeye), İlgi düzeyinde azalma, cinsel istekte azalma, Tedirginlik, yaygın ağrılar, baş ağrısı ve göğüs ağrısı, İştahsızlık/aşırı yeme isteği, mide/bağırsak sorunları, Bağışıklık sisteminde bozulma, çarpıntı, bulantı.
Sosyal (kişiler arası) tepkiler	Yabancılaşma, sosyal geri çekilme, aile üyesiyle çatışma, Evlilikte yeni sorunlar/kronik sorunların büyümesi, İş yaşamında kişiler arası ilişkilerde çatışmalar, Güvensizlik, şüphecilik, yargılayıcı ve suçlayıcı olma.

Bu psikolojik tepkiler salgın sonrasında insanlarda farklı düzeylerde ve farklı şiddetlerde görülebilecek akut stres tepkileridir. Bu psikolojik belirtilerin şiddetini ve süresini artıran bazı risk etkenleri şu şekildedir: yaşanan bölge ve ülkede salgına bağlı ölüm oranları, hastalığın yayılma hızı ve vaka sayıları, önlemlerin etkili ve hızlı olup

olmaması, bilginin tek ve güvenilir kaynaktan paylaşılması gibi birçok etken rol oynamaktadır (Işıklı, 2020).

Belirtilerin ortaya çıkmasını etkileyen faktörlerden biri de bireysel farklılıklardır. Küresel boyutta etki yaratan COVID-19 salgını esnasında ve sonrasında strese bağlı olarak ortaya çıkan etkiler, yaş, meslek, fiziksel ve ruhsal hastalıkların olup olmaması, sosyal ve kültürel özellikler, sosyoekonomik koşullar, bireysel özellikler ve bireyin psikolojik anlamda iyi oluşuna bağlı olarak farklılık gösterebilirken, bu risk faktörleri psikolojik belirtilerin şiddetinde ve süresinde belirleyici rol oynamaktadır (Işıklı, 2020; Kaya, 2020). Bunun yanı sıra bireylerin güvenlik ve beslenme gibi temel ihtiyaçlarının yetersizliği, sosyal destek eksiklikleri, sürece ilişkin eksik veya yanlış bilgilendirmeler, karantina süresinin uzaması, maddi kayıplar yaşanması ve COVID-19 semptomlarının görülmesi veya pozitif bireylerle temasta bulunulması gibi değişkenler bireyleri psikolojik anlamda daha riskli konuma getirmektedir (Kaya, 2020).

2.3.4 COVID-19 Korunma Yolları

COVID-19 damlacık ve temas yoluyla kolay ve hızlı bir şekilde bulaşabildiğinden milyonlarca insan enfekte olmuştur. Hastalığı hem asemptomatik hem de hastalık belirtileri gösteren kişiler bulaştırabildiği için herkesin korunma önlemlerine sıkı bir şekilde uyması büyük önem taşımaktadır. Hastalığı önlemede en etkili ve akılcı yöntem korunmadır. Korunmada amaç; yeni olgu ve ölümleri önlemek ve bu sayede salgını kontrol altına almaktır. Salgının kontrol altına almak için gereken en önemli basamaklar; korunma, olguların tespiti ve etkin tedavisi, temaslı takibinin yapılması, karantina ve izolasyon önlemlerine uyulmasıdır. Hastalıktan korunmanın en önemli yolu virüse maruz kalmamaktır. Bu kapsamda korunmada en etkili yöntemler; el hijyeni, maske kullanımı, sosyal mesafe ve izolasyon, hastaların izolasyonu ve temaslı takibi, sağlık çalışanlarının korunması ve çevre temizliğidir (Centers for Disease Control and Prevention, 2020b; Chu vd., 2020).

2.4 COVID-19 ve Psikososyal Risk Faktörleri Arasındaki İlişki

Pandemi ile birlikte, çalışma koşulları ve içeriklerinin değişim hızına ayak uydurmak ve iş-özel hayat dengesini kurmak giderek zorlaşmaktadır. Pandemi sürecinin, ekonomik koşullardaki belirsizliklerin yanı sıra iş dünyasındaki belirsizlikler, artan işsizlik ve kitlesel işten çıkarmalar, sosyal ve kamusal hayattaki belirsizlikler, yüksek performans beklentileri, çalışma saatlerinin ve çalışma ortamlarının değişmesi gibi faktörler nedeniyle çalışanların yeni durumlara adapte olmasını gerektirmesi, işyerlerinde psikososyal risklerin ve krizlerin doğru yönetimi ve çalışan nüfusun refahını koruyabilecek yeni bir planlama ve uygulama sürecine de hazırlıklı olmaya davet etmektedir (ILO, 2016).

COVID-19 pandemi döneminin küresel ölçekte belirsizliğe yol açtığı açıktır. Belirsizlik durumu çalışanları çeşitli risk faktörleri ile karşı karşıya bırakırken, pandemi dönemiyle birlikte özellikle psikolojik anlamda etkilenmeler (bkz. Şekil 2.2) yaşanmaktadır. Bu nedendir ki COVID-19 döneminde, iş yaşamında psikososyal risk faktörleri ile karşılaşılması daha olasıdır. Nitekim psikososyal risk faktörlerinin yol açtığı sorunlar psikolojik iyi oluş ile doğrudan bağlantılıdır. Örneğin çalışma ortamlarında, pandemi sürecinden kaynaklanan karamsarlık veya öfke hali, olumsuz ilişkilere veya işe konsantre olamama gibi sorunlara yol açabilirken, iş stresi ve iş-yaşam dengesinin bozulması gibi psikososyal risklere de neden olabilmektedir.

Veriler, COVID-19 pandemisi nedeniyle aşırı iş yükü ve zaman baskısı gibi psikososyal risklerin ortaya çıktığını ve yoğunlaştığını göstermektedir. Genel olarak yöneticiler, kısıtlamalara ilişkin uyum sağlama ve işteki belirsizliklerin yanı sıra şirket performansı, hedefe ulaşma ve rekabet gibi durumlar nedeniyle stres yaşadıklarını belirtirken, çalışanlar ise zaman baskısı ve aşırı iş yüküne maruz kaldıklarını belirtmektedir. Süreç ile yaşlı çalışanların artan sağlık kırılganlıkları nedeniyle eve gönderildiğinden, mevcut iş yükünün kalan personele bölünmesi nedeniyle daha fazla çalışmaya yol açtığı da vurgulanmaktadır (Broughton vd., 2022). Diğer taraftan, pandeminin yarattığı etki ile birlikte birçok çalışan hijyen koşulları veya hastalık bulaştırma gibi etkenler nedeniyle baskı altında kalmaktadır. Örneğin, pandemi döneminin başlarında, işyerlerinin bazılarının kapanması bazılarının ise uzaktan

çalışma şekline geçmesi nedeniyle yaşanan dengesizlikler veya toplu işten çıkarmalar, birçok çalışan açısından stres ve aile çatışmaları gibi risklere maruz bırakmıştır.

2.4.1 Üniversite Çalışanlarının COVID-19 Döneminde Karşılaştıkları Psikososyal Risk Faktörleri

COVID-19 pandemisi ile beraber psikososyal risk faktörlerinin içeriği değişirken, yeni psikososyal risklere de maruz kalınmaktadır. Yapılan çalışmalar ışığında COVID-19 pandemisiyle birlikte üniversite çalışanlarının karşılaşılabileceği psikososyal risk kriterleri; ortak alanlar, çalışma alanı kapasitesi, ekipman kullanımı, iş yoğunluğu, ortamın havası (nem vb.), hijyen şeklinde sıralanabilir. Ayrıca pandemi dönemine ait belirsizlikler, iş yaşam dengesi, sosyal destek, kişilerarası ilişkiler veya iletişim gibi etkenler çalışanların pandemi döneminde karşılaşılabilecekleri psikososyal risk faktörleridir. Bunların ötesinde pandeminin beraberinde getirdiği dijitalleşme, gün geçtikçe hayatımızın odak noktası haline gelmeye ve yaşam tarzlarını değiştirmeye başlamıştır.

- Çalışma Ortamı ve Ekipman

COVID-19'un beraberinde getirdiği enfekte olma düşüncesi, çalışanların işlerine yeterince adapte olamaması halini, bu da sürekli kaygı içinde yaşamalarına yol açarak gerek günlük yaşamlarını gerekse de iş yaşamlarını sekteye uğratmaktadır. Buna etken, özellikle ortak kullanım alanı veya çalışma kapasitesinin sınırlılığıdır. Ortak kullanım alanlarında hastalık bulaştırma kaygısı daha da şiddetlenmektedir. Bu nedenle çalışma alanının geniş olması ve havalandırma gibi unsurlar bu dönemde ayrı bir öneme sahiptir.

Enfekte olma kaygısının artmasında rol oynayan diğer etkenler, COVID-19 riskinin sınırlanması için gereken uygulamalarla ilgili stratejinin net olmaması ve kişisel koruyucu ekipman eksikliğidir. Diğer yandan, kişisel koruyucu ekipmanların uzun süreli kullanımına bağlı olarak yorgunluk, bitkinlik veya terleme artışı ve buna bağlı olarak sıvı kaybı ve klostrifobi ortaya çıkabilir. Bunun sonucu olarak da çalışanların stres seviyelerinin artması ve anksiyete oluşması mümkündür (Center for the Study of Traumatic Stress [CSTS], 2020). Ayrıca evden çalışması gereken kişiler için evdeki

çalışma/ofis düzeninde ekipman eksikliği ve yetersiz fiziksel ortam (sıcak, soğuk veya ev hijyeni gibi) nedeniyle çalışanlarda işe bağlı stres ve anksiyete görülebilmektedir (AÇSGB, 2020; ILO, 2020a).

- İş Yükü ve Çalışma Temposu

COVID-19 pandemisiyle okulların kapanması ve öğrencilerin evden eğitime devam etmesi nedeniyle üniversite çalışanlarında uzaktan çalışma şeklinin benimsenmesi (özellikle dijital teknoloji ile mesafesi olan kişilerde), çalışanlarda sürecin doğru şekilde işleyebilmesi adına iş temposunun artması veya gereken dinlenme sürelerinin uygulanmaması nedeniyle psikososyal risklere maruz bırakabilir. Ayrıca uzaktan çalışması mümkün olmayan personellerde hem enfekte olma kaygısı hem de iş yoğunluğu ve temposu nedeniyle psikososyal anlamda sorunlar görülebilir.

- İş-Özel Hayat Dengesi

Uzaktan çalışma koşullarıyla birlikte iş ve özel hayat arasındaki sınır bulanıklaşırken (Broughton vd., 2022), uygulanan tedbirler ile hafta sonu ve akşamların iş dışı görülmesi güçleşmektedir. Ayrıca her şeye yetişme veya her şeyden haberdar olma kaygısıyla süreç daha da zorlaşmaktadır. Nitekim psikolojik ve fiziksel sağlık, iş verimliliği ve üretkenlik bakımından iş-özel yaşam dengesinin sağlanması oldukça önemlidir (AÇSGB, 2020). Pandemi döneminin getirdiği uzaktan çalışma sistemi üniversite çalışanları açısından düşünüldüğünde, uzaktan çalışma sisteminde 7/24 ulaşılabilir olma baskısıyla çalışmak veya dijital teknolojilere ilişkin artan bağımlılık iş-yaşam dengesizliğini artırıcı etkiye sahiptir.

Ayrıca kimi zaman çalışanlar; eşleri, çocukları veya oda arkadaşları ile aynı alanları paylaşmak zorunda kalmakta, bazen de çocuk bakımı, ev işleri veya aile sorumlulukları ile başa çıkmada zorluklar ve stres gibi riskler ortaya çıkabilmektedir (ILO, 2020a). Bu anlamda özellikle kadınlar, birincil sorumluluk taşımaktadır (ILO, 2020b).

- İletişim ve Bilgilendirme

COVID-19 sürecine ilişkin bilgilerin takip edilmesi ve önlemlerin yaygınlaşabilmesinde önemli rol oynayan araçlardan biri medyadır. Bu bakımdan medya, hastalığa karşı enfekte olma korkusuna bağlı olarak anksiyeteye sebep olabilir. Aynı zamanda COVID-19 pandemisine ilişkin yanlış veya sahte haberlerin yayılması çalışanların ruh sağlığı, refahı ve iyi oluşu bakımından olumsuz bir etkidir (AÇSGB, 2020). Ayrıca sosyal mesafe gibi uygulamaların beraberinde getirdiği sınırlı etkileşim, iletişimde gerçekleşen olumsuzluklara ve üniversite çalışanlarının sosyal ilişkilerinin azalmasına yol açarak psikososyal riskleri tetikleyebilir.

- Belirsizlik

Olası bir salgında risk faktörlerinden en önemlisi sürecin belirsiz olmasıdır. Bu gibi hastalık dönemlerinde özellikle salgının seyrinin ve bireyler üzerindeki etkilenimin nasıl olacağı ve salgının ne kadar süreceği konusu ilk akla gelen ve kaygıya yol açan unsurlardandır. Özellikle iş yaşantısındaki belirsizlikler dikkat çekicidir.

COVID-19 pandemisinin küresel ölçekte ekonomiye etkisi oldukça derindir. Birçok işyerinde küçülmeler, yeniden yapılanmalar veya birleşmeler görülebilmektedir. Bu durum küresel boyutta işsizlik oranını artırırken, çalışanlarda iş kaybı kaygısına neden olmaktadır (ILO, 2020a). İşini kaybetmek istemeyen çalışanlar, maaş kesintileri veya ücretsiz izin gibi olumsuz durumlara maruz kalırken, bazıları da belirsizlik nedeniyle her şartta çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda zihinsel sağlığı olumsuz olarak etkileyen çeşitli psikososyal risklerle karşı karşıya kalınmaktadır.

- Şiddet ve Taciz

COVID-19 gibi kriz dönemlerinde ayrımcılık veya sosyal damgalanmanın artmasına bağlı olarak işyerinde şiddet ve taciz daha fazla görülebilmektedir (AÇSGB, 2020). Özellikle sosyal izolasyon uygulamaları (karantina, sosyal mesafe vb.) nedeniyle hastalık bulaştırma endişesi olan kişiler, hasta olan kişileri psikolojik şiddete maruz bırakabilmektedir. Bunun yanı sıra uzaktan çalışmanın getirdiği dezavantaj olarak, internet ortamında maruz kalınan siber zorbalık ortaya çıkabilmektedir. Üniversite

çalışanlarının dijital teknolojiler ile iç içe olduğu düşünüldüğünde siber zorbalık oldukça önemli bir risk faktörüdür.

- Sosyal Destek

COVID-19 salgınının beraberinde getirdiği önlemler (fiziksel mesafe kuralları, izolasyon), hem işyerindeki hem de iş dışındaki sosyal etkileşimi zorlaştırmaktadır. Bu da çalışanlarda yalnızlık ve izole hissetme riskine yol açmaktadır. Özellikle çevresindeki kişileri COVID-19 riskinden uzak tutmak amacıyla kişiler, kendilerini sevdiklerinden soyutlayabilmektedir. Diğer taraftan meslektaşlar arasındaki fiziksel teması sınırlayan tedbirler nedeniyle işyerlerine geri dönen çalışanlar için sosyal etkileşimler de değişmektedir. Bu anlamda, “ofis hayatına” alışkın olan ancak süreçle birlikte uzaktan çalışmaya başlayan kişiler bu değişim karşısında zorlanabilmekte ve bu durum çalışanları olumsuz etkileyebilmektedir (ILO, 2020a).

2.4.2 COVID-19 Sürecinde Psikososyal Risk Yönetimi

Psikososyal tehlikelerin sağlık üzerindeki potansiyel etkileri ve önemli ölçüde maliyetleri düşünüldüğünde, bu tehlikelerin yönetiminin etkin şekilde yapılması hem işverenler ve politika yapıcılar hem de çalışanlar için öncelik boyutundadır. Bu durum risk değerlendirmesi konusunun yasal bir zorunluluktan öte örgütlere fayda sağlaması bakımından önemli olduğunu göstermektedir (Levi, 2005; Şahan ve Demiral, 2019). Dünya tarihi boyunca pandemi olarak nitelendirilebilecek birçok hastalık meydana gelmiştir. Bu nedenle olası salgınlara hazırlıklı olmak adına süreç yönetimi ve yapılması gerekenler oldukça önem arz etmektedir.

Bu kapsamda, risk değerlendirmesi yapılırken tüm risk faktörleri değerlendirilmelidir. Mevcut tehlikeler belirlenirken, tüm çalışma alanları ve çalışanların görevleri dikkate alınarak COVID-19'a ilişkin potansiyel maruz kalma kaynakları tanımlanmalıdır. Ayrıca bulaşmayı önlemek için yapılacak düzenlemeler ve yeni iş süreçleri sonucu oluşabilecek tehlikeler ile salgının ruh sağlığını ve refahını etkileyen (daha düşük yaşam kalitesi gibi) dış etkenler de göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca riskler değerlendirilirken bireysel farklılıklar dikkate alınmalı, risk değerlendirmesi; işyerinin

özelliklerine, çalışanların ihtiyaçlarına yönelik olmalı ve uygun kontrol önlemleri alınmalıdır (ILO, 2020a).

İşyerinde zihinsel sağlığın korunmasına yardımcı olabilecek kaynaklar araştırılmalı ve kullanılmalıdır. Çalışanlara psikolojik açıdan destek olunması amacıyla anlayışlı ve duyarlı olunmalıdır. Herkes kendi imkanları ölçüsünde baş etme yöntemi kullanmaya çalışırsa, işyeri ve çalışan verimliliğinin düşmesi olasıdır (Korkmaz, 2020). Bu nedenle işyerlerinde bütüncül olarak hareket edilmeli ve yapılan çalışmalara dair herkes bilgilendirilmelidir. Gerekli önlemler alındıktan sonra, çalışanların bilgilendirildiği ve eğitimlerin verildiği durumlarda bulaşma korkusu da azaltılabilmektedir (ILO, 2020a). Eğitim tüm alanlarda olduğu gibi psikososyal risk yönetiminde de oldukça önemli bir role sahiptir. Gerekli eğitimler verildiği takdirde bilinç düzeyi artarken, psikososyal risklere ilişkin farkındalık da artacak bu sayede risk etkileşimi azalacaktır.

Psikososyal risklerin önlenmesinde hayati rolü olan bir etken de iletişimdir. Danimarka'da yapılan görüşmelerde bazı kişiler alınabilecek en etkili eylemin açık, dinlemeye istekli ve görevler, beklentiler ve İSG yönetimi konusunda net bir yönetim ekibine sahip olmak olduğunu belirtmişlerdir (Broughton vd., 2022).

2.5 Kaynak Özetleri

Baykan ve Ünal, (2022) akademisyenlerin karşılaştıkları psikososyal tehlikelerin belirlenebilmesi amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirmişlerdir. Survey yöntemi kullanılarak yapılan çalışmaya 865 akademisyen katılmıştır. Alan yazın göz önünde bulundurularak oluşturulan ölçekte 39 maddeye ek olarak, iş yükü ve iş temposu, kurum kültürü, işin içeriği, iş ve iş dışı yaşam etkileşimi, tükenmişlik, sağlık ve iş programları olmak üzere 7 alt boyut belirlenmiş ve yapılan analizler sonucunda ölçeğin psikososyal tehlikeleri belirlemek için kullanılabileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Broughton vd., (2022)'nin ele aldığı ESENER (2019) Raporu'nda; Danimarka, Almanya, İspanya, Hırvatistan, Hollanda ve Polonya olmak üzere altı ülkedeki mikro ve küçük işletmelerde psikososyal risklerin nasıl yönetildiğine dair, her ülkedeki 20

kuruluştan bir yönetici ve bir çalışanla 40 görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, en sık bildirilen psikososyal riskler; iş yükü, zaman baskısı ve taleplerdir. Bulgulara göre, yüksek yönetim standartlarına sahip ülkelerde psikososyal risk yönetimi nispeten daha iyidir. Bu nedenle mikro firmaların daha az gelişmiş standartlara sahip ülkelerde yüksek risk altında olduğu ifade edilmiştir.

Toplam 220 çalışmanın değerlendirildiği derleme çalışmasında, COVID-19 döneminde sağlık çalışanlarını etkileyen psikososyal risk kategorileri, bu risklerin sonuçları ve önlenmesine ilişkin olarak kapsamlı bir analiz yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre başlıca psikososyal riskler; KKD eksikliği, iş içeriği, iş organizasyonu ve sosyal bağlam (baskı-talep) olduğu bildirilmiştir (Franklin ve Gkiouleka, 2021).

Giménez-Esper vd. (2020), COVID-19 salgının yükselişi sırasında, İspanya'da 92 hemşirenin katıldığı ve çevrimiçi gerçekleştirilen çalışmalarında, hemşirelerin COVID-19 algısını ve psikososyal riskler ile COVID-19 arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada hemşireler açısından en belirgin psikososyal risklerin iş yükü ve duygusal çalışma olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, COVID-19'un yarattığı etki ile iş eşitsizliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu bildirmişlerdir.

