

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİR İŞYERİNDE AÇIK PLAN OFİSTE ÇALIŞANLARIN
PSİKOSOSYAL ETKENLERLE KARŞILAŞMA VE GENEL
SAĞLIK DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

Gözde YURTTAGÜL

**İş Sağlığı Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Ankara

2019

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİR İŞYERİNDE AÇIK PLAN OFİSTE ÇALIŞANLARIN
PSİKOSOSYAL ETKENLERLE KARŞILAŞMA VE GENEL
SAĞLIK DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

Gözde YURTTAGÜL

**İş Sağlığı Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Sibel KIRAN**

**Ankara
2019**

**BİR İŞYERİNDE AÇIK PLAN OFİSTE ÇALIŞANLARIN PSİKOSOSYAL
ETKENLERLE KARŞILAŞMA VE GENEL SAĞLIK DURUMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Öğrenci: Gözde YURTTAGÜL

Danışman: Doç. Dr. Sibel KIRAN

Bu tez çalışması 30.07.2019 tarihinde jürimiz tarafından “İş Sağlığı Programı”nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:

Prof. Dr. Birgül PİYAL
Ankara Üniversitesi



Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Sibel KIRAN
Hacettepe Üniversitesi



Üye:

Doç. Dr. Cavit Işık YAVUZ
Hacettepe Üniversitesi



Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

01 Ağustos 2019


Prof. Dr. Diclehan Orhan
Enstitü Müdürü

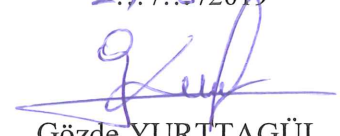
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren... yıl ertelenmiştir.⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir.⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.⁽³⁾

27.08/2019

 Gözde YURTTAGÜL

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Doç. Dr. Sibel KIRAN danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Gözde YURTTAGÜL

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında engin bilgi ve tecrübesiyle yol gösteren, sonsuz sabırla ve özveriyle beni her zaman çalışmaya teşvik eden çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. Sibel KIRAN'a,

Çalışmamın her aşamasında bana destek olarak başarıyla tamamlanmasının en büyük kaynağı olan, hayat arkadaşım, eşim Muhammet Emre YURTTAGÜL'e ve destek olamasalar da varlıklarıyla hayatıma anlam kazandıran canım kızım Ayşe İpek YURTTAGÜL ve canım oğlum Mustafa Barış YURTTAGÜL'e

Tüm hayatım boyunca bana olan koşulsuz sevgilerini, desteklerini ve güvenlerini bir an olsun esirgemeyen annem Nursel KURT ve babam Savaş KURT'a

Ayrıca, çalışmamın her aşamasında manevi olarak yanımda olan değerli arkadaşlarım Dr. Güliz SÜTÇÜ ve Ayda KARA PEKTAŞ'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Yurttagül G., Bir İşyerinde Açık Plan Ofiste Çalışanların Psikososyal Etkenlerle Karşılaşma ve Genel Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019. Bu çalışma ile, sağlıklı bir çalışma hayatının önemli bir etkeni olan çalışma ortamları için son yıllarda yoğun olarak tercih edilen açık plan ofis çalışma düzeninin, psikososyal etkenler ve mental sağlık durumu yönünden bir bütün olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Tanımlayıcı tipte olan çalışmanın verileri, Ankara’da yer alan bir işyerinin 3 farklı binasında bulunan 311 ofis çalışanının her biri için hazırlanan anket formları ile toplanmıştır. İsveç iş-yükü-kontrol-sosyal destek ölçeği ile Genel Sağlık Anketi-12 kullanılmış, elde edilen bulguların bağımsız gruplar arası karşılaştırmaları yapılmıştır. Verilerin analizi, bilgisayar ortamında istatistik yazılım programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma grubunun %59,0’ı 4 ve üzerinde kişinin bir arada çalıştığı açık plan ofislerde, %41,0’ı ise 2-3 kişilik paylaşılan ofislerde çalıştığı saptanmıştır. Çalışanların %49,4’ü yüksek iş baskısı, %50,6’sı düşük iş baskısı grubunda yer almıştır. Çalışanlar arasında iş yükü yüksek ve iş kontrolü düşük olan %22,2’sinin iş stresi olduğu ortaya konulmuştur. Çalışanların %47,4’ünün mental sağlık durumunun kötü, %52,6’sının iyi olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamındaki kişi sayısına göre, çalışanların iş baskısı ve mental sağlık durumu karşılaştırıldığında, 4 ve üzerinde kişinin bir arada bulunduğu ofis çalışanlarının, 3 ve altında kişinin olduğu ofislerdeki çalışanlara göre, daha yüksek iş baskı düzeyine ve yüksek GSA puanına bağlı olarak daha kötü mental sağlık durumuna sahip oldukları saptanmıştır. Çalışanların çalışma alanları ile ilgili memnuniyet düzeyleri iş baskısı ve mental sağlık yönünden incelendiğinde, çalışma ortamından daha memnun çalışanların daha düşük iş baskı düzeyine ve daha iyi mental sağlık durumuna sahip oldukları ve çalışanlara sağlanan sosyal desteğin de iş baskı düzeyinin azaltılmasının yanı sıra mental sağlık durumuna da pozitif yönde katkı sağladığı bilgisi elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Açık Plan Ofis, Genel Sağlık Anketi, Psikososyal Etkenler, İş Baskısı, İş Sağlığı ve Güvenliği