Kennedy, (2018) "Assessment of Psychosocial Hazards among Workers at the University of Port Harcourt" isimli çalışmasında Port Harcourt Üniversitesi çalışanlarında psikososyal tehlikelerin yaygınlığını değerlendirmek amacıyla anket çalışması yapmıştır. Elde edilen bulgulara göre üniversite çalışanları arasında psikososyal tehlikelerin %62,2 oranında yaygın olduğu ve en çok karşılaşılan psikososyal tehlikenin işle ilgili stres (%62,7) olduğu saptanmıştır. Katılımcılar tarafından en yaygın algılanan risk faktörleri ise sırasıyla iş yükü (%98,2) ve ev-iş etkileşimi (%82,0) olarak tespit edilmiştir.

Kocabaş vd., (2018) çalışmalarında psikososyal risk faktörlerinin işyerinde iş kazaları, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisini ortaya koymayı amaçlamış, bu kapsamda sağlık, tekstil, maden ve inşaat sektörlerinde çalışan 442 kişiyi analiz kapsamına almışlardır. Katılımcıların çoğunluğunun psikososyal risk faktörleri ile

sıklıkla karşılaştıklarını belirtmiş ve bu durumun fiziksel, psikolojik ve davranışsal sorunların yanı sıra iş kazası, meslek hastalığı ve işle ilgili hastalıklar ile ilişkili olduğunu bildirmişlerdir.

Koyuncuoğlu (2021) tarafından yapılan “The Impacts of Psychosocial Risk Factors Evaluated With Copsoq-III in the Health Status of Office Workers Amid COVID-19 Pandemic” isimli tez çalışmasında, KOPSOR-III ve OHCOW anketlerinden alınan sorular 175 dönüşümlü çalışma yapan gönüllü katılımcıya yönelmiştir. Çalışmada, psikososyal risk faktörleri, genel sağlık ve anksiyete ile ilişkili bulunmuştur. İşyerinde iş yükü, güven ve rol açıklığı eksiklikleri, iş-ev çatışmaları ile iş anlamsızlığı ve kalitesizliği değişkenlerine ek olarak iş ve çalışma koşulları güvencesizliği değişkenlerine yüksek skor veren çalışanlarda anksiyete durumu yüksek çıktığı bildirilmiştir. Ayrıca, bazı psikososyal riskleri daha yüksek oranda yaşayanların orta düzey yöneticiler (uygulatıcılar) olduğu tespit edilmiştir.

Mersin ilinde görev yapan çeşitli seviyelerdeki akademisyenlerin maruz kaldıkları psikososyal riskleri ve bu risklerin detaylarının incelendiği ve 234 akademisyenin katıldığı Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR)’nin kullanıldığı çalışmada, psikososyal risk faktörlerinin yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenlere göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (Söyler, 2019).

3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Önemi

Yapıları gereği çoğu zaman fark edilebilir olan fiziksel, kimyasal, biyolojik veya ergonomik risk faktörleri öncelikli olarak düşünülürken (Tepe vd., 2022), fark edilebilirliği düşük ancak etkisi büyük olan psikososyal riskler ise göz ardı edilmekte ve bu risklerin temel nedenlerine inilmemektedir. Hal böyle olunca psikososyal riskler için yeterli düzeyde çözüm teknikleri geliştirilememekte (Vatansever, 2014), çalışanlar hem fiziksel hem de zihinsel anlamda çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu anlamda psikososyal risklerin en önemli etkilenimlerinden biri kuşkusuz COVID-19 pandemi döneminde olmuştur.

COVID-19 pandemisiyle birlikte değişen çalışma biçimleri; İSG riskleri açısından ruh sağlığını etkileyen iş-yaşam dengesizliği ve daha az sosyal etkileşim gibi sorunlar ortaya çıkarmıştır (EU-OSHA, 2019). Nitekim COVID-19 pandemisi doğal afetlerden farklı olarak yer ve zaman gözetmeksizin insanlarda travma haline gelmiştir (Tarhan, 2020). Toplumun ruh sağlığı açısından önemli etkisi olan bu sorunun etkileri uzun vadede daha net anlaşılacaktır (Pfefferbaum ve North, 2020). İSG açısından bakıldığında pandemi dönemi, çalışanları yeni risklere maruz bırakmasının yanı sıra ruh sağlığı sorunlarının ve işle ilgili stresin yönetilmesi gerekliliği konusunda farkındalık yaratmıştır. Nitekim acil durumlarda, çalışanların ruh sağlığının geliştirilmesi ve dayanıklılığın artırılması; olumlu bir psikososyal ortam ve sağlıklı bir çalışma ortamından geçmektedir (Koren vd., 2023).

Diğer taraftan pandemi yönetimi süreçlerinin değerlendirilmesi, salgının yönetimine ve gelecek olası salgınlara rehber olması bakımından hayati önem taşımaktadır. Ayrıca, pandemi süreci yönetiminin çok boyutlu olduğu da unutulmamalıdır (Varol ve Tokuç, 2020). Çalışma, psikososyal risk yönetimine ilişkin eksikleri gösterirken araştırmacı kişilere belli başlı bilgileri sunmada yardımcı olacaktır. Ayrıca salgın durumlarında, çalışanların psikososyal risk faktörlerinden etkilenme düzeyinin en aza indirilmesi ve daha sağlıklı bir iş yaşamı sürdürülmesi kapsamında önemli görülmektedir.

3.2 Araştırmanın Problemi

COVID-19 pandemi süreci ile psikososyal risk faktörleri arasında ilişki var mıdır?

Alt problemler:

Araştırma problemi kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Pandemi süreci üniversite çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları psikososyal risk faktörlerini nasıl ve ne düzeyde etkilemektedir?
- Üniversite çalışanlarının psikososyal risk faktörleri ile ilgili farkındalıkları ne düzeydedir?
- COVID-19 etkilenimi yaş, cinsiyet, COVID-19 hastalığını geçirme durumu ve psikolojik destek durumu gibi etkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- COVID-19 pandemi dönemindeki çalışma koşulları ve önlemler psikososyal riskleri ne düzeyde etkilemektedir?
- Psikososyal risk faktörleri iş memnuniyeti, odasında yalnız çalışma vb. gibi tanımlayıcı özelliklere göre değişmekte midir?
- Pandemi dönemindeki uzaktan çalışma yapmış olmanın üniversite çalışanları üzerindeki etkisi ne yöndedir?

3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Kastamonu Üniversitesi akademik ve idari personeli ile gerçekleştirilmiş olup, COVID-19 pandemi dönemini süreci ile sınırlandırılmıştır. Çalışma salgının en yüksek noktasında planlanmış olup, pandeminin ikinci yılının son döneminde yapılmıştır.

Araştırma kapsamında Kastamonu Üniversitesi çalışanlarının COVID-19 pandemi döneminde karşılaştıkları/yaşadıkları psikososyal risk faktörlerine ilişkin oluşturulan ankete verdikleri cevaplarla değerlendirilmiştir.

3.4 Araştırmanın Tipi

Kesitsel ve tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

3.5 Araştırmanın Yeri ve Zamanı

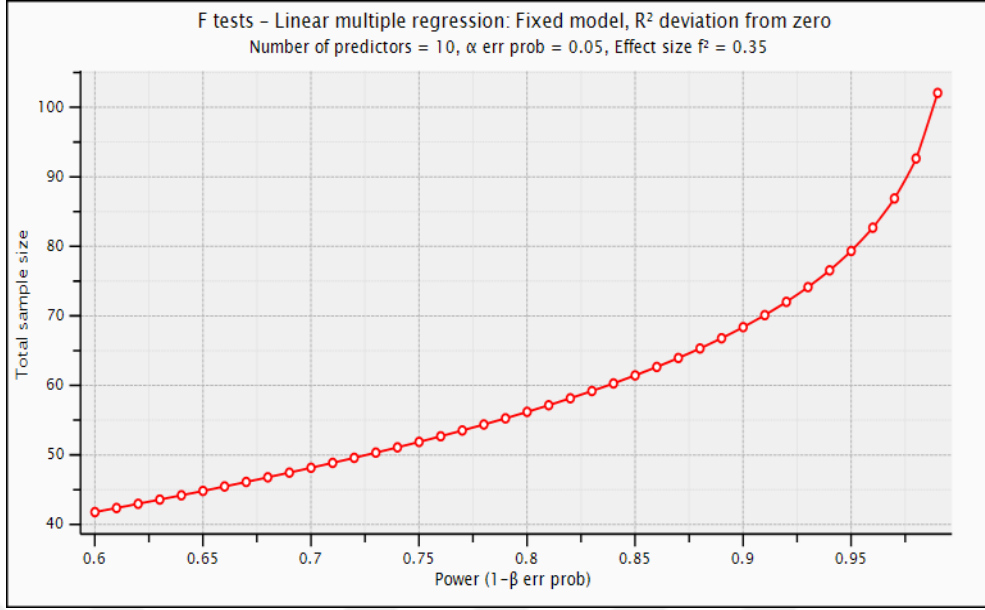
Araştırma, Kasım-Aralık 2022 tarihleri arasında Kastamonu İlinde yer alan Kastamonu Üniversitesi'nde online (çevrimiçi) olarak gerçekleştirilmiştir.

3.6 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Kastamonu Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ve idari personel olmak üzere 103 çalışanın verdiği cevaplar değerlendirilerek oluşturulmuştur. Katılımcılara dijital ortamda hazırlanan anketler gönderilerek ulaşılmaya çalışılmıştır. 300 kişiye anket formu gönderilmiş olup, araştırmanın yapıldığı tarihte görev yapan çalışanların toplam %35'ine (105) ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ancak anket formunu boş bırakan %1,9 (n=2) çalışan çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu kapsamda araştırma 82 akademik personel ve 21 idari personel olmak üzere toplamda 103 üniversite çalışanı ile gerçekleştirilmiştir.

• Çalışma Grubu

Araştırmaya alınacak kişi sayısını belirlemek üzere güç (power) analizi yapılmıştır. Testin gücü, G*Power 3.1 programı ile hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü Cohen (1988) tarafından belirlenen çoklu regresyon analizine göre orta düzeyde olarak 0.35 alınmıştır. Çalışmanın gücünün belirlenmesinde %95 değerini geçmesi için; %5 anlamlılık düzeyinde ve 0.35 etki büyüklüğünde 80 kişiye ulaşılması gerekmektedir (df=10; F=1,971). Araştırmada 103 kişiye ulaşılmıştır.



Şekil 3.1 Power Analizi Grafiği

Örneklem seçiminde hem akademisyenlerin hem de idari personelin alınmasının nedeni, psikososyal risk faktörlerinin, aynı kurum içinde çalışan ancak farklı görev tanımına sahip kişilerde değişip değişmediğini belirlemektir. Bu sayede ortaya çıkan sonuçlara ilişkin kapsamlı bir değerlendirme elde etmek istenmiştir.

3.7 Veri Toplama Araçları

Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş olup, veri toplama aracı olarak standart ölçeklere dayalı olmayan ve literatürdeki çalışmalar doğrultusunda araştırmacı tarafından oluşturulan genel bilgi formu (11 soru) ve psikososyal risklere ilişkin bilinç düzeyi formu (10 soru) ile literatürden faydalanarak araştırmacı tarafından hazırlanan COVID-19 pandemi etkilenimi ve pandemi sürecindeki psikososyal risk faktörlerine ilişkin 28 soruluk anket formudur. Bunun yanı sıra araştırmada, pandemi dönemindeki uzaktan çalışmanın etkisinin değerlendirilmesi adına 4 soruluk bir anket formu kullanılmıştır.

- **Anket formu**

COVID-19 pandemi döneminde en çok karşılaşılan psikolojik etkiler ve pandemi dönemindeki psikososyal risk faktörlerinin değerlendirilmesi amacıyla teorik çerçeve paralelinde, literatürdeki çalışmalar temel alınmıştır. Bu kapsamda psikolojik

etkilenim soruları için; “COVID-19 Pandemisinin Ruhsal ve Psikosomatik Etkilerini Değerlendirme Ölçeği” (Kaya vd., 2021) ve “Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği”nden faydalanılmıştır (Durak Batıgün ve Şenkal Ertürk, 2020). Yazarlardan ilgili izinler alınmış olmakla birlikte, Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği’nin yazarların beyanı ile bir bütün halinde kullanılması gerekliliği nedeniyle çalışma içerisinde bahsi geçen ölçekteki sorular anket formundan çıkarılmış ve son düzeltmeler yapılarak form maddeleri hazırlanmıştır.

Diğer taraftan pandemi dönemindeki psikososyal risk faktörlerinin değerlendirilmesi kapsamında, işyerlerinde çalışma ortamı ve sürece ilişkin önlemler alınıp alınmadığının belirlenmesi için, yapılan çalışmalar ışığında; iş yaşamındaki psikososyal tehlike sınıflandırması (bkz. Tablo 2.2) ve Baykan ve S. Ünal, tarafından gerçekleştirilen “Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği” dikkate alınarak anket formu oluşturulmuştur (Baykan ve S. Ünal, 2022). Anket formunda kullanılan sorulara yönelik olarak çalışmanın yazarlarından gerekli izinler alınmıştır.

3.8 Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Bağımsız gruplarda kategorik değişkenlerin oranları arasındaki farklar Ki-Kare ve Fisher exact testleri ile analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1 Demografik ve Tanımlayıcı Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların %50,5 (n=52) erkek %49,5 (n=51) kadındır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde, çoğunluğun 35 ve altı (%44,7) ve 36-45 yaş (42,7) aralığında olduğu saptanmıştır. Medeni durumlarına göre 33'ü (%32,0) bekar, 70'i (%68,0) evli olarak dağılmaktadır.

Tablo 4.1 Üniversite çalışanlarına ait demografik bulgular

Demografik bulgular	n (sayı)	% (yüzde)
Cinsiyet		
Kadın	51	49,5
Erkek	52	50,5
Yaş		
35 ve altı	46	44,7
36-45	44	42,7
45 ve üstü	13	12,6
Eğitim Durumu		
Lisans	17	16,5
Lisansüstü	86	83,5
Medeni durum		
Bekar	33	32,0
Evli	70	68,0
Meslek		
Akademisyen	82	79,6
İdari personel	21	20,4
Çalıştığınız kurumdaki görev süreniz:		
1-5	38	36,9
6-10	30	29,1
11-15	25	24,3
16 ve daha fazla	10	9,7
Toplam	103	100,0

Eğitim durumları incelendiğinde katılımcılar eğitim durumuna göre; 17'si (%16,5) lisans, 86'sı (%83,5) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Çalışanların meslekleri incelendiğinde 79,6'sı (n=82) akademisyen, 20,4'ü (n=21) ise idari personeldir. Katılımcıların %36,9'unun 1-5 yıl, %29,1'inin 6-10 yıl, %24,3'ünün 11-15 yıl ve %9,7'sinin 16 ve daha fazla yıl mesleki deneyime sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.2 Üniversite çalışanlarına ait tanımlayıcı bulgular

Tanımlayıcı bulgular	n	%
Odanızda tek misiniz?		
Evet	66	64,1
Hayır	37	35,9
Yaptığınız işten memnun musunuz?		
Evet	94	91,3
Hayır	9	8,7
Öğrencilerle doğrudan temas halinde misiniz?		
Evet	86	83,5
Hayır	17	16,5
COVID-19 geçirdiniz mi?		
Evet	60	58,3
Hayır	43	41,7
Ailenizde COVID-19 geçiren oldu mu?		
Evet	84	81,6
Hayır	19	18,4
Şu zamana kadar herhangi bir psikolojik destek aldınız mı?		
Evet	11	10,7
Hayır	92	89,3
Toplam	103	100,0

Kastamonu Üniversitesi bünyesinde çalışan katılımcıların tanımlayıcı bulgularına ilişkin veriler Tablo 4.2’de verilmiştir. Katılımcıların %64,1’i odasında yalnız iken, %35,9’unun yalnız olmadığı tespit edilmiştir. İş memnuniyeti incelendiğinde %91,3 (n=94) işinden memnun iken, %8,7’si (n=9) memnun olmadığını bildirmiştir. Katılımcıların, “öğrencilerle doğrudan temas halinde misiniz?” sorusuna 83,5’i evet, 16,5’i hayır cevabını vermiştir.

Pandemi sürecinde katılımcıların COVID-19 geçirme durumları araştırılmış ve bu kapsamda, %58,3’ünün (n=60) COVID-19 geçirdiği %41,7’sinin (n=43) hastalığı geçirmediği; ayrıca %81,6’sının ailesinde COVID-19 geçirenlerin olduğu, 18,4’ünün ise ailesinde COVID-19 hastalığını geçirenlerin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca “şu zamana kadar herhangi bir psikolojik destek aldınız mı?” sorusuna katılımcıların %10,7’si evet yanıtını verirken, %89,3’ü hayır yanıtını vermiştir.

4.2 Psikososyal Bilinç Düzeyine İlişkin Bulgular

Üniversite çalışanlarının psikososyal bilinç düzeyini belirlemeye yönelik verdikleri cevaplar Tablo 4.3’te yer alan frekans tablosunda verilmiştir.

Tablo 4.3 Psikososyal bilinç düzeyi frekans tablosu

Sorular	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Psikososyal risklerin ne anlama geldiğini biliyorum.	5	4,9	12	11,7	25	24,3	44	42,7	17	16,5	3,540	1,055
Psikososyal risk kavramını ilk kez duyuyorum.	32	31,1	33	32,0	13	12,6	19	18,4	6	5,8	2,360	1,259
İş yaşamındaki psikososyal risklerin ne anlama geldiğini biliyorum.	6	5,8	22	21,4	19	18,4	41	39,8	15	14,6	3,360	1,145
Psikososyal risklerin neler olduğunu biliyorum.	6	5,8	22	21,4	18	17,5	43	41,7	14	13,6	3,360	1,136
İş yaşamında psikososyal risklere maruz kaldığımı farkındayım.	7	6,8	13	12,6	33	32,0	41	39,8	9	8,7	3,310	1,029
Psikososyal risklerle karşılaştığımda yapmam gerekenlerin farkındayım.	7	6,8	18	17,5	49	47,6	24	23,3	5	4,9	3,020	0,939
Psikososyal risklerle nasıl mücadele edeceğimi biliyorum.	8	7,8	18	17,5	50	48,5	23	22,3	4	3,9	2,970	0,934
Çalıştığım işyerinde psikososyal risklere farkındalık yeterli düzeydedir.	21	20,4	30	29,1	43	41,7	8	7,8	1	1,0	2,400	0,932
Çalıştığım işyerinde psikososyal risklere ilişkin gerekli tedbirler alınmaktadır.	21	20,4	28	27,2	43	41,7	10	9,7	1	1,0	2,440	0,957
Çalıştığım işyerinde psikososyal risklerle karşılaştığında gerekli müdahaleler yapılmaktadır.	24	23,3	17	16,5	48	46,6	12	11,7	2	1,9	2,520	1,037

Araştırmaya katılan çalışanların psikososyal risklere ilişkin bilinç ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“*Psikososyal Risklerin Ne Anlama Geldiğini Biliyorum*” ifadesine çalışanların, %4,9’u (n=5) hiç katılmıyorum, %11,7’si (n=12) katılmıyorum, %24,3’ü (n=25) kararsızım, %42,7’si (n=44) katılıyorum, %16,5’i (n=17) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “psikososyal risklerin ne anlama geldiğini biliyorum” ifadesine yüksek (\bar{x} =3,540) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Psikososyal Risk Kavramını İlk Kez Duyuyorum*” ifadesine çalışanların, %31,1’i (n=32) hiç katılmıyorum, %32,0’ı (n=33) katılmıyorum, %12,6’sı (n=13) kararsızım, %18,4’ü (n=19) katılıyorum, %5,8’i (n=6) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “psikososyal risk kavramını ilk kez duyuyorum” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,360$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İş Yaşamındaki Psikososyal Risklerin Ne Anlama Geldiğini Biliyorum*” ifadesine çalışanların, %5,8’i (n=6) hiç katılmıyorum, %21,4’ü (n=22) katılmıyorum, %18,4’ü (n=19) kararsızım, %39,8’i (n=41) katılıyorum, %14,6’sı (n=15) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “iş yaşamındaki psikososyal risklerin ne anlama geldiğini biliyorum” ifadesine orta ($\bar{x}=3,360$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Psikososyal Risklerin Neler Olduğunu Biliyorum*” ifadesine çalışanların, %5,8’i (n=6) hiç katılmıyorum, %21,4’ü (n=22) katılmıyorum, %17,5’i (n=18) kararsızım, %41,7’si (n=43) katılıyorum, %13,6’sı (n=14) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “psikososyal risklerin neler olduğunu biliyorum” ifadesine orta ($\bar{x}=3,360$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İş Yaşamında Psikososyal Risklere Maruz Kaldığının Farkındayım*” ifadesine çalışanların, %6,8’i (n=7) hiç katılmıyorum, %12,6’sı (n=13) katılmıyorum, %32,0’ı (n=33) kararsızım, %39,8’i (n=41) katılıyorum, %8,7’si (n=9) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “iş yaşamında psikososyal risklere maruz kaldığının farkındayım” ifadesine orta ($\bar{x}=3,310$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Psikososyal Risklerle Karşılaştığımda Yapmam Gerekenlerin Farkındayım*” ifadesine çalışanların, %6,8’i (n=7) hiç katılmıyorum, %17,5’i (n=18) katılmıyorum, %47,6’sı (n=49) kararsızım, %23,3’ü (n=24) katılıyorum, %4,9’u (n=5) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “psikososyal risklerle karşılaştığımda yapmam gerekenlerin farkındayım” ifadesine orta ($\bar{x}=3,020$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Psikososyal Risklerle Nasıl Mücadele Edeceğimi Biliyorum*” ifadesine çalışanların, %7,8’i (n=8) hiç katılmıyorum, %17,5’i (n=18) katılmıyorum, %48,5’i (n=50) kararsızım, %22,3’ü (n=23) katılıyorum, %3,9’u (n=4) tamamen katılıyorum yanıtını

vermiştir. Çalışanların “psikososyal risklerle nasıl mücadele edeceğimi biliyorum” ifadesine orta ($\bar{x}=2,970$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çalıştığım İşyerinde Psikososyal Risklere Farkındalık Yeterli Düzeydedir” ifadesine çalışanların, %20,4’ü (n=21) hiç katılmıyorum, %29,1’i (n=30) katılmıyorum, %41,7’si (n=43) kararsızım, %7,8’i (n=8) katılıyorum, %1,0’ı (n=1) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çalıştığım işyerinde psikososyal risklere farkındalık yeterli düzeydedir” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,400$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çalıştığım İşyerinde Psikososyal Risklere İlişkin Gerekli Tedbirler Alınmaktadır” ifadesine çalışanların, %20,4’ü (n=21) hiç katılmıyorum, %27,2’si (n=28) katılmıyorum, %41,7’si (n=43) kararsızım, %9,7’si (n=10) katılıyorum, %1,0’ı (n=1) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çalıştığım işyerinde psikososyal risklere ilişkin gerekli tedbirler alınmaktadır” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,440$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çalıştığım İşyerinde Psikososyal Risklerle Karşılaşıldığında Gerekli Müdahaleler Yapılmaktadır” ifadesine çalışanların, %23,3’ü (n=24) hiç katılmıyorum, %16,5’i (n=17) katılmıyorum, %46,6’sı (n=48) kararsızım, %11,7’si (n=12) katılıyorum, %1,9’u (n=2) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çalıştığım işyerinde psikososyal risklerle karşılaşıldığında gerekli müdahaleler yapılmaktadır” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,520$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

4.3 COVID-19 Pandemi Sürecine İlişkin Etkilenim Formu Bulguları

COVID-19 pandemi dönemi etkilenimine ilişkin olarak frekans tablosu Tablo 4.4.’te sunulmuştur.

Tablo 4.4 COVID-19 pandemi süreci etkilenimi frekans tablosu

COVID-19 Pandemi Süreci:	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Ruhsal olarak etkilemiştir.	6	5,8	18	17,5	13	12,6	50	48,5	16	15,5	3,500	1,128
Endişe hissetmeme neden olmuştur.	5	4,9	19	18,4	6	5,8	48	46,6	25	24,3	3,670	1,175
Korku yaşamama neden olmuştur.	12	11,7	25	24,3	14	13,6	41	39,8	11	10,7	3,140	1,237
Stres yaşamama neden olmuştur.	6	5,8	17	16,5	6	5,8	54	52,4	20	19,4	3,630	1,146
Konsantrasyon güçlüğü yaşamama neden olmuştur.	7	6,8	29	28,2	13	12,6	42	40,8	12	11,7	3,220	1,179
Depresyona girmeme neden olmuştur.	17	16,5	43	41,7	15	14,6	19	18,4	9	8,7	2,610	1,215
Toplumdan uzaklaşmama neden olmuştur.	7	6,8	12	11,7	23	22,3	48	46,6	13	12,6	3,470	1,074
Uyku ve iştah sorunları yaşamama neden olmuştur.	3	2,9	14	13,6	3	2,9	52	50,5	31	30,1	3,910	1,067

Araştırmaya katılan katılanların etkilenim ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“COVID-19 Pandemi Süreci Beni Ruhsal Olarak Etkilemiştir” ifadesine katılanların, %5,8'i (n=6) hiç katılmıyorum, %17,5'i (n=18) katılmıyorum, %12,6'sı (n=13) kararsızım, %48,5'i (n=50) katılıyorum, %15,5'i (n=16) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların “COVID-19 pandemi süreci beni ruhsal olarak etkilemiştir” ifadesine yüksek (\bar{x} =3,500) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Endişe Hissetmeme Neden Olmuştur” ifadesine katılanların, %4,9'u (n=5) hiç katılmıyorum, %18,4'ü (n=19) katılmıyorum, %5,8'i (n=6) kararsızım, %46,6'sı (n=48) katılıyorum, %24,3'ü (n=25) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların “COVID-19 pandemi süreci endişe hissetmeme neden olmuştur” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,670$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Korku Yaşamama Neden Olmuştur” ifadesine katılanların, %11,7'si (n=12) hiç katılmıyorum, %24,3'ü (n=25) katılmıyorum, %13,6'sı (n=14) kararsızım, %39,8'i (n=41) katılıyorum, %10,7'si (n=11) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların “COVID-19 pandemi süreci korku yaşamama neden olmuştur” ifadesine orta ($\bar{x}=3,140$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

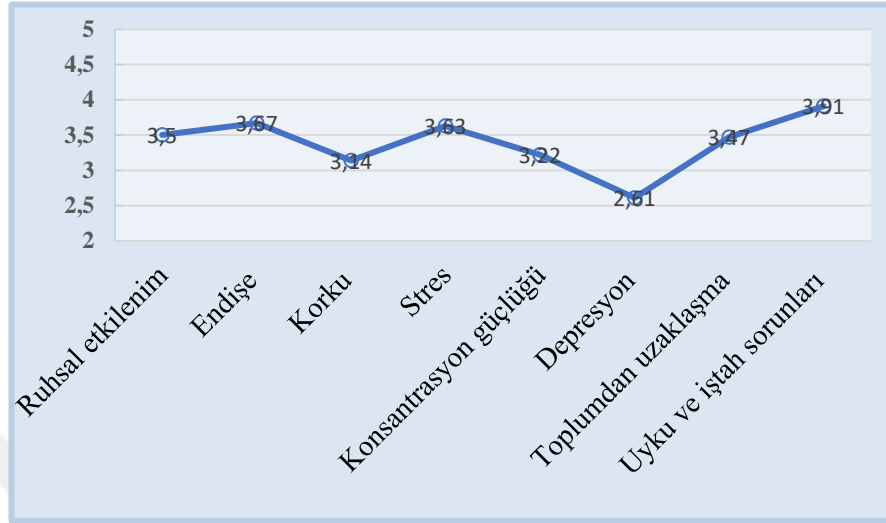
“COVID-19 Pandemi Süreci Stres Yaşamama Neden Olmuştur” ifadesine katılanların, %5,8'i (n=6) hiç katılmıyorum, %16,5'i (n=17) katılmıyorum, %5,8'i (n=6) kararsızım, %52,4'ü (n=54) katılıyorum, %19,4'ü (n=20) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların “COVID-19 pandemi süreci stres yaşamama neden olmuştur” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,630$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Konsantrasyon Güçlüğü Yaşamama Neden Olmuştur” ifadesine katılanların, %6,8'i (n=7) hiç katılmıyorum, %28,2'si (n=29) katılmıyorum, %12,6'sı (n=13) kararsızım, %40,8'i (n=42) katılıyorum, %11,7'si (n=12) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların “COVID-19 pandemi süreci konsantrasyon güçlüğü yaşamama neden olmuştur” ifadesine orta ($\bar{x}=3,220$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Depresyona Neden Olmuştur” ifadesine katılanların, %16,5'i (n=17) hiç katılmıyorum, %41,7'si (n=43) katılmıyorum, %14,6'sı (n=15) kararsızım, %18,4'ü (n=19) katılıyorum, %8,7'si (n=9) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların “COVID-19 pandemi süreci depresyona neden olmuştur” ifadesine orta ($\bar{x}=2,610$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Toplumdan Uzaklaşmama Neden Olmuştur” ifadesine katılanların, %6,8'i (n=7) hiç katılmıyorum, %11,7'si (n=12) katılmıyorum, %22,3'ü (n=23) kararsızım, %46,6'sı (n=48) katılıyorum, %12,6'sı (n=13) tamamen

katılıyorum yanıtını vermiştir. Katılanların “COVID-19 pandemi süreci sosyal izolasyon (toplumdan uzaklaşma) yaşamama neden olmuştur” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,470$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.



Şekil 4.1 COVID-19 pandemi döneminde en çok görülen sorunlar

Tablo 4.4 ve Şekil 4.1’de görüldüğü üzere COVID-19 pandemi döneminde en çok karşılaşılan sorunlar uyku ve iştah sorunları ($\bar{x}=3,91$), endişe ($\bar{x}=3,67$) ve stres ($\bar{x}=3,63$) olarak tespit edilmiş ve katılımcıların bahsi geçen sorunlara yüksek düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Üniversite çalışanlarının %79,8’i uyku ve iştah sorunları yaşadığını belirtirken, 71,1’i pandemi döneminde stres yaşadığını bildirmektedir. Bunları takiben pandemi döneminin; ruhsal etkilenim ($\bar{x}=3,50$), belirsizlik ($\bar{x}=3,48$) ve toplumdan uzaklaşmaya ($\bar{x}=3,47$) yol açtığı belirlenmiştir. Diğer taraftan depresyon düşük puan almıştır.

Tablo 4.5 Cinsiyete göre etkilenim düzeyleri arasındaki ilişki

	Kadın		Erkek		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
Ruhsal etkilenim							
Hiç Katılmıyorum	4	%7,8	2	%3,8	6	%5,8	X ² =8,706 p=0,069
Katılmıyorum	5	%9,8	13	%25,0	18	%17,5	
Kararsızım	4	%7,8	9	%17,3	13	%12,6	
Katılıyorum	27	%52,9	23	%44,2	50	%48,5	
Tamamen Katılıyorum	11	%21,6	5	%9,6	16	%15,5	

Tablo 4.5'in devamı

Endişe						
Hiç Katılmıyorum	4	%7,8	1	%1,9	5	%4,9
Katılmıyorum	5	%9,8	14	%26,9	19	%18,4
Kararsızım	2	%3,9	4	%7,7	6	%5,8
Katılıyorum	24	%47,1	24	%46,2	48	%46,6
Tamamen Katılıyorum	16	%31,4	9	%17,3	25	%24,3
$X^2=8,681$ $p=0,070$						
Korku						
Hiç Katılmıyorum	5	%9,8	7	%13,5	12	%11,7
Katılmıyorum	7	%13,7	18	%34,6	25	%24,3
Kararsızım	5	%9,8	9	%17,3	14	%13,6
Katılıyorum	26	%51,0	15	%28,8	41	%39,8
Tamamen Katılıyorum	8	%15,7	3	%5,8	11	%10,7
$X^2=11,532$ $p=0,021$						
Stres						
Hiç Katılmıyorum	3	%5,9	3	%5,8	6	%5,8
Katılmıyorum	8	%15,7	9	%17,3	17	%16,5
Kararsızım	1	%2,0	5	%9,6	6	%5,8
Katılıyorum	27	%52,9	27	%51,9	54	%52,4
Tamamen Katılıyorum	12	%23,5	8	%15,4	20	%19,4
$X^2=3,516$ $p=0,475$						
Konsantrasyon güçlüğü						
Hiç Katılmıyorum	3	%5,9	4	%7,7	7	%6,8
Katılmıyorum	10	%19,6	19	%36,5	29	%28,2
Kararsızım	7	%13,7	6	%11,5	13	%12,6
Katılıyorum	25	%49,0	17	%32,7	42	%40,8
Tamamen Katılıyorum	6	%11,8	6	%11,5	12	%11,7
$X^2=4,527$ $p=0,339$						
Depresyon						
Hiç Katılmıyorum	11	%21,6	6	%11,5	17	%16,5
Katılmıyorum	19	%37,3	24	%46,2	43	%41,7
Kararsızım	8	%15,7	7	%13,5	15	%14,6
Katılıyorum	6	%11,8	13	%25,0	19	%18,4
Tamamen Katılıyorum	7	%13,7	2	%3,8	9	%8,7
$X^2=7,466$ $p=0,113$						
Toplam	51	%100,0	52	%100,0	103	%100,0
Toplumdan uzaklaşma						
Hiç Katılmıyorum	2	%3,9	5	%9,6	7	%6,8
Katılmıyorum	6	%11,8	6	%11,5	12	%11,7
Kararsızım	13	%25,5	10	%19,2	23	%22,3
Katılıyorum	22	%43,1	26	%50,0	48	%46,6
Tamamen Katılıyorum	8	%15,7	5	%9,6	13	%12,6
Toplam	51	%100,0	52	%100,0	103	%100,0
$X^2=2,693$ $p=0,610$						
Uyku ve iştah sorunları						
Hiç Katılmıyorum	2	%3,9	1	%1,9	3	%2,9
Katılmıyorum	4	%7,8	10	%19,2	14	%13,6
Kararsızım	1	%2,0	2	%3,8	3	%2,9
Katılıyorum	25	%49,0	27	%51,9	52	%50,5
Tamamen Katılıyorum	19	%37,3	12	%23,1	31	%30,1
$X^2=4,886$ $p=0,299$						
Toplam	51	%100,0	52	%100,0	103	%100,0

Pandemi döneminin erkeklere kıyasla, kadınlarda daha fazla korkuya ($p=0,021$) neden olduğu belirlenmiş olup istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kadınların 5'inin (%9,8) hiç katılmıyorum, 7'sinin (%13,7) katılmıyorum, 5'inin (%9,8) kararsızım, 26'sının (%51,0) katılıyorum, 8'inin (%15,7) tamamen katılıyorum; erkeklerin 7'sinin (%13,5) hiç katılmıyorum, 18'inin (%34,6) katılmıyorum, 9'unun (%17,3) kararsızım, 15'inin (%28,8) katılıyorum, 3'ünün (%5,8) tamamen katılıyorum olduğu görülmektedir. Ancak cinsiyet faktörü, korku dışında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu durumda pandeminin hem kadınlarda hem de erkeklerde benzer düzeyde etkilenebilir.

Tablo 4.6 Yaşa göre etkilenebilirlik düzeyleri arasındaki ilişki

	Yaş						Toplam	X^2/p
	35 ve altı		36-45		45 ve üstü			
	n	%	n	%	N	%		
Ruhsal etkilenebilirlik								
Hiç Katılmıyorum	4	%8,7	1	%2,3	1	%7,7	6	%5,8
Katılmıyorum	6	%13,0	6	%13,6	6	%46,2	18	%17,5
Kararsızım	6	%13,0	4	%9,1	3	%23,1	13	%12,6
Katılıyorum	21	%45,7	26	%59,1	3	%23,1	50	%48,5
Tamamen Katılıyorum	9	%19,6	7	%15,9	0	%0,0	16	%15,5
Endişe								
Hiç Katılmıyorum	1	%2,2	4	%9,1	0	%0,0	5	%4,9
Katılmıyorum	5	%10,9	8	%18,2	6	%46,2	19	%18,4
Kararsızım	2	%4,3	1	%2,3	3	%23,1	6	%5,8
Katılıyorum	22	%47,8	22	%50,0	4	%30,8	48	%46,6
Tamamen Katılıyorum	16	%34,8	9	%20,5	0	%0,0	25	%24,3
Korku								
Hiç Katılmıyorum	5	%10,9	5	%11,4	2	%15,4	12	%11,7
Katılmıyorum	7	%15,2	11	%25,0	7	%53,8	25	%24,3
Kararsızım	4	%8,7	8	%18,2	2	%15,4	14	%13,6
Katılıyorum	24	%52,2	15	%34,1	2	%15,4	41	%39,8
Tamamen Katılıyorum	6	%13,0	5	%11,4	0	%0,0	11	%10,7

Tablo 4.6'nın devamı

	Yaş						Toplam	X ² /p
	35 ve altı		36-45		45 ve üstü			
	n	%	n	%	N	%		
Stres								
Hiç Katılmıyorum	3	%6,5	2	%4,5	1	%7,7	6	%5,8
Katılmıyorum	4	%8,7	8	%18,2	5	%38,5	17	%16,5
Kararsızım	0	%0,0	3	%6,8	3	%23,1	6	%5,8
Katılıyorum	28	%60,9	22	%50,0	4	%30,8	54	%52,4
Tamamen Katılıyorum	11	%23,9	9	%20,5	0	%0,0	20	%19,4
Konsantrasyon güçlüğü								
Hiç Katılmıyorum	2	%4,3	4	%9,1	1	%7,7	7	%6,8
Katılmıyorum	9	%19,6	12	%27,3	8	%61,5	29	%28,2
Kararsızım	7	%15,2	5	%11,4	1	%7,7	13	%12,6
Katılıyorum	22	%47,8	17	%38,6	3	%23,1	42	%40,8
Tamamen Katılıyorum	6	%13,0	6	%13,6	0	%0,0	12	%11,7
Depresyon								
Hiç Katılmıyorum	9	%19,6	4	%9,1	4	%30,8	17	%16,5
Katılmıyorum	16	%34,8	20	%45,5	7	%53,8	43	%41,7
Kararsızım	5	%10,9	9	%20,5	1	%7,7	15	%14,6
Katılıyorum	11	%23,9	7	%15,9	1	%7,7	19	%18,4
Tamamen Katılıyorum	5	%10,9	4	%9,1	0	%0,0	9	%8,7
Toplumdan uzaklaşma								
Hiç Katılmıyorum	3	%6,5	3	%6,8	1	%7,7	7	%6,8
Katılmıyorum	4	%8,7	5	%11,4	3	%23,1	12	%11,7
Kararsızım	12	%26,1	7	%15,9	4	%30,8	23	%22,3
Katılıyorum	19	%41,3	24	%54,5	5	%38,5	48	%46,6
Tamamen Katılıyorum	8	%17,4	5	%11,4	0	%0,0	13	%12,6
Uyku ve iştah sorunları								
Hiç Katılmıyorum	1	%2,2	2	%4,5	0	%0,0	3	%2,9
Katılmıyorum	5	%10,9	3	%6,8	6	%46,2	14	%13,6
Kararsızım	1	%2,2	1	%2,3	1	%7,7	3	%2,9
Katılıyorum	23	%50,0	23	%52,3	6	%46,2	52	%50,5
Tamamen Katılıyorum	16	%34,8	15	%34,1	0	%0,0	31	%30,1
Toplam	46	%100,0	44	%100,0	13	%100,0	103	%100,0

COVID-19 pandemi dönemi etkilenimi yaş açısından değerlendirildiğinde; korku (p=0,091), depresyon (p=0,305), konsantrasyon güçlüğü (p=0,200) ve toplumdan

uzaklaşma ($p=0,545$) sorularının yaşa göre istatistiksel anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$). Ancak ruhsal etkilenim ($p=0,049$), endişe ($p=0,002$), stres ($p=0,010$) ve uyku ve iştah sorunları ($p=0,018$) yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Verilen cevaplar dikkate alındığında; endişe, stres ve uyku ve iştah sorunlarına 35 yaş ve altı kişilerin daha yüksek düzeyde katıldıkları belirlenmiştir. Ayrıca ruhsal etkilenim açısından 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların %75'i katılıyorum veya tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 4.7 Mesleğe göre etkilenim düzeyleri arasındaki ilişki

	Akademisyen		İdari personel		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
Ruhsal etkilenim							
Hiç Katılmıyorum	5	%6,1	1	%4,8	6	%5,8	X ² =0,834 p=0,934
Katılmıyorum	15	%18,3	3	%14,3	18	%17,5	
Kararsızım	11	%13,4	2	%9,5	13	%12,6	
Katılıyorum	38	%46,3	12	%57,1	50	%48,5	
Tamamen Katılıyorum	13	%15,9	3	%14,3	16	%15,5	
Endişe							
Hiç Katılmıyorum	4	%4,9	1	%4,8	5	%4,9	X ² =0,065 p=0,999
Katılmıyorum	15	%18,3	4	%19,0	19	%18,4	
Kararsızım	5	%6,1	1	%4,8	6	%5,8	
Katılıyorum	38	%46,3	10	%47,6	48	%46,6	
Tamamen Katılıyorum	20	%24,4	5	%23,8	25	%24,3	
Korku							
Hiç Katılmıyorum	11	%13,4	1	%4,8	12	%11,7	X ² =6,180 p=0,186
Katılmıyorum	19	%23,2	6	%28,6	25	%24,3	
Kararsızım	9	%11,0	5	%23,8	14	%13,6	
Katılıyorum	32	%39,0	9	%42,9	41	%39,8	
Tamamen Katılıyorum	11	%13,4	0	%0,0	11	%10,7	
Stres							
Hiç Katılmıyorum	6	%7,3	0	%0,0	6	%5,8	X ² =6,379 p=0,173
Katılmıyorum	12	%14,6	5	%23,8	17	%16,5	
Kararsızım	4	%4,9	2	%9,5	6	%5,8	
Katılıyorum	41	%50,0	13	%61,9	54	%52,4	
Tamamen Katılıyorum	19	%23,2	1	%4,8	20	%19,4	
Konsantrasyon güçlüğü							
Hiç Katılmıyorum	7	%8,5	0	%0,0	7	%6,8	X ² =10,000 p=0,040
Katılmıyorum	21	%25,6	8	%38,1	29	%28,2	
Kararsızım	7	%8,5	6	%28,6	13	%12,6	
Katılıyorum	37	%45,1	5	%23,8	42	%40,8	
Tamamen Katılıyorum	10	%12,2	2	%9,5	12	%11,7	

Tablo 4.7'nin devamı

	Akademisyen		İdari personel		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
Depresyon							
Hiç Katılmıyorum	16	%19,5	1	%4,8	17	%16,5	X ² =5,999 p=0,199
Katılmıyorum	32	%39,0	11	%52,4	43	%41,7	
Kararsızım	11	%13,4	4	%19,0	15	%14,6	
Katılıyorum	14	%17,1	5	%23,8	19	%18,4	
Tamamen Katılıyorum	9	%11,0	0	%0,0	9	%8,7	
Toplumdan uzaklaşma							
Hiç Katılmıyorum	5	%6,1	2	%9,5	7	%6,8	X ² =7,634 p=0,106
Katılmıyorum	11	%13,4	1	%4,8	12	%11,7	
Kararsızım	15	%18,3	8	%38,1	23	%22,3	
Katılıyorum	38	%46,3	10	%47,6	48	%46,6	
Tamamen Katılıyorum	13	%15,9	0	%0,0	13	%12,6	
Uyku ve iştah sorunları							
Hiç Katılmıyorum	3	%3,7	0	%0,0	3	%2,9	X ² =3,493 p=0,479
Katılmıyorum	9	%11,0	5	%23,8	14	%13,6	
Kararsızım	2	%2,4	1	%4,8	3	%2,9	
Katılıyorum	42	%51,2	10	%47,6	52	%50,5	
Tamamen Katılıyorum	26	%31,7	5	%23,8	31	%30,1	
Toplam	82	%100,0	21	%100,0	103	%100,0	

Akademik personel ve idari personel açısından “COVID-19 pandemi süreci konsantrasyon güçlüğü yaşamama neden olmuştur” sorusu mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir ($X^2=10,000$; $p=0,040<0,05$). Bu kapsamda akademisyenlerin 7’sinin (%8,5) hiç katılmıyorum, 21’inin (%25,6) katılmıyorum, 7’sinin (%8,5) kararsızım, 37’sinin (%45,1) katılıyorum, 10’unun (%12,2) tamamen katılıyorum; idari personelin 8’inin (%38,1) katılmıyorum, 6’sının (%28,6) kararsızım, 5’inin (%23,8) katılıyorum, 2’sinin (%9,5) tamamen katılıyorum şeklinde yanıtlar verdiği görülmektedir. Bu durumda, akademisyenlerin idari personele kıyasla daha fazla konsantrasyon güçlüğü yaşadıkları belirlenmiştir.

Ek olarak; katılımcıların görev süresine göre etkilenimleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Pandemi etkilenimi üzerinde iş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Pandemi etkilenimi üzerinde COVID-19 geçirme durumları istatistiksel anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Öğrencilerle temas durumuna göre katılımcıların pandemi etkilenimleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Pandemi dönemi etkilenimi ile çalışma odasında yalnız olup olmama durumu bakımından incelendiğinde; odasını başkasıyla paylaşıp paylaşmama durumunun istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Psikolojik destek alıp almama durumlarının etkilenim üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, daha önce psikolojik destek alan bireyler ile psikolojik destek almayan bireyler arasında pandemi dönemi etkilenimine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur. ($p>0,05$).

4.4 Pandemi Dönemi Psikososyal Risk Değerlendirme Bulguları

Araştırmaya katılanların COVID-19 pandemi dönemindeki psikososyal risk faktörlerine ilişkin olarak verilen cevaplar Tablo 4.11’de görülmektedir. Pandemi dönemindeki koşulların değerlendirilmesi ve bu kapsamda sürece ilişkin önlemlerin alınıp alınmadığı noktasında; olumsuz çalışma ortamında çalışma vb. şeklindeki psikososyal tehlikelerin değerlendirilmesi için katılımcılara Tablo 11’deki sorular yönetilmiştir.

Tablo 4.8 Psikososyal risk değerlendirme frekans tablosu

Pandemi süreci/ sürecinde;	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Çalışma koşulları sürece uygun yönetilmektedir.	6	5,8	8	7,8	23	22,3	59	57,3	7	6,8	3,510	0,948
Değişen koşullara göre çalışma ortamı düzenlenmektedir.	5	4,9	7	6,8	14	13,6	68	66,0	9	8,7	3,670	0,912
Çalıştığım ortam yaşanan süreçle uyumludur.	4	3,9	13	12,6	17	16,5	61	59,2	7	7,8	3,620	0,947

Tablo 4.8'in devamı

Pandemi süreci/ sürecinde;	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İSG uygulamalarına önem verilmektedir.	4	3,9	12	11,7	31	30,1	47	45,6	4	8,7	3,440	0,946
Okul yönetimi ve çalışanlar sürece uygun olarak bilinçli davranmaktadır.	2	1,9	13	12,6	28	27,2	52	50,5	8	7,8	3,500	0,884
Düşük hijyen koşullarında çalıştım.	17	16,5	56	54,4	19	18,4	10	9,7	1	1,0	2,240	0,880
Koşullara uygun olmayan ekipmanlar ile çalıştım.	18	17,5	64	62,1	11	10,7	10	9,7	0	0,0	2,130	0,813
Uzun saatler boyunca tek başıma çalıştım.	15	14,6	44	42,7	9	8,7	31	30,1	4	3,9	2,660	1,168
İş güvencesizliği yaratmıştır.	19	18,4	38	36,9	18	17,5	25	24,3	3	2,9	2,560	1,135
İş stresi yaşamama neden olmuştur.	17	16,5	28	27,2	15	14,6	36	35,0	7	6,8	2,880	1,247
Ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur.	13	12,6	32	31,1	16	15,5	31	30,1	11	10,7	2,950	1,248
Çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşmama neden olmuştur.	8	7,8	33	32,0	13	12,6	45	43,7	4	3,9	3,040	1,111
İletişim problemleri yaşamama neden olmuştur.	13	12,6	39	37,9	14	13,6	33	32,0	4	3,9	2,770	1,148
Arkadaşlık ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemiştir.	15	14,6	40	38,8	14	13,6	29	28,2	5	4,9	2,700	1,170
İş performansımı etkilemiştir.	21	20,4	19	18,4	17	16,5	38	36,9	8	7,8	2,930	1,301
Çalışma yaşamımda adaptasyon sorunu yaratmıştır.	19	18,4	23	22,3	18	17,5	35	34,0	8	7,8	2,900	1,272
Motivasyonum azalmıştır.	17	16,5	21	20,4	12	11,7	41	39,8	12	11,7	3,100	1,317
İş veriminin düşmesine yol açmıştır.	16	15,5	27	26,2	13	12,6	37	35,9	10	9,7	2,980	1,283
İşi bırakmak istedim.	59	57,3	34	33,0	7	6,8	1	1,0	2	1,9	1,570	0,824
İş yaşamımda tükenmişlik yaşamama neden olmuştur.	17	16,5	48	46,6	18	17,5	14	13,6	6	5,8	2,460	1,101

Çalışılan kurumda pandemi sürecindeki çalışma koşullarını değerlendirmeye yönelik, katılımcıların yanıtları değerlendirildiğinde;

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Çalışma Koşulları Sürece Uygun Olarak Yönetilmektedir” ifadesine katılımcıların, %5,8'i (n=6) hiç katılmıyorum, %7,8'i (n=8) katılmıyorum, %22,3'ü (n=23) kararsızım, %57,3'ü (n=59) katılıyorum, %6,8'i (n=7) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi

sürecinde çalışma koşulları sürece uygun olarak yönetilmektedir” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,510$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Değişen Koşullara Göre Çalışma Ortamı Düzenlenmektedir” ifadesine katılımcıların, %4,9’u (n=5) hiç katılmıyorum, %6,8’i (n=7) katılmıyorum, %13,6’sı (n=14) kararsızım, %66,0’ı (n=68) katılıyorum, %8,7’si (n=9) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde değişen koşullara göre çalışma ortamı düzenlenmektedir” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,670$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Çalıştığım Ortam Yaşanan Süreçle Uyumludur” ifadesine katılımcıların, %3,9’u (n=4) hiç katılmıyorum, %12,6’sı (n=13) katılmıyorum, %16,5’i (n=17) kararsızım, %59,2’si (n=61) katılıyorum, %7,8’i (n=7) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde çalıştığım ortam yaşanan süreçle uyumludur” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,620$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Önem Verilmektedir” ifadesine katılımcıların, %3,9’u (n=4) hiç katılmıyorum, %11,7’si (n=12) katılmıyorum, %30,1’i (n=31) kararsızım, %45,6’sı (n=47) katılıyorum, %8,7’si (n=9) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına önem verilmektedir” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,440$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Okul Yönetimi ve Çalışanlar Sürece Uygun Olarak Bilinçli Davranmaktadır” ifadesine katılımcıların, %1,9’u (n=2) hiç katılmıyorum, %12,6’sı (n=13) katılmıyorum, %27,2’si (n=28) kararsızım, %50,5’i (n=52) katılıyorum, %7,8’i (n=8) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde okul yönetimi ve çalışanlar sürece uygun olarak bilinçli davranmaktadır” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,500$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Düşük Hijyen Koşullarında Çalıştım” ifadesine katılımcıların, %16,5’i (n=17) hiç katılmıyorum, %54,4’ü (n=56) katılmıyorum, %18,4’ü (n=19) kararsızım, %9,7’si (n=10) katılıyorum, %1,0’ı (n=1) tamamen

katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde düşük hijyen koşullarında çalıştım” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,240$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Koşullara Uygun Olmayan Ekipmanlar İle Çalıştım” ifadesine katılımcıların, %17,5'i (n=18) hiç katılmıyorum, %62,1'i (n=64) katılmıyorum, %10,7'si (n=11) kararsızım, %9,7'si (n=10) katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde koşullara uygun olmayan ekipmanlar ile çalıştım” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,130$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Uzun Saatler Boyunca Tek Başıma Çalıştım” ifadesine katılımcıların, %14,6'sı (n=15) hiç katılmıyorum, %42,7'si (n=44) katılmıyorum, %8,7'si (n=9) kararsızım, %30,1'i (n=31) katılıyorum, %3,9'u (n=4) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde uzun saatler boyunca tek başıma çalıştım” ifadesine orta ($\bar{x}=2,660$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Pandemi dönemindeki psikososyal riskler ortalama puan durumlarına göre değerlendirildiğinde; katılımcıların en çok karşılaştıkları psikososyal riskler motivasyon düşüklüğü ($\bar{x}=3,10$) ve çalışma arkadaşlarından uzaklaşma ($\bar{x}=3,04$) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların en az puanladığı risk ise işi bırakma isteği ($\bar{x}=1,57$) olmuştur. Bu durumda Tablo 4.12'de görüldüğü üzere üniversite çalışanlarının pandemi döneminde ortalama düzeyinde psikososyal risklerle karşılaştığı saptanmış olup, süreç içerisinde bireysel sorunları (adaptasyon, iletişim sorunu vb.) daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların psikososyal risk faktörlerine ilişkin cevapları değerlendirildiğinde;

“COVID-19 Pandemi Süreci İş Güvencesizliği Yaratmıştır” ifadesine katılımcıların, %18,4'ü (n=19) hiç katılmıyorum, %36,9'u (n=38) katılmıyorum, %17,5'i (n=18) kararsızım, %24,3'ü (n=25) katılıyorum, %2,9'u (n=3) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci iş güvencesizliği yaratmıştır” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,560$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci İş Stresi Yaşamama Neden Olmuştur” ifadesine katılımcıların, %16,5'i (n=17) hiç katılmıyorum, %27,2'si (n=28) katılmıyorum, %14,6'sı (n=15) kararsızım, %35,0'ı (n=36) katılıyorum, %6,8'i (n=7) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci iş stresi yaşamama neden olmuştur” ifadesine orta ($\bar{x}=2,880$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Ev-iş Sorumluluk Çatışması Yaşamama Neden Olmuştur” ifadesine katılımcıların, %12,6'sı (n=13) hiç katılmıyorum, %31,1'i (n=32) katılmıyorum, %15,5'i (n=16) kararsızım, %30,1'i (n=31) katılıyorum, %10,7'si (n=11) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur” ifadesine orta ($\bar{x}=2,950$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Çalışma Arkadaşlarımdan Uzaklaşmama Neden Olmuştur” ifadesine katılımcıların, %7,8'i (n=8) hiç katılmıyorum, %32,0'ı (n=33) katılmıyorum, %12,6'sı (n=13) kararsızım, %43,7'si (n=45) katılıyorum, %3,9'u (n=4) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşmama neden olmuştur” ifadesine orta ($\bar{x}=3,040$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci İletişim Problemleri Yaşamama Neden Olmuştur” ifadesine katılımcıların, %12,6'sı (n=13) hiç katılmıyorum, %37,9'u (n=39) katılmıyorum, %13,6'sı (n=14) kararsızım, %32,0'ı (n=33) katılıyorum, %3,9'u (n=4) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci iletişim problemleri yaşamama neden olmuştur” ifadesine orta ($\bar{x}=2,770$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Arkadaşlık İlişkilerimi Olumsuz Yönde Etkilemiştir” ifadesine katılımcıların, %14,6'sı (n=15) hiç katılmıyorum, %38,8'i (n=40) katılmıyorum, %13,6'sı (n=14) kararsızım, %28,2'si (n=29) katılıyorum, %4,9'u (n=5) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci arkadaşlık ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemiştir” ifadesine orta ($\bar{x}=2,700$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci İş Performansımı Etkilemiştir” ifadesine katılımcıların, %20,4'ü (n=21) hiç katılmıyorum, %18,4'ü (n=19) katılmıyorum, %16,5'i (n=17) kararsızım, %36,9'u (n=38) katılıyorum, %7,8'i (n=8) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci iş performansımı etkilemiştir” ifadesine orta ($\bar{x}=2,930$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci Çalışma Yaşamımda Adaptasyon Sorunu Yaratmıştır” ifadesine katılımcıların, %18,4'ü (n=19) hiç katılmıyorum, %22,3'ü (n=23) katılmıyorum, %17,5'i (n=18) kararsızım, %34,0'ı (n=35) katılıyorum, %7,8'i (n=8) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci çalışma yaşamımda adaptasyon sorunu yaratmıştır” ifadesine orta ($\bar{x}=2,900$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Motivasyonum Azalmıştır” ifadesine katılımcıların, %16,5'i (n=17) hiç katılmıyorum, %20,4'ü (n=21) katılmıyorum, %11,7'si (n=12) kararsızım, %39,8'i (n=41) katılıyorum, %11,7'si (n=12) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde motivasyonum azalmıştır” ifadesine orta ($\bar{x}=3,100$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci İş Verimimin Düşmesine Yol Açmıştır” ifadesine katılımcıların, %15,5'i (n=16) hiç katılmıyorum, %26,2'si (n=27) katılmıyorum, %12,6'sı (n=13) kararsızım, %35,9'u (n=37) katılıyorum, %9,7'si (n=10) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci iş verimimin düşmesine yol açmıştır” ifadesine orta ($\bar{x}=2,980$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde İş Bırakmak İstedim” ifadesine katılımcıların, %57,3'ü (n=59) hiç katılmıyorum, %33,0'ı (n=34) katılmıyorum, %6,8'i (n=7) kararsızım, %1,0'ı (n=1) katılıyorum, %1,9'u (n=2) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde işi bırakmak istedim” ifadesine çok zayıf ($\bar{x}=1,570$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Süreci İş Yaşamımda Tükenmişlik Yaşamama Neden Olmuştur” ifadesine katılımcıların, %16,5'i (n=17) hiç katılmıyorum, %46,6'sı (n=48) katılmıyorum, %17,5'i (n=18) kararsızım, %13,6'sı (n=14) katılıyorum, %5,8'i (n=6)

tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi süreci iş yaşamımda tükenmişlik yaşamama neden olmuştur” ifadesine zayıf ($\bar{x}=2,460$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

4.4.1 Pandemi Dönemi Psikososyal Risk Faktörleri ile Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular Arasındaki İlişki

İş yaşamında karşılaşılan psikososyal risk faktörlerinin demografik ve tanımlayıcı özelliklerle ilişkisi bağlamında yapılan ki-kare testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir. Katılımcılara, pandemi dönemindeki çalışma koşulları ile ilgili sorular, süreç içerisindeki durumu belirlemek olduğu için bu soruların demografik ve tanımlayıcı özellikler ile ilişkisi değerlendirilmemiştir (bkz. Tablo 4.11).

Tablo 4.9 Cinsiyete göre psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişki

	Kadın		Erkek		Toplam		X ² /p
	n	%	N	%	n	%	
İş güvencesizliği							
Hiç Katılmıyorum	11	%21,6	8	%15,4	19	%18,4	X ² =4,358 p=0,360
Katılmıyorum	14	%27,5	24	%46,2	38	%36,9	
Kararsızım	11	%21,6	7	%13,5	18	%17,5	
Katılıyorum	13	%25,5	12	%23,1	25	%24,3	
Tamamen Katılıyorum	2	%3,9	1	%1,9	3	%2,9	
İş stresi							
Hiç Katılmıyorum	12	%23,5	5	%9,6	17	%16,5	X ² =11,794 p=0,019
Katılmıyorum	9	%17,6	19	%36,5	28	%27,2	
Kararsızım	5	%9,8	10	%19,2	15	%14,6	
Katılıyorum	19	%37,3	17	%32,7	36	%35,0	
Tamamen Katılıyorum	6	%11,8	1	%1,9	7	%6,8	
Ev-iş sorumluluk çatışması							
Hiç Katılmıyorum	8	%15,7	5	%9,6	13	%12,6	X ² =12,205 p=0,016
Katılmıyorum	11	%21,6	21	%40,4	32	%31,1	
Kararsızım	6	%11,8	10	%19,2	16	%15,5	
Katılıyorum	16	%31,4	15	%28,8	31	%30,1	
Tamamen Katılıyorum	10	%19,6	1	%1,9	11	%10,7	
Çalışma arkadaşlarından uzaklaşma							
Hiç Katılmıyorum	4	%7,8	4	%7,7	8	%7,8	X ² =2,693 p=0,610
Katılmıyorum	14	%27,5	19	%36,5	33	%32,0	
Kararsızım	9	%17,6	4	%7,7	13	%12,6	
Katılıyorum	22	%43,1	23	%44,2	45	%43,7	
Tamamen Katılıyorum	2	%3,9	2	%3,8	4	%3,9	

Tablo 4.9'un devamı

	Kadın		Erkek		Toplam		X ² /p
	n	%	N	%	n	%	
İletişim problemi							
Hiç Katılmıyorum	7	%13,7	6	%11,5	13	%12,6	X ² =6,119 p=0,190
Katılmıyorum	19	%37,3	20	%38,5	39	%37,9	
Kararsızım	10	%19,6	4	%7,7	14	%13,6	
Katılıyorum	12	%23,5	21	%40,4	33	%32,0	
Tamamen Katılıyorum	3	%5,9	1	%1,9	4	%3,9	
Arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi							
Hiç Katılmıyorum	11	%16,7	4	%10,8	15	%14,6	X ² =5,480 p=0,241
Katılmıyorum	21	%31,8	19	%51,4	40	%38,8	
Kararsızım	8	%12,1	6	%16,2	14	%13,6	
Katılıyorum	22	%33,3	7	%18,9	29	%28,2	
Tamamen Katılıyorum	4	%6,1	1	%2,7	5	%4,9	
İş performansı							
Hiç Katılmıyorum	8	%15,7	13	%25,0	21	%20,4	X ² =3,819 p=0,431
Katılmıyorum	8	%15,7	11	%21,2	19	%18,4	
Kararsızım	9	%17,6	8	%15,4	17	%16,5	
Katılıyorum	20	%39,2	18	%34,6	38	%36,9	
Tamamen Katılıyorum	6	%11,8	2	%3,8	8	%7,8	
Adaptasyon sorunu							
Hiç Katılmıyorum	8	%15,7	11	%21,2	19	%18,4	X ² =3,613 p=0,461
Katılmıyorum	10	%19,6	13	%25,0	23	%22,3	
Kararsızım	12	%23,5	6	%11,5	18	%17,5	
Katılıyorum	16	%31,4	19	%36,5	35	%34,0	
Tamamen Katılıyorum	5	%9,8	3	%5,8	8	%7,8	
Motivasyon düşüklüğü							
Hiç Katılmıyorum	6	%11,8	11	%21,2	17	%16,5	X ² =5,443 p=0,245
Katılmıyorum	9	%17,6	12	%23,1	21	%20,4	
Kararsızım	5	%9,8	7	%13,5	12	%11,7	
Katılıyorum	22	%43,1	19	%36,5	41	%39,8	
Tamamen Katılıyorum	9	%17,6	3	%5,8	12	%11,7	
İş veriminin düşmesi							
Hiç Katılmıyorum	11	%16,7	5	%13,5	16	%15,5	X ² =2,642 p=0,619
Katılmıyorum	19	%28,8	8	%21,6	27	%26,2	
Kararsızım	6	%9,1	7	%18,9	13	%12,6	
Katılıyorum	23	%34,8	14	%37,8	37	%35,9	
Tamamen Katılıyorum	7	%10,6	3	%8,1	10	%9,7	
İşi bırakma isteği							
Hiç Katılmıyorum	41	%62,1	18	%48,6	59	%57,3	X ² =5,525 p=0,238
Katılmıyorum	17	%25,8	17	%45,9	34	%33,0	
Kararsızım	5	%7,6	2	%5,4	7	%6,8	
Katılıyorum	1	%1,5	0	%0,0	1	%1,0	
Tamamen Katılıyorum	2	%3,0	0	%0,0	2	%1,9	

Tablo 4.9'un devamı

	Kadın		Erkek		Toplam		X ² /p
	n	%	N	%	n	%	
Tükenmişlik							
Hiç Katılmıyorum	10	%19,6	7	%13,5	17	%16,5	X ² =4,520 p=0,340
Katılmıyorum	20	%39,2	28	%53,8	48	%46,6	
Kararsızım	9	%17,6	9	%17,3	18	%17,5	
Katılıyorum	7	%13,7	7	%13,5	14	%13,6	
Tamamen Katılıyorum	5	%9,8	1	%1,9	6	%5,8	
Toplam	51	%100,0	52	%100,0	103	%100,0	

Cinsiyet faktörü katılımcıların “COVID-19 pandemi süreci iş stresi yaşamama neden olmuştur” ifadesine verdikleri yanıtlara göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($X^2=11,794$; $p=0,019<0,05$). Bu kapsamda 12’sinin (%23,5) hiç katılmıyorum, 9’unun (%17,6) katılmıyorum, 5’inin (%9,8) kararsızım, 19’unun (%37,3) katılıyorum, 6’sının (%11,8) tamamen katılıyorum; erkeklerin 5’inin (%9,6) hiç katılmıyorum, 19’unun (%36,5) katılmıyorum, 10’unun (%19,2) kararsızım, 17’sinin (%32,7) katılıyorum, 1’inin (%1,9) tamamen katılıyorum olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde cinsiyet “COVID-19 pandemi süreci ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur” ifadesine verilen yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($X^2=12,205$; $p=0,016<0,05$). Kadınların 8’inin (%15,7) hiç katılmıyorum, 11’inin (%21,6) katılmıyorum, 6’sının (%11,8) kararsızım, 16’sının (%31,4) katılıyorum, 10’unun (%19,6) tamamen katılıyorum; erkeklerin 5’inin (%9,6) hiç katılmıyorum, 21’inin (%40,4) katılmıyorum, 10’unun (%19,2) kararsızım, 15’inin (%28,8) katılıyorum, 1’inin (%1,9) tamamen katılıyorum olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kadınların iş stresi ve ev-iş yaşam çatışması sorularına daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Diğer taraftan, cinsiyete göre iş güvencesizliği ($p=0,360$), çalışma arkadaşlarında uzaklaşma ($p=0,610$), iletişim problemi ($p=0,190$), arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi ($p=0,241$), iş performansı ($p=0,431$), adaptasyon sorunu ($p=0,461$), motivasyon düşüklüğü ($p=0,245$), iş veriminin düşmesi ($p=0,619$), işi bırakma isteği ($p=0,238$) ve tükenmişlik ($p=0,340$) açısından istatistiksel anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.10 Yaşa göre psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişki

	35 ve altı		Yaş 36-45		45 ve üstü		Toplam		X ² /p
	N	%	N	%	n	%	n	%	
İş güvencesizliği									
Hiç Katılmıyorum	7	%15,2	8	%18,2	4	%30,8	19	%18,4	X ² =6,779 p=0,561
Katılmıyorum	17	%37,0	16	%36,4	5	%38,5	38	%36,9	
Kararsızım	9	%19,6	8	%18,2	1	%7,7	18	%17,5	
Katılıyorum	13	%28,3	9	%20,5	3	%23,1	25	%24,3	
Tamamen Katılıyorum	0	%0,0	3	%6,8	0	%0,0	3	%2,9	
İş stresi									
Hiç Katılmıyorum	6	%13,0	7	%15,9	4	%30,8	17	%16,5	X ² =8,516 p=0,385
Katılmıyorum	12	%26,1	12	%27,3	4	%30,8	28	%27,2	
Kararsızım	8	%17,4	4	%9,1	3	%23,1	15	%14,6	
Katılıyorum	15	%32,6	19	%43,2	2	%15,4	36	%35,0	
Tamamen Katılıyorum	5	%10,9	2	%4,5	0	%0,0	7	%6,8	
Ev-iş sorumluluk çatışması									
Hiç Katılmıyorum	3	%6,5	5	%11,4	5	%38,5	13	%12,6	X ² =15,955 p=0,043
Katılmıyorum	13	%28,3	13	%29,5	6	%46,2	32	%31,1	
Kararsızım	6	%13,0	9	%20,5	1	%7,7	16	%15,5	
Katılıyorum	18	%39,1	12	%27,3	1	%7,7	31	%30,1	
Tamamen Katılıyorum	6	%13,0	5	%11,4	0	%0,0	11	%10,7	
Çalışma arkadaşlarından uzaklaşma									
Hiç Katılmıyorum	4	%8,7	3	%6,8	1	%7,7	8	%7,8	X ² =4,511 p=0,808
Katılmıyorum	13	%28,3	13	%29,5	7	%53,8	33	%32,0	
Kararsızım	6	%13,0	5	%11,4	2	%15,4	13	%12,6	
Katılıyorum	21	%45,7	21	%47,7	3	%23,1	45	%43,7	
Tamamen Katılıyorum	2	%4,3	2	%4,5	0	%0,0	4	%3,9	
İletişim problemi									
Hiç Katılmıyorum	6	%13,0	4	%9,1	3	%23,1	13	%12,6	X ² =6,887 p=0,549
Katılmıyorum	15	%32,6	17	%38,6	7	%53,8	39	%37,9	
Kararsızım	8	%17,4	5	%11,4	1	%7,7	14	%13,6	
Katılıyorum	16	%34,8	15	%34,1	2	%15,4	33	%32,0	
Tamamen Katılıyorum	1	%2,2	3	%6,8	0	%0,0	4	%3,9	
Arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi									
Hiç Katılmıyorum	8	%17,4	4	%9,1	3	%23,1	15	%14,6	X ² =11,581 p=0,171
Katılmıyorum	21	%45,7	14	%31,8	5	%38,5	40	%38,8	
Kararsızım	8	%17,4	4	%9,1	2	%15,4	14	%13,6	
Katılıyorum	8	%17,4	18	%40,9	3	%23,1	29	%28,2	
Tamamen Katılıyorum	1	%2,2	4	%9,1	0	%0,0	5	%4,9	
İş performansı									
Hiç Katılmıyorum	9	%19,6	5	%11,4	7	%53,8	21	%20,4	X ² =13,543 p=0,094
Katılmıyorum	7	%15,2	11	%25,0	1	%7,7	19	%18,4	
Kararsızım	7	%15,2	8	%18,2	2	%15,4	17	%16,5	
Katılıyorum	18	%39,1	17	%38,6	3	%23,1	38	%36,9	
Tamamen Katılıyorum	5	%10,9	3	%6,8	0	%0,0	8	%7,8	

Tablo 4.10'nun devamı

	35 ve altı		Yaş 36-45		45 ve üstü		Toplam		X ² /p
	N	%	N	%	n	%	n	%	
Adaptasyon sorunu									
Hiç Katılmıyorum	8	%17,4	4	%9,1	7	%53,8	19	%18,4	X²=18,324 p=0,019
Katılmıyorum	7	%15,2	12	%27,3	4	%30,8	23	%22,3	
Kararsızım	10	%21,7	8	%18,2	0	%0,0	18	%17,5	
Katılıyorum	17	%37,0	16	%36,4	2	%15,4	35	%34,0	
Tamamen Katılıyorum	4	%8,7	4	%9,1	0	%0,0	8	%7,8	
Motivasyon düşüklüğü									
Hiç Katılmıyorum	9	%19,6	3	%6,8	5	%38,5	17	%16,5	X²=12,631 p=0,125
Katılmıyorum	6	%13,0	12	%27,3	3	%23,1	21	%20,4	
Kararsızım	7	%15,2	5	%11,4	0	%0,0	12	%11,7	
Katılıyorum	18	%39,1	18	%40,9	5	%38,5	41	%39,8	
Tamamen Katılıyorum	6	%13,0	6	%13,6	0	%0,0	12	%11,7	
İş veriminin düşmesi									
Hiç Katılmıyorum	7	%15,2	4	%9,1	5	%38,5	16	%15,5	X²=13,075 p=0,109
Katılmıyorum	10	%21,7	15	%34,1	2	%15,4	27	%26,2	
Kararsızım	7	%15,2	6	%13,6	0	%0,0	13	%12,6	
Katılıyorum	15	%32,6	16	%36,4	6	%46,2	37	%35,9	
Tamamen Katılıyorum	7	%15,2	3	%6,8	0	%0,0	10	%9,7	
İşi bırakma isteği									
Hiç Katılmıyorum	27	%58,7	21	%47,7	11	%84,6	59	%57,3	X²=10,918 p=0,206
Katılmıyorum	14	%30,4	18	%40,9	2	%15,4	34	%33,0	
Kararsızım	2	%4,3	5	%11,4	0	%0,0	7	%6,8	
Katılıyorum	1	%2,2	0	%0,0	0	%0,0	1	%1,0	
Tamamen Katılıyorum	2	%4,3	0	%0,0	0	%0,0	2	%1,9	
Tükenmişlik									
Hiç Katılmıyorum	7	%15,2	5	%11,4	5	%38,5	17	%16,5	X²=9,149 p=0,330
Katılmıyorum	20	%43,5	22	%50,0	6	%46,2	48	%46,6	
Kararsızım	7	%15,2	9	%20,5	2	%15,4	18	%17,5	
Katılıyorum	9	%19,6	5	%11,4	0	%0,0	14	%13,6	
Tamamen Katılıyorum	3	%6,5	3	%6,8	0	%0,0	6	%5,8	
Toplam	46	%100,0	44	%100,0	13	%100,0	103	%100,0	

Yaş grupları “COVID-19 pandemi süreci ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($X^2=15,955$; $p=0,043<0,05$). Yaşı 35 ve altı olanların 3’ünün (%6,5) hiç katılmıyorum, 13’ünün (%28,3) katılmıyorum, 6’sının (%13,0) kararsızım, 18’inin (%39,1) katılıyorum, 6’sının (%13,0) tamamen katılıyorum; yaşı 36-45 olanların 5’inin (%11,4) hiç katılmıyorum, 13’ünün (%29,5) katılmıyorum, 9’unun (%20,5) kararsızım, 12’sinin (%27,3) katılıyorum, 5’inin (%11,4) tamamen katılıyorum; yaş 45 ve üstü olanların

5'inin (%38,5) hiç katılmıyorum, 6'sının (%46,2) katılmıyorum, 1'inin (%7,7) kararsızım, 1'inin (%7,7) katılıyorum olduğu görülmektedir.

Yaş grupları "COVID-19 pandemi süreci çalışma yaşamımda adaptasyon sorunu yaratmıştır" yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($X^2=18,324$; $p=0,019<0,05$). Yaşı 35 ve altı olanların 8'inin (%17,4) hiç katılmıyorum, 7'sinin (%15,2) katılmıyorum, 10'unun (%21,7) kararsızım, 17'sinin (%37,0) katılıyorum, 4'ünün (%8,7) tamamen katılıyorum; yaşı 36-45 olanların 4'ünün (%9,1) hiç katılmıyorum, 12'sinin (%27,3) katılmıyorum, 8'inin (%18,2) kararsızım, 16'sının (%36,4) katılıyorum, 4'ünün (%9,1) tamamen katılıyorum; yaş 45 ve üstü olanların 7'sinin (%53,8) hiç katılmıyorum, 4'ünün (%30,8) katılmıyorum, 2'sinin (%15,4) katılıyorum olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda genç çalışan grubunun pandemi döneminde daha fazla ev-iş sorumluluk çatışması ve iş yaşamında uyum sorunu yaşadıkları belirlenmiş olup, bahsi geçen sorunlara genç katılımcıların daha fazla katıldıkları saptanmıştır.

Yaşa göre; iş güvencesizliği ($p=0,561$), iş stresi ($p=0,385$), çalışma arkadaşlarında uzaklaşma ($p=0,808$), iletişim problemi ($p=0,549$), arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi ($p=0,171$), iş performansı ($p=0,094$), motivasyon düşüklüğü ($p=0,125$), iş veriminin düşmesi ($p=0,109$), işi bırakmak isteme ($p=0,206$) ve tükenmişlik ($p=0,330$) açısından istatistiksel anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.11 Mesleğe göre psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişki

	Akademisyen		İdari personel		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
İş güvencesizliği							
Hiç Katılmıyorum	16	%19,5	3	%14,3	19	%18,4	X ² =1,470 p=0,832
Katılmıyorum	30	%36,6	8	%38,1	38	%36,9	
Kararsızım	13	%15,9	5	%23,8	18	%17,5	
Katılıyorum	21	%25,6	4	%19,0	25	%24,3	
Tamamen Katılıyorum	2	%2,4	1	%4,8	3	%2,9	
İş stresi							
Hiç Katılmıyorum	14	%17,1	3	%14,3	17	%16,5	X ² =12,949 p=0,012
Katılmıyorum	23	%28,0	5	%23,8	28	%27,2	
Kararsızım	7	%8,5	8	%38,1	15	%14,6	
Katılıyorum	31	%37,8	5	%23,8	36	%35,0	
Tamamen Katılıyorum	7	%8,5	0	%0,0	7	%6,8	

Tablo 4.11'in devamı

	Akademisyen		İdari personel		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
Ev-iş sorumluluk çatışması							
Hiç Katılmıyorum	11	%13,4	2	%9,5	13	%12,6	X ² =2,373 p=0,667
Katılmıyorum	26	%31,7	6	%28,6	32	%31,1	
Kararsızım	11	%13,4	5	%23,8	16	%15,5	
Katılıyorum	24	%29,3	7	%33,3	31	%30,1	
Tamamen Katılıyorum	10	%12,2	1	%4,8	11	%10,7	
Çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşma							
Hiç Katılmıyorum	6	%7,3	2	%9,5	8	%7,8	X ² =2,643 p=0,619
Katılmıyorum	28	%34,1	5	%23,8	33	%32,0	
Kararsızım	9	%11,0	4	%19,0	13	%12,6	
Katılıyorum	35	%42,7	10	%47,6	45	%43,7	
Tamamen Katılıyorum	4	%4,9	0	%0,0	4	%3,9	
İletişim problemi							
Hiç Katılmıyorum	11	%13,4	2	%9,5	13	%12,6	X ² =1,537 p=0,820
Katılmıyorum	31	%37,8	8	%38,1	39	%37,9	
Kararsızım	11	%13,4	3	%14,3	14	%13,6	
Katılıyorum	25	%30,5	8	%38,1	33	%32,0	
Tamamen Katılıyorum	4	%4,9	0	%0,0	4	%3,9	
Arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi							
Hiç Katılmıyorum	13	%15,9	2	%9,5	15	%14,6	X ² =9,975 p=0,041
Katılmıyorum	36	%43,9	4	%19,0	40	%38,8	
Kararsızım	9	%11,0	5	%23,8	14	%13,6	
Katılıyorum	19	%23,2	10	%47,6	29	%28,2	
Tamamen Katılıyorum	5	%6,1	0	%0,0	5	%4,9	
İş performansı							
Hiç Katılmıyorum	14	%17,1	7	%33,3	21	%20,4	X ² =3,819 p=0,431
Katılmıyorum	15	%18,3	4	%19,0	19	%18,4	
Kararsızım	13	%15,9	4	%19,0	17	%16,5	
Katılıyorum	32	%39,0	6	%28,6	38	%36,9	
Tamamen Katılıyorum	8	%9,8	0	%0,0	8	%7,8	
Adaptasyon sorunu							
Hiç Katılmıyorum	12	%14,6	7	%33,3	19	%18,4	X ² =6,754 p=0,149
Katılmıyorum	19	%23,2	4	%19,0	23	%22,3	
Kararsızım	13	%15,9	5	%23,8	18	%17,5	
Katılıyorum	30	%36,6	5	%23,8	35	%34,0	
Tamamen Katılıyorum	8	%9,8	0	%0,0	8	%7,8	
Motivasyon düşüklüğü							
Hiç Katılmıyorum	14	%17,1	3	%14,3	17	%16,5	X ² =3,756 p=0,440
Katılmıyorum	14	%17,1	7	%33,3	21	%20,4	
Kararsızım	9	%11,0	3	%14,3	12	%11,7	
Katılıyorum	34	%41,5	7	%33,3	41	%39,8	
Tamamen Katılıyorum	11	%13,4	1	%4,8	12	%11,7	

Tablo 4.11'in devamı

	Akademisyen		İdari personel		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
İş veriminin düşmesi							
Hiç Katılmıyorum	13	%15,9	3	%14,3	16	%15,5	X ² =3,708 p=0,447
Katılmıyorum	22	%26,8	5	%23,8	27	%26,2	
Kararsızım	10	%12,2	3	%14,3	13	%12,6	
Katılıyorum	27	%32,9	10	%47,6	37	%35,9	
Tamamen Katılıyorum	10	%12,2	0	%0,0	10	%9,7	
İşe bırakma isteği							
Hiç Katılmıyorum	50	%61,0	9	%42,9	59	%57,3	X ² =8,121 p=0,087
Katılmıyorum	27	%32,9	7	%33,3	34	%33,0	
Kararsızım	3	%3,7	4	%19,0	7	%6,8	
Katılıyorum	1	%1,2	0	%0,0	1	%1,0	
Tamamen Katılıyorum	1	%1,2	1	%4,8	2	%1,9	
Tükenmişlik							
Hiç Katılmıyorum	15	%18,3	2	%9,5	17	%16,5	X ² =1,818 p=0,769
Katılmıyorum	36	%43,9	12	%57,1	48	%46,6	
Kararsızım	14	%17,1	4	%19,0	18	%17,5	
Katılıyorum	12	%14,6	2	%9,5	14	%13,6	
Tamamen Katılıyorum	5	%6,1	1	%4,8	6	%5,8	
Toplam	82	%100,0	21	%100,0	103	%100,0	

Meslek, katılımcıların “COVID-19 pandemi süreci iş stresi yaşamama neden olmuştur” ifadesine verdikleri yanıtlara göre anlamlı farklılık göstermektedir (X²=12,949; p=0,012<0,05). Akademisyenlerin 14’ünün (%17,1) hiç katılmıyorum, 23’ünün (%28,0) katılmıyorum, 7’sinin (%8,5) kararsızım, 31’inin (%37,8) katılıyorum, 7’sinin (%8,5) tamamen katılıyorum; meslek idari personel 3’ünün (%14,3) hiç katılmıyorum, 5’inin (%23,8) katılmıyorum, 8’inin (%38,1) kararsızım, 5’inin (%23,8) katılıyorum olduğu görülmektedir.

Meslek, katılımcıların “COVID-19 pandemi süreci arkadaşlık ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemiştir” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (X²=9,975; p=0,041<0,05). Akademisyenlerin 13’ünün (%15,9) hiç katılmıyorum, 36’sının (%43,9) katılmıyorum, 9’unun (%11,0) kararsızım, 19’unun (%23,2) katılıyorum, 5’inin (%6,1) tamamen katılıyorum; meslek idari personel 2’sinin (%9,5) hiç katılmıyorum, 4’ünün (%19,0) katılmıyorum, 5’inin (%23,8) kararsızım, 10’unun (%47,6) katılıyorum olduğu görülmektedir.

Bu durumda akademisyenler (%46,3) idari personele (%23,8) kıyasla daha fazla iş stresi yaşarken, arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi noktasında idari personelin katılım düzeyi (%47,6), akademisyenlere (%29,3) göre daha yüksektir.

Mesleğe göre; iş güvencesizliği ($p=0,832$), çalışma arkadaşlarından uzaklaşma ($p=0,619$), iletişim problemi ($p=0,820$), ev-iş sorumluluk çatışması ($p=0,667$), iş performansı ($p=0,431$), adaptasyon sorunu ($p=0,149$), motivasyon düşüklüğü ($p=0,440$), iş veriminin düşmesi ($p=0,447$), işi bırakma isteği ($p=0,087$) ve tükenmişlik ($p=0,769$) açısından istatistiksel anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.12 İş memnuniyetine göre psikososyal risk faktörleri ilişkisi

	İş memnuniyeti				Toplam		X ² /p
	Evet		Hayır		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
İş güvencesizliği							
Hiç Katılmıyorum	19	%20,2	0	%0,0	19	%18,4	X ² =3,893 p=0,421
Katılmıyorum	35	%37,2	3	%33,3	38	%36,9	
Kararsızım	15	%16,0	3	%33,3	18	%17,5	
Katılıyorum	22	%23,4	3	%33,3	25	%24,3	
Tamamen Katılıyorum	3	%3,2	0	%0,0	3	%2,9	
İş stresi							
Hiç Katılmıyorum	15	%16,0	2	%22,2	17	%16,5	X ² =3,081 p=0,544
Katılmıyorum	27	%28,7	1	%11,1	28	%27,2	
Kararsızım	14	%14,9	1	%11,1	15	%14,6	
Katılıyorum	31	%33,0	5	%55,6	36	%35,0	
Tamamen Katılıyorum	7	%7,4	0	%0,0	7	%6,8	
Ev-iş sorumluluk çatışması							
Hiç Katılmıyorum	12	%12,8	1	%11,1	13	%12,6	X ² =2,242 p=0,691
Katılmıyorum	31	%33,0	1	%11,1	32	%31,1	
Kararsızım	14	%14,9	2	%22,2	16	%15,5	
Katılıyorum	27	%28,7	4	%44,4	31	%30,1	
Tamamen Katılıyorum	10	%10,6	1	%11,1	11	%10,7	
Çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşma							
Hiç Katılmıyorum	8	%8,5	0	%0,0	8	%7,8	X ² =5,313 p=0,257
Katılmıyorum	31	%33,0	2	%22,2	33	%32,0	
Kararsızım	13	%13,8	0	%0,0	13	%12,6	
Katılıyorum	38	%40,4	7	%77,8	45	%43,7	
Tamamen Katılıyorum	4	%4,3	0	%0,0	4	%3,9	

Tablo 4.12'nin devamı

	İş memnuniyeti						X²/p
	Evete		Hayır		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	
İletişim problemi							
Hiç Katılmıyorum	13	%13,8	0	%0,0	13	%12,6	X ² =3,428 p=0,489
Katılmıyorum	36	%38,3	3	%33,3	39	%37,9	
Kararsızım	13	%13,8	1	%11,1	14	%13,6	
Katılıyorum	28	%29,8	5	%55,6	33	%32,0	
Tamamen Katılıyorum	4	%4,3	0	%0,0	4	%3,9	
Arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi							
Hiç Katılmıyorum	12	%12,8	3	%33,3	15	%14,6	X ² =3,704 p=0,448
Katılmıyorum	38	%40,4	2	%22,2	40	%38,8	
Kararsızım	13	%13,8	1	%11,1	14	%13,6	
Katılıyorum	26	%27,7	3	%33,3	29	%28,2	
Tamamen Katılıyorum	5	%5,3	0	%0,0	5	%4,9	
İş performansı							
Hiç Katılmıyorum	20	%21,3	1	%11,1	21	%20,4	X ² =1,606 p=0,808
Katılmıyorum	17	%18,1	2	%22,2	19	%18,4	
Kararsızım	15	%16,0	2	%22,2	17	%16,5	
Katılıyorum	34	%36,2	4	%44,4	38	%36,9	
Tamamen Katılıyorum	8	%8,5	0	%0,0	8	%7,8	
Adaptasyon sorunu							
Hiç Katılmıyorum	17	%18,1	2	%22,2	19	%18,4	X ² =1,389 p=0,846
Katılmıyorum	21	%22,3	2	%22,2	23	%22,3	
Kararsızım	17	%18,1	1	%11,1	18	%17,5	
Katılıyorum	31	%33,0	4	%44,4	35	%34,0	
Tamamen Katılıyorum	8	%8,5	0	%0,0	8	%7,8	
Motivasyon düşüklüğü							
Hiç Katılmıyorum	15	%16,0	2	%22,2	17	%16,5	X ² =4,697 p=0,320
Katılmıyorum	20	%21,3	1	%11,1	21	%20,4	
Kararsızım	12	%12,8	0	%0,0	12	%11,7	
Katılıyorum	35	%37,2	6	%66,7	41	%39,8	
Tamamen Katılıyorum	12	%12,8	0	%0,0	12	%11,7	
İş veriminin düşmesi							
Hiç Katılmıyorum	14	%14,9	2	%22,2	16	%15,5	X ² =3,708 p=0,447
Katılmıyorum	26	%27,7	1	%11,1	27	%26,2	
Kararsızım	12	%12,8	1	%11,1	13	%12,6	
Katılıyorum	32	%34,0	5	%55,6	37	%35,9	
Tamamen Katılıyorum	10	%10,6	0	%0,0	10	%9,7	
İşe bırakmak isteme							
Hiç Katılmıyorum	57	%60,6	2	%22,2	59	%57,3	X ² =10,326 p=0,035
Katılmıyorum	30	%31,9	4	%44,4	34	%33,0	
Kararsızım	5	%5,3	2	%22,2	7	%6,8	
Katılıyorum	1	%1,1	0	%0,0	1	%1,0	
Tamamen Katılıyorum	1	%1,1	1	%11,1	2	%1,9	

Tablo 4.12'nin devamı

	İş memnuniyeti				Toplam		X ² /p
	Evet		Hayır				
	n	%	n	%	n	%	
Tükenmişlik							
Hiç Katılmıyorum	16	%17,0	1	%11,1	17	%16,5	X²=10,346 p=0,035
Katılmıyorum	47	%50,0	1	%11,1	48	%46,6	
Kararsızım	16	%17,0	2	%22,2	18	%17,5	
Katılıyorum	10	%10,6	4	%44,4	14	%13,6	
Tamamen Katılıyorum	5	%5,3	1	%11,1	6	%5,8	
Toplam	94	%100,0	9	%100,0	103	%100,0	

İş memnuniyeti katılımcıların “COVID-19 pandemi sürecinde işi bırakmak istedim” ifadesine verilen yanıtlara göre anlamlı farklılık göstermektedir ($X^2=10,326$; $p=0,035<0,05$). İşinden memnun olanların 57'sinin (%60,6) hiç katılmıyorum, 30'unun (%31,9) katılmıyorum, 5'inin (%5,3) kararsızım, 1'inin (%1,1) katılıyorum, 1'inin (%1,1) tamamen katılıyorum; işinden memnun olmayanların 2'sinin (%22,2) hiç katılmıyorum, 4'ünün (%44,4) katılmıyorum, 2'sinin (%22,2) kararsızım, 1'inin (%11,1) tamamen katılıyorum olduğu görülmektedir.

İş memnuniyeti katılımcıların “COVID-19 pandemi süreci iş yaşamımda tükenmişlik yaşamama neden olmuştur” ifadesine verilen yanıtlara göre anlamlı farklılık göstermektedir ($X^2=10,346$; $p=0,035<0,05$). İşinden memnun olanların 16'sının (%17,0) hiç katılmıyorum, 47'sinin (%50,0) katılmıyorum, 16'sının (%17,0) kararsızım, 10'unun (%10,6) katılıyorum, 5'inin (%5,3) tamamen katılıyorum; işinden memnun olmayanların 1'inin (%11,1) hiç katılmıyorum, 1'inin (%11,1) katılmıyorum, 2'sinin (%22,2) kararsızım, 4'ünün (%44,4) katılıyorum, 1'inin (%11,1) tamamen katılıyorum olduğu görülmektedir.

İş memnuniyeti, iş güvencesizliği ($p=0,421$), iş stresi ($p=0,544$), ev-iş sorumluluk çatışması ($p=0,691$), çalışma arkadaşlarından uzaklaşma ($p=0,257$), iletişim problemi ($p=0,489$), arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi ($p=0,448$), iş performansı ($p=0,808$), adaptasyon sorunu ($p=0,846$), motivasyon düşüklüğü ($p=0,320$) ve iş veriminin düşmesi ($p=0,529$) ile istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.13 Odadaki duruma göre psikososyal risk faktörleri ilişkisi

	Tek		Tek Değil		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
İş güvencesizliği							
Hiç Katılmıyorum	14	%21,2	5	%13,5	19	%18,4	X ² =1,454 p=0,835
Katılmıyorum	22	%33,3	16	%43,2	38	%36,9	
Kararsızım	12	%18,2	6	%16,2	18	%17,5	
Katılıyorum	16	%24,2	9	%24,3	25	%24,3	
Tamamen Katılıyorum	2	%3,0	1	%2,7	3	%2,9	
İş stresi							
Hiç Katılmıyorum	13	%19,7	4	%10,8	17	%16,5	X ² =2,686 p=0,612
Katılmıyorum	18	%27,3	10	%27,0	28	%27,2	
Kararsızım	10	%15,2	5	%13,5	15	%14,6	
Katılıyorum	22	%33,3	14	%37,8	36	%35,0	
Tamamen Katılıyorum	3	%4,5	4	%10,8	7	%6,8	
Ev-iş sorumluluk çatışması							
Hiç Katılmıyorum	10	%15,2	3	%8,1	13	%12,6	X ² =1,939 p=0,747
Katılmıyorum	18	%27,3	14	%37,8	32	%31,1	
Kararsızım	11	%16,7	5	%13,5	16	%15,5	
Katılıyorum	20	%30,3	11	%29,7	31	%30,1	
Tamamen Katılıyorum	7	%10,6	4	%10,8	11	%10,7	
Çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşma							
Hiç Katılmıyorum	5	%7,6	3	%8,1	8	%7,8	X ² =6,184 p=0,186
Katılmıyorum	22	%33,3	11	%29,7	33	%32,0	
Kararsızım	5	%7,6	8	%21,6	13	%12,6	
Katılıyorum	30	%45,5	15	%40,5	45	%43,7	
Tamamen Katılıyorum	4	%6,1	0	%0,0	4	%3,9	
İletişim problemi							
Hiç Katılmıyorum	9	%13,6	4	%10,8	13	%12,6	X ² =5,754 p=0,218
Katılmıyorum	27	%40,9	12	%32,4	39	%37,9	
Kararsızım	6	%9,1	8	%21,6	14	%13,6	
Katılıyorum	20	%30,3	13	%35,1	33	%32,0	
Tamamen Katılıyorum	4	%6,1	0	%0,0	4	%3,9	
Arkadaşlık ilişkilerinin etkilenmesi							
Hiç Katılmıyorum	11	%16,7	4	%10,8	15	%14,6	X ² =5,480 p=0,241
Katılmıyorum	21	%31,8	19	%51,4	40	%38,8	
Kararsızım	8	%12,1	6	%16,2	14	%13,6	
Katılıyorum	22	%33,3	7	%18,9	29	%28,2	
Tamamen Katılıyorum	4	%6,1	1	%2,7	5	%4,9	
Toplam	66	100,0	37	100,0	103	100,0	

Tablo 4.13'ün devamı

	Tek		Tek Değil		Toplam		X ² /p
	n	%	n	%	n	%	
İş performansı							
Hiç Katılmıyorum	15	%22,7	6	%16,2	21	%20,4	X ² =1,291 p=0,863
Katılmıyorum	13	%19,7	6	%16,2	19	%18,4	
Kararsızım	11	%16,7	6	%16,2	17	%16,5	
Katılıyorum	22	%33,3	16	%43,2	38	%36,9	
Tamamen Katılıyorum	5	%7,6	3	%8,1	8	%7,8	
Adaptasyon sorunu							
Hiç Katılmıyorum	13	%19,7	6	%16,2	19	%18,4	X ² =2,896 p=0,575
Katılmıyorum	15	%22,7	8	%21,6	23	%22,3	
Kararsızım	10	%15,2	8	%21,6	18	%17,5	
Katılıyorum	21	%31,8	14	%37,8	35	%34,0	
Tamamen Katılıyorum	7	%10,6	1	%2,7	8	%7,8	
Motivasyon düşüklüğü							
Hiç Katılmıyorum	13	%19,7	4	%10,8	17	%16,5	X ² =6,884 p=0,142
Katılmıyorum	17	%25,8	4	%10,8	21	%20,4	
Kararsızım	8	%12,1	4	%10,8	12	%11,7	
Katılıyorum	21	%31,8	20	%54,1	41	%39,8	
Tamamen Katılıyorum	7	%10,6	5	%13,5	12	%11,7	
İş veriminin düşmesi							
Hiç Katılmıyorum	11	%16,7	5	%13,5	16	%15,5	X ² =2,642 p=0,619
Katılmıyorum	19	%28,8	8	%21,6	27	%26,2	
Kararsızım	6	%9,1	7	%18,9	13	%12,6	
Katılıyorum	23	%34,8	14	%37,8	37	%35,9	
Tamamen Katılıyorum	7	%10,6	3	%8,1	10	%9,7	
İşe bırakmak isteme							
Hiç Katılmıyorum	41	%62,1	18	%48,6	59	%57,3	X ² =5,525 p=0,238
Katılmıyorum	17	%25,8	17	%45,9	34	%33,0	
Kararsızım	5	%7,6	2	%5,4	7	%6,8	
Katılıyorum	1	%1,5	0	%0,0	1	%1,0	
Tamamen Katılıyorum	2	%3,0	0	%0,0	2	%1,9	
Tükenmişlik							
Hiç Katılmıyorum	12	%18,2	5	%13,5	17	%16,5	X ² =4,641 p=0,326
Katılmıyorum	28	%42,4	20	%54,1	48	%46,6	
Kararsızım	14	%21,2	4	%10,8	18	%17,5	
Katılıyorum	7	%10,6	7	%18,9	14	%13,6	
Tamamen Katılıyorum	5	%7,6	1	%2,7	6	%5,8	
Toplam	66	100,0	37	100,0	103	100,0	

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci iş güvencesizliği yaratmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (X²=1,454; p=0,835>0,05).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci iş stresi yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,686$; $p=0,612>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=1,939$; $p=0,747>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşmama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=6,184$; $p=0,186>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci iletişim problemleri yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=5,754$; $p=0,218>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci arkadaşlık ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemiştir” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=5,480$; $p=0,241>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci iş performansımı etkilemiştir” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=1,291$; $p=0,863>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci çalışma yaşamımda adaptasyon sorunu yaratmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,896$; $p=0,575>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi sürecinde motivasyonum azalmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=6,884$; $p=0,142>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci iş verimimin düşmesine yol açmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,642$; $p=0,619>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi sürecinde işi bırakmak istedim” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=5,525$; $p=0,238>0,05$).

Odadaki durumu “COVID-19 pandemi süreci iş yaşamımda tükenmişlik yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=4,641$; $p=0,326>0,05$).

- Psikolojik destek durumuna göre psikososyal risk faktörleri ilişkisi

Daha önce psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi sürecinde motivasyonum azalmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($X^2=9,545$; $p=0,049<0,05$). Daha önce psikolojik destek alanların 1’inin (%9,1) hiç katılmıyorum, 4’ünün (%36,4) kararsızım, 5’inin (%45,5) katılıyorum, 1’inin (%9,1) tamamen katılıyorum; daha önce psikolojik destek almayanların 16’sının (%17,4) hiç katılmıyorum, 21’inin (%22,8) katılmıyorum, 8’inin (%8,7) kararsızım, 36’sının (%39,1) katılıyorum, 11’inin (%12,0) tamamen katılıyorum olduğu görülmektedir.

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci iş güvencesizliği yaratmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=0,796$; $p=0,939>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci iş stresi yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=5,740$; $p=0,219>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=3,528$; $p=0,474>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşmama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,543$; $p=0,637>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci iletişim problemleri yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=4,766$; $p=0,312>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci arkadaşlık ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemiştir” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,260$; $p=0,688>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci iş performansımı etkilemiştir” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=5,479$; $p=0,242>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci çalışma yaşamımda adaptasyon sorunu yaratmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=1,404$; $p=0,843>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci iş verimimin düşmesine yol açmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=1,250$; $p=0,870>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi sürecinde işi bırakmak istedim” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=0,664$; $p=0,956>0,05$).

Psikolojik destek durumu “COVID-19 pandemi süreci iş yaşamımda tükenmişlik yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=7,764$; $p=0,101>0,05$).

- Öğrencilerle temas durumuna göre psikososyal risk faktörleri ilişkisi

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci iş verimimin düşmesine yol açmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($X^2=11,312$; $p=0,023<0,05$). öğrencilerle temas edenlerin 15’inin (%17,4) hiç katılmıyorum, 24’ünün (%27,9) katılmıyorum, 12’sinin (%14,0) kararsızım, 25’inin (%29,1) katılıyorum, 10’unun (%11,6) tamamen katılıyorum; öğrencilerle temas etmeyenlerin 1’inin (%5,9) hiç katılmıyorum, 3’ünün (%17,6) katılmıyorum, 1’inin (%5,9) kararsızım, 12’sinin (%70,6) katılıyorum olduğu görülmektedir.

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci iş güvencesizliği yaratmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=8,715$; $p=0,069>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci iş stresi yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=8,108$; $p=0,088>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,210$; $p=0,697>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci çalışma arkadaşarımdan uzaklaşmama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=1,016$; $p=0,907>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci iletişim problemleri yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=5,351$; $p=0,253>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci arkadaşlık ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemiştir” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=6,305$; $p=0,177>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci iş performansımı etkilemiştir” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=3,768$; $p=0,438>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci çalışma yaşamımda adaptasyon sorunu yaratmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,814$; $p=0,589>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi sürecinde motivasyonum azalmıştır” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($X^2=7,615$; $p=0,107>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi sürecinde işi bırakmak istedim” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=4,545$; $p=0,337>0,05$).

Öğrencilerle temas durumu “COVID-19 pandemi süreci iş yaşamımda tükenmişlik yaşamama neden olmuştur” yanıtlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($X^2=2,671$; $p=0,614>0,05$).

Psikososyal risk faktörleri;

- Medeni duruma göre istatistiksel anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
- Görev sürelerine göre istatistiksel anlamlı göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
- COVID-19 geçirme durumlarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
- Ailede COVID-19 geçiren birinin varlığı motivasyon düşüklüğü ($X^2=9,587$; $p=0,048<0,05$) dışında; istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.5 Uzaktan Çalışmanın Etkisine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların uzaktan çalışmanın etkisi ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmiştir. Uzaktan çalışma yapmış olmanın psikolojik etkisine yönelik olarak verilen cevaplar doğrultusunda; uzaktan çalışmanın stres düzeyini ve kaygıyı azalttığı ve aile ilişkilerini pozitif yönde etkilediği belirlenmiş olup, süreç içerisinde psikolojik anlamda olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.14 Uzaktan çalışmanın etkisine ilişkin cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak psikolojik anlamda iyi hissetmeme neden olmuştur.	7	6,8	16	15,5	25	24,3	31	30,1	24	23,3	3,480	1,203
COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak kaygımı azaltmıştır.	7	6,8	17	16,5	17	16,5	41	39,8	21	20,4	3,500	1,187
COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak stres düzeyimi olumlu yönde etkilemiştir.	7	6,8	13	12,6	15	14,6	47	45,6	21	20,4	3,600	1,149
COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak aile ilişkilerimi olumlu yönde etkilemiştir.	9	8,7	16	15,5	17	16,5	46	44,7	15	14,6	3,410	1,175

Araştırmaya katılan çalışanların uzaktan çalışmanın etkisi ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışma Yapmak Psikolojik Anlamda İyi Hissetmeme Neden Olmuştur” ifadesine çalışanların, %6,8'i (n=7) hiç katılmıyorum, %15,5'i (n=16) katılmıyorum, %24,3'ü (n=25) kararsızım, %30,1'i (n=31) katılıyorum, %23,3'ü (n=24) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak psikolojik anlamda iyi hissetmeme neden olmuştur” ifadesine yüksek (\bar{x} =3,480) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışma Yapmak Kaygımı Azaltmıştır” ifadesine çalışanların, %6,8'i (n=7) hiç katılmıyorum, %16,5'i (n=17) katılmıyorum, %16,5'i (n=17) kararsızım, %39,8'i (n=41) katılıyorum, %20,4'ü (n=21) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan

çalışma yapmak kaygımı azaltmıştır” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,500$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışma Yapmak Stres Düzeyimi Olumlu Yönde Etkilemiştir” ifadesine çalışanların, %6,8'i (n=7) hiç katılmıyorum, %12,6'sı (n=13) katılmıyorum, %14,6'sı (n=15) kararsızım, %45,6'sı (n=47) katılıyorum, %20,4'ü (n=21) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak stres düzeyimi olumlu yönde etkilemiştir” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,600$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“COVID-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışma Yapmak Aile İlişkilerimi Olumlu Yönde Etkilemiştir” ifadesine çalışanların, %8,7'si (n=9) hiç katılmıyorum, %15,5'i (n=16) katılmıyorum, %16,5'i (n=17) kararsızım, %44,7'si (n=46) katılıyorum, %14,6'sı (n=15) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak aile ilişkilerimi olumlu yönde etkilemiştir” ifadesine yüksek ($\bar{x}=3,410$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Pandemi dönemiyle birlikte üniversitelerin eğitim-öğretim faaliyetlerini uzaktan sürdürmeleri nedeniyle idari ve akademik personel yeni karantina dönemine kendilerini uyarlamak durumunda kalmıştır (Kutlutürk ve Yıkılmaz, 2021). Yeni sürece adapte olma gerekliliğinin yanı sıra pandeminin azalmaya başlamasıyla, üniversitelerde olumsuz koşullar altında çeşitli psikososyal risk faktörleriyle de karşı karşıya kalınmıştır. Bu araştırmada psikolojik etkilenimin üst düzeyde olduğu COVID-19 pandemisinin, üniversite çalışanları üzerinde bıraktığı etkilenimi incelenmek ve pandemi döneminde iş yaşamındaki psikososyal risk faktörlerini değerlendirmek istenmiştir. Bunun yanı sıra çalışmada psikososyal risk farkındalığı düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Psikososyal risk farkındalığı değerlendirildiğinde; eğitim düzeyinin en yüksek olduğu gruplardan biri olan üniversite çalışanlarında bile psikososyal risk farkındalığının %59,2 düzeyinde olduğu ve psikososyal risklerle karşılaşıldığında yapılması gerekenler konusunda katılımcıların çoğunluğunun (%47,6) kararsız olduğu belirlenmiştir. Ek olarak çalışılan kurumda psikososyal risklerle ilişkili olarak gerekli tedbirlerin alınmadığı ($X=2,44$) ve psikososyal konusunda büyük eksikliklerin olduğu tespit edilmiştir. Söyler, (2019)'un akademik personel üzerinde gerçekleştirdiği tez çalışması sonuçları, çalışma grubu ne kadar nitelikli olursa olsun psikososyal risk faktörleri konusuna ilişkin olarak çalışanların bilgi sahibi olmaları yönünden desteğe ihtiyaçları olduğunu ve İSG eğitimlerinin periyodik bir şekilde verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Erkal, (2021)'in çalışmasında akademisyenlerin pandeminin yarattığı sorunlardan duygusal ve psikolojik olarak etkilendiği saptanmıştır. Bu çalışmada da, üniversite çalışanlarının pandemi döneminden ruhsal olarak etkilendikleri ve bu etkilenimin yüksek ($\bar{x}=3,50$) düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, pandeminin azalmaya başladığı dönemde yapılmasına karşın, etkilenim düzeyi halen oldukça yüksektir. Bu durum Tanifuji vd., (2023)'nin üniversite çalışanları ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarını destekler niteliktedir. Tanifuji vd., (2023) psikolojik sıkıntının 2021

yılında 2019-2020'ye kıyasla önemli ölçüde arttığını ortaya koymuştur. Nitekim COVID-19 pandemisi uzun sürmesi nedeniyle üniversite çalışanlarının ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır.

Yapılan birçok çalışma, kadınların, erkeklere kıyasla depresif belirtiler dahil olmak üzere daha fazla sıkıntı hissettiklerini (Tanifuji vd., 2023) ve depresyon, kaygı ve strese ilişkin olarak erkeklere göre daha yüksek puanlar verdiklerini ortaya koymaktadır (Salazar vd., 2021). Bunun yanı sıra kadın akademisyenlerin Koronavirüs pandemisinden anlamlı düzeyde etkilenen bir meslek grubu olduğuna yönelik bulgular ortaya koyulmuştur (Elmas Atay ve Gerçek, 2021). Bu tez çalışmasında da kadınların korku ($X^2=11,532$; $p=0,021$) sorununa daha fazla katıldıkları belirlenmiştir.

Gençlerin daha yüksek oranda anksiyete, depresyon ve stres yaşadıkları (Murğ, 2021), hem erkeklerde hem de kadınlarda yaş küçüldükçe travma sonrası stres bozukluğu ve pandemiyle ilişkili ruh sağlığı sorunlarının arttığı belirtilmektedir (Goldstein vd., 2022). Üniversite çalışanlarının yaşa göre etkilenimi incelendiğinde; yapılan çalışmalarla benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Katılımcıların pandemi sürecine ilişkin ruhsal etkilenim, endişe, stres ve uyku ve iştah sorunları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bulgular 35 yaş ve altı kişilerin bahsi geçen sorunlara daha yüksek düzeyde katıldıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların %75'i "ruhsal etkilenim" sorusuna katılıyorum veya tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir.

Kadınların ve genç yetişkinlerin COVID-19'dan psikolojik olarak daha fazla etkilenmelerinin birçok nedeni olabileceği gibi, Mısır'da yapılan bir çalışmada daha yüksek düzeyde tükenmişlik görülen genç hekimlerde, deneyim eksikliği ve artan iş yükünün tükenmişlik üzerinde etkili olduğu saptanmıştır (Abdelhafiz vd., 2020). Ayrıca kadınların pandemi döneminde, işlerin çoğunluğunu yapıyor olması nedeniyle potansiyel olarak daha yüksek düzeyde psikolojik stres ve sağlık endişeleri olabileceği belirtilmektedir (Goldstein vd., 2022). Bu tez çalışmasının sonuçları; kadınların iş stresi ($X^2=11,794$; $p=0,019<0,05$) ve ev-iş yaşam çatışması ($X^2=12,205$; $p=0,016<0,05$) sorularına daha fazla katıldıklarını ortaya koymaktadır.

Pandemiden önce yüksek psikolojik sıkıntı yaşayan bireylerin, pandemi sırasında da yaklaşık yirmi kat daha fazla strese maruz kaldıkları belirlenmiştir (Tanifuji vd., 2023). Tez çalışmasında ise, daha önce psikolojik destek alan bireyler ile psikolojik destek almayan bireyler arasında “iş yaşamında motivasyon düşüklüğü; $X^2=9,545$; $p=0,049<0,05$ ” sorusu dışında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Hoşgör vd., (2020) tarafından acil sağlık hizmetleri çalışanlarında yapılan bir çalışmada, kadınlarda 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan ve mesleğini sevmeyerek yapanların COVID-19 anksiyete düzeyleri göreceli ve anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir başka tez çalışmasında ise 10 yıldan fazla çalışanlarda koronavirüs kaygısı, 10 yıldan az çalışanlara kıyasla anlamlı derecede yüksek tespit edilmiştir (Kazdal, 2022). Bu tez çalışmasında ise, üniversite çalışanların pandemi sürecine ilişkin etkilenimleri, görev süresine ve iş memnuniyetine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

Pandemi dönemi etkilenimi ile çalışma odasında yalnız olup olmama durumu incelendiğinde; odasını başkasıyla paylaşma durumunun istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Pandemi dönemi ve psikososyal risk faktörleri ilişkisi bağlamında; COVID-19 pandemi döneminde sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bir çalışmada, işyerinde psikososyal riskleri olumsuz etkileyen durumların genel sağlık risk düzeyini de olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Kazdal, 2022). Bu tez çalışmasında pandemi dönemindeki etkilenimle ilişkili olarak iş yaşamında motivasyon düşüklüğü ($\bar{x}=3,100$) ve çalışma arkadaşlarından uzaklaşma ($\bar{x}=3,040$) sorunlarına yüksek puanlar verilmiştir.

Koyuncuoğlu (2021) tarafından yapılan “The Impacts of Psychosocial Risk Factors Evaluated With Copsoq-III in the Health Status of Office Workers Amid COVID-19 Pandemic” isimli tez çalışmasında, psikososyal risk faktörleri; genel sağlık ve anksiyete ile ilişkili bulunmuştur. İşyerinde iş yükü, güven ve rol açıklığı eksiklikleri, iş-ev çatışmaları ile iş anlamsızlığı ve kalitesizliği değişkenlerine ek olarak iş ve

çalışma koşulları güvencesizliği değişkenlerine yüksek skor veren çalışanlarda anksiyete düzeyinin yüksek çıktığı bildirilmiştir. Bu çalışmada, daha önce psikolojik destek alanların motivasyon durumu ($X^2=9,545$; $p=0,049$) psikolojik destek almayanlara göre daha düşük bulunmuştur.

Güven, (2021) çalışmasında, pandeminin iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu çalışmada da, pandemi döneminde iş veriminin düşmesi ($\bar{x}=2,980$) ve iş performansının etkilenmesi ($\bar{x}=2,980$) noktasında katılımcıların orta düzeyde katıldıkları belirlenmiştir.

Üniversite çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları psikososyal risk faktörleri açısından; cinsiyet faktörü iş stresi ($X^2=11,794$; $p=0,019$) ve ev-iş sorumluluk çatışmasına göre ($X^2=12,205$; $p=0,016<0,05$) anlamlı farklılık göstermektedir. Yaşa göre değerlendirildiğinde; ev-iş sorumluluk çatışması ($X^2=15,955$; $p=0,043<0,05$), adaptasyon sorunu ($X^2=18,324$; $p=0,019<0,05$) anlamlı farklılık göstermektedir.

Meslek durumlarına göre; iş stresi ($X^2=12,949$; $p=0,012<0,05$) ve arkadaşlık ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi ($X^2=9,975$; $p=0,041$) ifadeleri anlamlı farklılık göstermektedir. İş memnuniyeti işi bırakmak isteği ($X^2=10,326$; $p=0,035<0,05$) ve tükenmişlik ($X^2=10,346$; $p=0,035$) ifadesine verilen yanıtlara göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Öğrencilerle temas durumu değerlendirildiğinde; öğrencilerle temas durumu iş veriminin düşmesi ($X^2=11,312$; $p=0,023<0,05$) ifadesinde anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışanların psikososyal risk faktörlerine ilişkin yanıtları; COVID-19 geçirme durumuna, medeni duruma, görev süresine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

Gonzalez vd., (2020), İspanya’da salgın döneminde uzaktan eğitimin motivasyonu olumsuz etkilemediği bildirilmiştir. Bu tez çalışmasında ise, katılımcılara uzaktan eğitimin psikolojik olarak olumlu etkileri sorulduğunda, katılımcılar yüksek ($\bar{x}=3,480$) düzeyde puanlar vermiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Pandeminin sebep olduğu; belirsizlik, korku gibi uyarılar nedeniyle bireylerde stres, depresyon ve tükenmişliğe kadar gidebilen psikososyal sorunlar baş göstermiştir. COVID-19 pandemi döneminin başlangıcından bu yana 2 yıl geçmesi nedeniyle katılımcıların pandeminin başlarında yaşanan korku, stres veya kaygı gibi duyguları, pandeminin etkisini azaltmaya başlaması nedeniyle daha alt seviyelerde yaşaması doğaldır. Ancak çalışmanın yapıldığı dönemde COVID-19 hastalığının izlerinin silinmemiş olması ve pandeminin uzun dönemde görülen etkileri sonuçları anlamlı kılmaktadır. Nitekim salgın geçip gitse bile pandeminin yarattığı psikososyal etki bir süre daha devam edecektir. Bu nedenle psikososyal konusu günümüz dünyasının en büyük sorunlarından biridir ve unutulmamalıdır ki, gelecek yıllarda yeni bir pandemi durumuyla karşılaşılacağı belirsizdir. Normal dönemde olduğu gibi pandemi dönemi ve bundan sonraki süreçte, hayatımızı bu denli etkileyen psikososyal risk faktörlerinin kısa ve uzun vadeli etkilerinin değerlendirilmesi oldukça önemlidir.

Elde edilen tüm sonuçlar, konuyla ilgili olarak daha önce yapılan birçok bilimsel çalışma ile paralellik göstermekle birlikte psikososyal risk faktörlerinin yeteri kadar ilgi görmediğini, özellikle psikososyal risklere ilişkin alınması gereken önlemler konusunda ve psikososyal risklerle karşılaşıldığında yapılması gerekenler konusunda büyük eksiklerin olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan pandemi döneminin iş yaşamındaki psikososyal risk faktörlerini ortaya çıkardığı ve özellikle motivasyon düşüklüğü ve kişilerarası ilişki sorunlarına neden olduğu görülmektedir. Pandemi dönemindeki korku, kaygı gibi sorunların iş yaşamına da negatif yönde yansıdığı açıkça görülebilir bir durumdur.

Yapılması gereken şey; bundan sonraki tüm süreçlerde ruh sağlığını en çok etkileyen psikososyal risk faktörlerine dikkat çekmek ve bu alandaki çalışmaları artırarak psikososyal konusunun önemine vurgu yapmaktır. Nitekim psikososyal konusunun karmaşık yapısı düşünüldüğünde çok yönlü bakış açısı ve çeşitli disiplinlerde kilit aktörlerin işbirliği gerekmektedir. Diğer taraftan bilinç düzeyinin artmasında eğitim faktörü önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle gerek temel eğitimin başladığı

okullarda gerekse de iş güvenliği uzmanlığı alanlarında, hayatın her anında karşılaşılabilecek/ maruz kalınabilecek psikososyal sorunlara/ risklere yönelik olarak, modern çağın getirileriyle uyumlu şekilde gerekli düzenleme ve çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda;

- Okullarda psikososyal kavramının ne olduğu konusunda eğitimler verilmeli,
- Üniversite seviyelerinde iş güvenliği eğitimi veren bölüm ve programların yanı sıra tüm bölümlere psikososyal risk faktörleri konusu eklenmeli ve psikososyal konusunun önemine vurgu yapılmalı,
- Ruh sağlığının psikososyal iyi oluş ve psikososyal risk faktörleri üzerindeki etkisine dikkat çekilmeli ve olumsuz ruh sağlığının sonuçları psikososyal açıdan irdelenmeli,
- Gerek günlük yaşamda gerekse de iş yaşamında karşılaşılabilecek psikososyal risk faktörleri belirlenmeli ve bu konuda tüm toplum bilinçlendirilmeli,
- Çalışma hayatına başlarken diğer risk faktörlerinde olduğu gibi tüm sektörlerde işe başlamadan önce psikososyal riskler de eğitim konusuna dahil edilmeli,
- Risk değerlendirmesi kapsamında psikososyal risk faktörleri yasal bir zorunluluk olmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abdelhafiz, A.S., Ali, A., Ziady, H.H., Maaly, A.M, Alorabi, M. & Sultan, E.A. (2020). Prevalence, associated factors, and consequences of burnout among egyptian physicians during COVID-19 Pandemic. *Front Public Health*, 8, 590190.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). İşyerleri için psikososyal risklere yönelik bilgilendirme rehberi. https://www.csgeb.gov.tr/media/55389/psikososyal_risk_etmenleri_14092020.pdf, Erişim Tarihi; 12/10/2021.
- Akca, M. (2020). COVID-19'un havacılık sektörüne etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(5), 45-64.
- Akıllı, H. & Aydoğdu, Ö. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliğinin önemi. Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Enerji Hammadde Etüt ve Arama Dairesi Başkanlığı, Ankara, 245-250.
- Akoğlu, G. & Karaaslan, T. (2020). COVID-19 ve izolasyon sürecinin çocuklar üzerindeki olası psikososyal Etkileri. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 99-103.
- Algün, A. (2014). İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin genel prensipleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ankara Şubesi Haber Bülteni, 3.
- Anonim. (2020). Koronavirüs salgınının psikolojik etkileri. <https://www.aydin.edu.tr/tr-tr/akademik/fakulteler/fenedebiyat/Documents/Koronavir%C3%BCs%20salg%C4%B1n%C4%B1n%C4%B1n%20psikoloj%C5%9Fk%20etkileri.pdf>, Erişim Tarihi; 11/11/2021
- Ateş, Z. G. (2020). COVID-19'un işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda alması gereken önlemlere etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı: 38 (Covid-19 Özel Ek), 161-179.
- Australian Government. (2022). COVID-19'un uzun vadeli etkileri. https://www.health.gov.au/sites/default/files/documents/2022/07/covid-19_143.pdf, Erişim Tarihi; 11/11/2021
- Aytaç, S. (2009). İş Stresi: Oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. İş Stresi Yönetimi El Kitabı.
- Baloğlu, C. (2013). Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Baykan & S. Ünal, E. (2022). Akademisyenlerin çalışma ortamında karşılaştıkları psikososyal tehlikeler: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 169-181.

- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Gideon, J. R. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence, *Lancet*, (395), 912-920.
- Broughton, A., Georgallis, M., Gregulska, J., Owdziej, A., Wester, M. (Ecorys) & Howard, A. (2022). Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises: Qualitative evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019) Report. European Agency for Safety and Health at Work.
- Büyükkara, F. N., Durşen, M., Serter, E. S., Cankurtaran, A. & Ela, S. (2016). Psikososyal risk faktörleri bilgilendirme rehberi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Center for the Study of Traumatic Stress. (2020). Prolonged operations in personal protective equipment during COVID-19: Recommendations for workers and managers. <https://www.cstsonline.org/>, Erişim Tarihi; 11/11/2021
- Centers for Disease Control and Prevention. (2020a). Assessing risk factors for severe COVID-19 illness. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/covid-data/investigations-discovery/assessing-risk-factors.html>, Erişim Tarihi; 12/12/2021
- Centers for Disease Control and Prevention. (2020b). How to protect yourself & others. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>, Erişim Tarihi; 12/10/2021
- Ceylan, H. (2012). Analysis of occupational accidents according to the sectors in Turkey. *Gazi University Journal of Science*, 25(4), 909-918.
- Chu, D. K., Akl, E. A., Duda, S., Solo, K., Yaacoub, S. & Schünemann, H. J. (2020). Physical distancing, face masks, and eye protection to prevent person-to-person transmission of SARS-CoV-2 and COVID-19: a systematic review and meta-analysis. *Lancet*, 10242, 1973–87.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Çakınberk, A. K. & Öncül, M. S. (2013). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde iş tatmininin aracılık etkisi. 1. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 234-237, Sakarya.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). İşyerlerinde psikolojik taciz (Mobbing) bilgilendirme rehberi. E.Ö. Tümer (Ed.), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Davas, A. (2016). Sağlık hizmet üretiminde psikososyal tehlikeler. (Ed. M. Türk), *Sağlık Çalışanlarının Sağlığı* (ss.35-58). Ankara: Ses Yayınları.
- Demiral, Y. (2004). Çalışma yaşamında psikososyal etmenler. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 5(20), 22-26.

- Demiral, Y., Baydur, H. & Arık, H. (2012). İş stresi modellerinden çaba-ödül dengesizliği ölçeğinin psikometrik özellikleri. *15.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi*, 1286-87, Bursa.
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A., Uçku, R., & vd. (2007). İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni*. ;26(1), 11-18.
- Durak Batıgün, A. & Şenkal Ertürk, İ. (2020). Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne*, 8 (18), 406-421. DOI: 10.7816/nesne-08-18-04.
- Egan, M., Tannahill, C., Petticrew, M. & Thomas, S. (2008). Psychosocial risk factors in home and community settings and their associations with population health and health inequalities: a systematic meta-review. *BMC Public Health*, 8, 239.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2010). The concept of bullying and harassment at work. H. Einarsen, D. Z. Hoel, & C. L. Cooper (Eds.), *Workplace Bullying: Developments in Theory, Research and Practice* (pp. 3-39). London, UK: Taylor & Francis.
- Elmas Atay, S. & Gerçek, M. (2021). İş-yaşam çatışmasının Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sürecinde yeniden değerlendirilmesi: Kadın akademisyenler açısından nitel bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (45), 203-241.
- Erkal, E.A. (2021). Pandemi sürecinde akademisyenlerin tükenmişlik algısının belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 4 (4), 207-220.
- European Agency for Safety and Health at Work . (2011). *Report on the implementation of the European social partners' framework agreement on work-related stress*. European Communities. http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/COM_SEC20110241_EN.pdf, Erişim tarihi: 05/02/2022.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>, Erişim tarihi: 11/11/2021.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational health and safety*. Office for Official Publications of the European Communities. <https://osha.europa.eu/en/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and-health-osh>, Erişim tarihi: 11/11/2021.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2019). *Digitalisation and occupational safety and health (OHS)*. An EU-OSHA research programme. <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-eu-osha-research-programme>, Erişim tarihi: 14.04.2022

- European Agency for Safety and Health at Work. (2022). *Psychosocial risks and stress at work*. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>, Erişim Tarihi: 05.09.2022.
- European Social Partners. (2008). *Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on work-related stress*. Report by the European Social Partners. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2009-01163-E.pdf>, Erişim Tarihi: 05.02.2022.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50.
- Forastieri, V. (2016). Prevention of psychosocial risks and work-related stress. *International Journal of Labour Research*, 8(1-2), 11-33.
- Franklin, P. & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(5), 2453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>.
- Gagliardi, D., Nunzio, D. D., Delaria, İ., Demiral, Y. & Şahan, C. vd. (2014). Drivers and Barriers for Participative Psychosocial Risk Prevention Processes to Change Working Conditions. *E-IMPRO Project*.
- Gimenez-Esper, M. C., Prado-Gascó, V. & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8, 1-10. doi: 10.3389/fpubh.2020.566896.
- Goetz, K., Berger, S., Gavartina, A., Zaroti, S. & Szecsenyi J. (2015). How psychosocial factors affect well-being of practice assistants at work in general medical care? – a questionnaire survey, *BMC Family Practice*. 16(166), 1-7. DOI 10.1186/s12875-015-0366-y.
- Goetzel, R. Z., Roemer, E. C., Hologue, C., Fallin, M. D., McCleary, K., Eaton, W., Agnew, J., Azocar, J., Ballard, D., Bartlett, J., Braga, M., Conway, H., Crighton, A., Frank, R., Jinnett, K., Keller-Greene, D., Rauch, S., Safeer, R., Saporito, D., Schill, A., Shern, D., Strecher, V., Wald, P., Wang, P. & Mattingly, C. R. (2018). Mental health in the workplace: A call to action proceedings from the mental health in the workplace—Public Health Summit. *JOEM*, 60(4), 322-330. doi: 10.1097/JOM.0000000000001271.
- Goldstein, E., Topitzes, J., Brown, R.L. & Jussel, A.B. (2023). Mental health among university employees during the COVID-19 pandemic: The role of previous life trauma and current posttraumatic stress symptoms. *Psychol Trauma*. 15 (3), 536-545. doi: 10.1037/tra0001332. PMID: 35878086.
- Gonzalez, T., De La Rubia, M.A., Hincz, K. P., Comas-Lopez, M., Subirats, L., Fort, S., & Sacha, G.M. (2020). Influence of COVID-19 confinement on students' performance in higher education. *PloS one*, 15 (10), e0239490.

- Gökgöz, M. (2017). Tehlikeli İşlerde Çalışanlarda Psikososyal Risk Etmenlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, *Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. İstanbul.
- Gümüştekin, E. G. & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 147-158.
- Güven, A. (2021). Covid 19 pandemi sürecinin birinci yılında Türkiye’de akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerine bir değerlendirme. *Enderun Dergisi*, 5 (1), 1-21.
- Hoşgör, H., Dörttepe, Z.Ü. & Sağcan, H. (2020). Acil sağlık hizmetleri çalışanlarında COVID-19 anksiyetesi ve mesleki performans ilişkisinin tanımlayıcı değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7 (3), 865-886.
- Howard, A., Antczak, R. & Albertsen, K. (2022). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report How European workplaces manage safety and health. EU-OSHA's Network of Focal Points.
- Iavicoli, S., Natali, E., Deitingen, P., Maria-Rondinone, B., Ertel, M., Jain, A. & Leka, S. (2011). Occupational Health and Safety policy and psychosocial risks in Europe: The role of stakeholders’ perceptions. *Health Policy*, 101, 87-94.
- International Labour Organization. (2016). Workplace stress: A collective challenge. Geneva.
- International Labour Organization. (2018). Work statistics. https://www.ilo.org/moscow/%20areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang-en/index.htm, Erişim Tarihi; 11/03/2022
- International Labour Organization. (2020a). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. Geneva.
- International Labour Organization. (2020b). The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. *For more information, see the ILO Policy brief*, Geneva.
- Işık, İ. (2021). Çalışma yaşamında psikososyal riskler ve yönetilmesi. *Artı Bülten*, 1-6.
- Işıklı, S. (2020). COVID-19 salgınının psikolojik sonuçları ve etkili başa çıkma yöntemleri. https://corona.hacettepe.edu.tr/wp-content/uploads/2020/06/Covid-19_psikolojik_sonuclari_basa_cikma_yontemleri.pdf, Erişim Tarihi; 24/10/2022.
- İlhan, M. N. (2016). Çalışma yaşamında psikososyal risk etmenleri. *Halk Sağlığında Gündem İşçi Sağlığı Çalışma Grubu*.

- Kandemir, M. (2017). İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku boyutuyla psikososyal riskler. İstanbul: Legal Yayınları.
- Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R. vd. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain Behav Immun*, 87, 11-17.
- Kaya, B. (2020). Pandeminin ruh sağlığına etkileri. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23, 123-124. doi:10.5505/kpd.2020.64325.
- Kaya, S., Kırılıoğlu, M. & Toptaş, T. (2021). Covid-19 pandemisinin ruhsal ve psikosomatik etkilerini değerlendirme ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32 (2), 525-541. DOI: 10.33417/tsh.865144.
- Kazdal, S. M. (2022). Evaluation of psychosocial factors and methods of coping with stress in healthcare workers working in the pandemic hospital during the COVID-19 pandemic. Yüksek Lisans Tezi, *Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Kennedy, N. A. (2018). Assessment of Psychosocial Hazards among Workers at the University of Port Harcourt. *Clin Depress* 4 (3), 1-37. doi:10.4172/2572-0791.1000135.
- Keskin, H. (2020), Yeni normalde sektörlerin geleceği ve firmaların dönüşümü. (M. Şeker, A. Özer & C. Korkut (Eds.), *Küresel salgının anatomisi: İnsan ve toplumun geleceği* (ss. 452-472), Ankara: TÜBA.
- Kırcalı, M. (2020). Taş Ocaklarında Atık Yönetimi ve İSG Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi, *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi*. Tekirdağ.
- Kocabaş, F., Aydın, U., C. Özgüler, V., İlhan, M. C., Demirkaya, S., Ak, N. & Özbaş, C. (2018). Çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 14, 28-62.
- Koren, H., Milaković, M., Bubaš, M., Bekavac, P., Bekavac, B., Bucić, L., Čvrljak, J., Capak, M. & Jeličić, P. (2023) Psychosocial risks emerged from COVID-19 pandemic and workers' mental health. *Front. Psychol.* 14, 1148634. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1148634.
- Korkmaz, A. V. (2020). COVID-19'un işçiler üzerindeki etkileri ve bir dizi çözüm önerileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(5), 114-132.
- Koyuncuoğlu, F. (2021). The Impacts of Psychosocial Risk Factors Evaluated With COPSOQ-III in the Health Status of Office Workers Amid COVID-19 Pandemic. Master of Science Thesis, *Yeditepe University Institute of Health Sciences Department of Public Health*. İstanbul.

- Kök Sevdalı, N. (2019). Okul Yöneticilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmaları ve Karşılaştıkları Sorunlar. Yüksek Lisans Tezi, *Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Kastamonu.
- Köse, M. R. (2016). İntihar, sosyo-psikolojik, kültürel ve ekonomik bir çözümleme. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scand J Public Health*, 38,149-55. doi: 10.1177/1403494809354437.
- Kutlutürk, S., & Yıkılmaz, İ. (2021). Covid-19 pandemisi uzaktan çalışma sürecinde akademisyenlerin iş stresi, tükenmişlik algısı ve kas iskelet sistemi ağrılarının incelenmesi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8 (2), 297-313.
- Leka vd., 2017. Leka, S., Jain, A. ve Lerouge, L. (2017). Work-related psychosocial risks: Key definitions and an overview of the policy context in Europe. L. Lerouge (Ed.), *Psychosocial risks in labour and social security law içinde* (s. 1-12). Cham: Springer.
- Leka, S., Cox, T., Zwetsloot, G. (2008). The european framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/chapter_1.pdf, Erişim Tarihi: 12/10/2022.
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). Work organisation and stress: Systematic problem approaches for employers. *Managers and Trade Union Representatives*. Geneva: World Health Organisation.
- Leka. S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., Ertel, M. (2011). The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*, 49(4), 558-564.
- Levi, L. (2005). Working life and mental health-A challenge to psychiatry?. *World Psychiatry*, 4(1), 53-57.
- Li, Q., Guan, X., Wu, P., Wang, X., Zhou, L., Tong, Y., Ren, R., Leung, K. S., Lau, E. H. & Wong, J. Y. (2020). Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus–infected pneumonia. *New England Journal of Medicine*, 382, 1199-1207.
- Li, X., Geng, M., Peng, Y., Meng, L. & Lu, S. (2020a). Molecular immune pathogenesis and diagnosis of COVID-19. *Journal of Pharmaceutical Analysis*, 10(2), 102-108. doi: 10.1016/j.jpha.2020.03.001.
- Liu, X., Kakade, M., Fuller, C. J., Fan, B., Fang, Y., Kong, J. ve ark. (2012). Depression after exposure to stressful events: Lessons learned from the severe acute respiratory syndrome epidemic. *Compr Psychiatry*.53(1), 15–23.
- Mark, G., Smith, A. (2008). Stress models: A review and suggested new direction. Nottingham: Nottingham University Press.

- McTernan, W. P., Dollard, M. F. & LaMontagne, A. D. (2013). Depression in the workplace: An economic cost analysis of depression-related productivity loss attributable to job strain and bullying. *Work & Stress*, 27(4), 321-338.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği. *Mesleki Gelişim*, Ankara.
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., Huang, H. (2020). Work stress among chinese nurses to support wuhan in fighting against covid 19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28, 1002-1009.
- Murğ, İ. (2021). COVID-19 pandemisinde çocuk sağlığı ve hastalıkları hekimlerinin iş düzeni, korunma ve hastalık geçirmeleri ile eğitim ve psikososyal etkilenimlerini değerlendiren çevrimiçi anket çalışması. Uzmanlık Tezi, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.
- Oxford Dictionaries. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/psychosocial>, Erişim Tarihi; 12/10/2022.
- Özdemir, İ. (2018). İş sağlığı ve güvenliği kavram ve kurallarının gelişimi. E. A. Oral (Ed.), *İş sağlığı ve güvenliği* (ss. 4-20). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Pfefferbaum, B., & North, C. (2020). Mental health and the COVID-19 pandemic. *New England Journal Of Medicine*, 383(6), 510-512. doi: 10.1056/nejmp2008017.
- Pradhan, RK., Jena, LK., Kumari, IG. (2016). Effect of work-life balance on organizational citizenship behavior. Role of organizational commitment. *Global Business Review*, 17, 15-29.doi:10.1177/0972150916631071.
- Sağlık Bakanlığı. (2020). COVID-19 (SARS-CoV-2 enfeksiyonu) genel bilgiler, epidemiyoloji ve tanı. *Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması*, Ankara.
- Sağlık Bakanlığı. (2021). COVID-19 salgın yönetimi ve çalışma rehberi. *Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması*, Ankara.
- Salazar, A., Palomo-Osuna, J., de Sola H., Moral-Munoz, J.A., Dueñas, M., Failde, I. (2021). Psychological impact of the lockdown due to the COVID-19 Pandemic in university workers: Factors related to stress, anxiety, and aepression. *Int J Environ Res Public Health*. 18 (8), 4367. doi: 10.3390/ijerph18084367. PMID: 33924133.
- Solmuş, T. (2010). İşyeri terapisi iş yaşamında kişilik ve davranış sorunları. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Söyler, A. (2019). Akademik Personelde Görülen Psikososyal Risk Etmenleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Önemi. Yüksek Lisans Tezi, *Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*. Tarsus.
- Suparna, N. S., Jaiswal, A. (2021). The occupational health and safety. *Anthropo-Indialogs*,1 (3), 261-269.

- Şahan, C. & Demiral, Y. (2019). The aspects of psychosocial risks prevention in a developing country: Turkey. *Journal of Basic Clinical Health Science*, 3, 30-34.
- Tabanelli, M. C., Depolo, M., Cooke, R. M., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., vd. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(1), 1-12.
- Tanifuji, T., Mouri, K., Yamamoto, Y. & Aoyama, S. (2023). Psychological Distress among University Staff before and during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*, 20 (3), 2208. doi: 10.3390/ijerph20032208. PMID: 36767575.
- Tarhan, N. (2020). Küresel salgın sonrası insan ilişkileri: Yeni dünyada yeni doğrular. *Küresel Salgının Anatomisi: İnsan ve Toplumun Geleceği*, 693-717. doi: 10.53478/TUBA.2020.055.
- Taylor, S. (2019). The psychology of pandemics: Preparing for the next global outbreak of infectious disease. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- Tepe, S., Eti, S. & Kahraman, Z. (2022). İklim değişikliğinin psikososyal riskler açısından iş kazalarına etkisinin VAR yöntemi ile değerlendirilmesi: İklim Değişikliği & İş Kazaları İlişkisi. *Trk Dergisi*, 3(2), 1-24. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7497279>.
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(13), 339-350.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4.
- Varol, G. & Tokuç, B. (2020). Halk sağlığı boyutuyla Türkiye’de Covid-19 pandemisinin değerlendirilmesi. *Namık Kemal Tıp Dergisi*, 8(3), 579-594.
- Vatansever, Ç. (2014). Risk değerlendirme’de yeni bir boyut: Psikososyal tehlike ve riskler. *Çalışma ve Toplum*, 40, 118-127.
- Vatansever, Ç. (2018). Psikososyal sağlık boyutuyla çalışma yaşamı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15-22.
- World Health Organization. (2008). PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employer and worker representatives. S. Leka, T. Cox (Eds.), WHO Library Catalogue-4n-Publication Data.
- World Health Organization. (2020). Rolling updates on coronavirus disease (COVID-19). <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>, Erişim Tarihi; 17/06/2022.

World Health Organization. (2021). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>, Erişim Tarihi; 17/06/2022.

Yunusoğlu, M. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Tehlike ve Riskler. Yüksek Lisans Tezi, *Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*. Mersin.

Yurtseven, C. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık alışanlarının Psikolojik Yakınma ve Belirti Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.

Zorlu, S. (2015). İşyerinde Depresyon. https://www.tavsiyeediyorum.com/makale_14618.htm, Erişim Tarihi; 22.03.2022.





EKLER

EK A. Çalışma Anket Formu

Bu çalışma, COVID-19 sürecinde çalışma hayatımızda yaşadığımız psikososyal risklerin olduğunu belirlemek, sonuçların değerlendirilmesi için tasarlanmıştır.

GENEL BİLGİ FORMU			
1	Cinsiyet	<input type="radio"/> ¹ Kadın	<input type="radio"/> ² Erkek
2	Yaş	<input type="radio"/> ¹ 18-25 <input type="radio"/> ² 26-35 <input type="radio"/> ³ 36-45 <input type="radio"/> ⁴ 45 ve üstü	
3	Eğitim Durumu	<input type="radio"/> ¹ Lise <input type="radio"/> ² Önlisans <input type="radio"/> ³ Lisans <input type="radio"/> ⁴ Lisansüstü	
4	Medeni Durum	<input type="radio"/> Bekar ¹	<input type="radio"/> Evli ²
5	Meslek	<input type="radio"/> Akademisyen ¹	<input type="radio"/> İdari personeli ²
6	Çalıştığınız kurumdaki görev süreniz?	<input type="radio"/> 1-5 ¹ <input type="radio"/> 6-10 ² <input type="radio"/> 11-15 ³ <input type="radio"/> 16 ve üzeri ⁴	
7	Odanızda tek misiniz?	<input type="radio"/> Evet ¹	<input type="radio"/> Hayır ²
8	Yaptığınız işten memnun musunuz?	<input type="radio"/> Evet ¹	<input type="radio"/> Hayır ²
9	COVID-19 geçirdiniz mi?	<input type="radio"/> Evet ¹	<input type="radio"/> Hayır ²
10	Ailenizde COVID-19 geçiren oldu mu?	<input type="radio"/> Evet ¹	<input type="radio"/> Hayır ²
11	Şu zamana kadar herhangi bir psikolojik destek aldınız mı?	<input type="radio"/> Evet ¹	<input type="radio"/> Hayır ²

PSİKOSOSYAL RİSKLERE İLİŞKİN BİLİNÇ DÜZEYİ FORMU						
Aşağıda psikososyal risklerle ilgili olarak maddeler yer almaktadır. Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.						
SORULAR	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1	Psikososyal risklerin ne anlama geldiğini biliyorum.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
2	Psikososyal risk kavramını ilk kez duyuyorum.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
3	İş yaşamındaki psikososyal risklerin ne anlama geldiğini biliyorum.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
4	Psikososyal risklerin neler olduğunu biliyorum.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
5	İş yaşamında psikososyal risklere maruz kaldığının farkındayım.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

Ek A'nın devamı

6	Psikososyal risklerle karşılaştığımda yapmam gerekenlerin farkındayım.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
7	Psikososyal risklerle nasıl mücadele edeceğimi biliyorum.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
8	Çalıştığım işyerinde psikososyal risklere farkındalık yeterli düzeydedir.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
9	Çalıştığım işyerinde psikososyal risklere ilişkin gerekli tedbirler alınmaktadır.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
10	Çalıştığım işyerinde psikososyal risklerle karşılaştığında gerekli müdahaleler yapılmaktadır.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

UZAKTAN ÇALIŞMANIN ETKİSİNE İLİŞKİN ANKET FORMU						
Aşağıda psikososyal risklerle ilgili olarak maddeler yer almaktadır. Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.						
SORULAR	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1	COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak psikolojik anlamda iyi hissetmeme neden olmuştur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
2	COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak kaygımı azaltmıştır.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
3	COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak stres düzeyimi olumlu yönde etkilemiştir.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
4	COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan çalışma yapmak aile ilişkilerimi olumlu yönde etkilemiştir.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

Ek A'nın devamı

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNE İLİŞKİN ETKİLENİM FORMU						
Aşağıda COVID-19 pandemi sürecinin etki düzeyi ile maddeler yer almaktadır. Size uygun seçeneği işaretleyiniz.						
SORULAR		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	COVID-19 pandemi süreci beni ruhsal olarak etkilemiştir.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
2	COVID-19 pandemi süreci endişeye neden olmuştur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
3	COVID-19 pandemi süreci korku yaşamama neden olmuştur.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
4	COVID-19 pandemi süreci stres yaşamama neden olmuştur.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
5	COVID-19 pandemi süreci konsantrasyon güclüğü yaşamama neden olmuştur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
6	COVID-19 pandemi süreci depresyona neden olmuştur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
7	COVID-19 pandemi süreci toplumdaki uzaklaşmama neden olmuştur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
8	COVID-19 pandemi süreci uyku ve iştah sorunları yaşamama neden olmuştur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

“Covid-19 Pandemisinin Ruhsal ve Psikosomatik Etkilerini Değerlendirme Ölçeği”nden örnek alınmıştır. Diğer sorular literatür doğrultusunda pandemi döneminde en çok ortaya çıkan sorunlar kapsamında araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Ek A'nın devamı

COVID-19 DÖNEMİ PSİKOSOSYAL RİSK DEĞERLENDİRME FORMU						
Aşağıda COVID-19 pandemi sürecinde yaşanan psikososyal etkiler ile ilgili maddeler yer almaktadır. İş yaşamında karşılaşılan psikososyal risk faktörlerinin yarattığı etki düzeyini verilen seçenekler arasından bularak işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	COVID-19 pandemi sürecinde çalışma koşulları sürece uygun olarak yönetilmektedir.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
2	COVID-19 pandemi sürecinde değişen koşullara göre çalışma ortamı düzenlenmektedir.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
3	COVID-19 pandemi sürecinde çalıştığım ortam yaşanan süreçle uyumludur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
4	COVID-19 pandemi sürecinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına önem verilmektedir.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
5	COVID-19 pandemi sürecinde okul yönetimi ve çalışanlar sürece uygun olarak bilinçli davranmaktadır.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
6	COVID-19 pandemi sürecinde düşük hijyen koşullarında çalıştım.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
7	COVID-19 pandemi sürecinde koşullara uygun olmayan ekipmanlar ile çalıştım.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
8	COVID-19 pandemi sürecinde uzun saatler boyunca tek başıma çalıştım.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
9	COVID-19 pandemi süreci iş güvencesizliği yaratmıştır.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
10	COVID-19 pandemi süreci iş stresi yaşamama neden olmuştur.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
11	COVID-19 pandemi süreci ev-iş sorumluluk çatışması yaşamama neden olmuştur.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
12	COVID-19 pandemi süreci iletişim problemleri yaşamama neden olmuştur.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵


* "Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği" örnek alınarak oluşturulmuştur.

Ek A'nın devamı

13	COVID-19 pandemi süreci çalışma arkadaşlarımdan uzaklaşmama neden olmuştur.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
14	COVID-19 pandemi süreci arkadaşlık ilişkilerimi olumsuz yönde etkilemiştir.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
15	COVID-19 pandemi süreci iş performansımı etkilemiştir.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
16	COVID-19 pandemi süreci çalışma yaşamımda adaptasyon sorunu yaratmıştır.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
17	COVID-19 pandemi sürecinde motivasyonum azalmıştır.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
18	COVID-19 pandemi süreci iş verimimin düşmesine yol açmıştır.	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
19	COVID-19 pandemi sürecinde işi bırakmak istedim.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵
20	COVID-19 pandemi süreci iş yaşamımda tükenmişlik yaşamama neden olmuştur.*	<input type="checkbox"/> ¹	<input type="checkbox"/> ²	<input type="checkbox"/> ³	<input type="checkbox"/> ⁴	<input type="checkbox"/> ⁵

* "Psikososyal Tehlike Belirleme Ölçeği" örnek alınarak oluşturulmuştur.


EK B. Ölçek İzinleri

 **Yrd.Doç.Dr. Pınar BAYKAN** Çarşamba
Kime: Zeyneb Kahraman >

Ynt: Ölçek izni

Merhaba Zeynep Hanım;
ölçek çalışmamızdan istediğiniz soruları
kullanabilirsiniz.
kolaylıklar dilerim...
----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: "Zeyneb Kahraman"

Kime: "Yrd.Doç.Dr. Pınar BAYKAN"

 **Dr. Öğr. Üyesi Ebru SENEMT...** Perşembe
Kime: Zeyneb Kahraman >

İlet: Ölçek izni

Ölçeğin İsteddiğin sorusunu kullanabilirsin.

----- İletilen Mesaj -----
Kimden: "Zeyneb Kahraman"

Kime: "Arş. Gör. Ebru SENEMTAŞI"

 **Mehmet KIRLIOĞLU** Cuma
Kime: Zeyneb Kahraman >

Ynt: Pandemi ölçek izni

Merhaba
Ölçek ya da maddeleri atıf vermek koşulu ile
kullanabilirsiniz.
Saygılarımla

Doç. Dr. Mehmet KIRLIOĞLU
Karabük Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Sosyal Hizmet Bölümü

EK C. Power Analizi Ekran Çıktısı

[14] -- Tuesday, June 20, 2023 -- 11:02:35

F tests – Linear multiple regression: Fixed model, R² deviation from zero

Analysis: A priori: Compute required sample size

Input: Effect size f^2 = 0.35
 α err prob = 0.05
Power (1- β err prob) = 0.95
Number of predictors = 10

Output: Noncentrality parameter λ = 28.0000000
Critical F = 1.9709292
Numerator df = 10
Denominator df = 69
Total sample size = 80

Actual power = 0.9521145