ABSTRACT

Yurttagül G., Evaluation of Open Plan Office Employees' Encounters with Psychosocial Factors and Their General Health Status at a Workplace, Hacettepe University Graduate School of Health Sciences, Master Thesis of Occupational Health Program, Ankara, 2019. In this study, it is aimed to evaluate the open plan office working order which is preferred extensively in recent years for working environments, an important factor of a healthy working life, as a whole in terms of psychosocial factors and mental health status. The data of this descriptive study was collected by survey forms prepared for each of the 311 office workers in 3 different buildings of a workplace in Ankara. The Swedish Demand-Control-Support Questionnaire and the General Health Questionnaire-12 were used and the findings were compared between independent groups. Data analysis was performed by using statistical software program on computer. It was found that 59,0% of the research group work in open plan offices where 4 or more people work together and 41,0% work in shared offices with 2-3 people. 49,4% of the employees are in the group of high job strain and 50,6% are in the group of low job strain. Among employees, 22,2% have job stress, which is high job demand and low job control. It was found that 47,4% of the employees had poor mental health and 52,6% were good. When the job strain and mental health status of the employees are compared according to the number of people in the working environment, the office workers with 4 and above have higher job strain level and worse mental health status due to higher GSA score, compared to the employees in the offices with 3 and below. When the satisfaction levels of the employees related to their work environment were examined in terms of job strain and mental health, it was determined that those who were more satisfied with the work environment had lower job strain level and better mental health status and the social support provided to employees is also contributed positively to mental health status as well as reducing the level of job strain.

Key Words: Open-Plan Office, General Health Questionnaire, Psychosocial Factors, Job Strain, Occupational Health and Safety.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN SAYFASI	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	xiii
ŞEKİLLER	xiv
TABLolar	xv
RESİMLER	xix
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. İş Sağlığında Çalışma Ortamının Tasarım Süreçleri ve Biçimleri	4
2.1.1. Üretim Süreçleri ve Çalışma Biçimi İlişkisi	5
2.1.2. Ofis Kavramı, Tarihsel Süreci ve Türleri	7
2.1.3. İşyeri Organizasyonu ve 5S	13
2.1.4. Ofis Çalışması Açısından Çalışma Ortamı-Sağlık İlişkisi	14
2.2. İş Sağlığında Psikososyal Etkenler ve Sağlık	16
2.2.1. İş Baskısı	17
2.2.2. İş Stresi	19
2.2.3. Genel Sağlık Anketine Dayalı Sağlık Durumu (Mental Sağlık) Değerlendirmesi	20
3. GEREÇ VE YÖNTEM	24
3.1. Araştırmanın Yeri	24
3.2. Araştırmanın Tipi	28
3.3. Araştırmanın Evreni	28
3.4. Araştırmanın Hipotezi, Değişkenleri, Tanım ve Ölçütleri	30
3.4.1. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özellikleri ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri	30

3.4.2. Çalışanların Genel Sağlık ve Mental Sağlık Durumları ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri	30
3.4.3. Açık Plan Çalışma Ortamı ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşleri ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri	31
3.4.4. Çalışma Koşulları ve Psikososyal Özellikler ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri	36
3.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı	40
3.6. Ön Uygulama ve Verilerin Toplanması	40
3.7. Verilerin Analizi	40
3.8. Etik Onay ve Kurum İzni	41
3.9. Araştırmanın Bütçesi	41
3.10. Zaman Çizelgesi	42
3.11. Araştırmanın Kısıtlılıkları	43
4. BULGULAR	44
4.1. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özellikleri ile İlgili Bulgular	44
4.2. Bazı Sağlık Verileri ve Genel Sağlık Anketine Dayalı Sağlık Durumu (Mental Sağlık) ile İlgili Bulgular	45
4.3. Açık Plan Çalışma Ortamı Özellikleri ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşleri ile İlgili Bulgular	46
4.3.1. Gürültüden Etkilenme Görüşü ile İlgili Bulgular	47
4.3.2. Açık Plan Çalışma Ortamının Aydınlatma-Termal Konfor-Havalandırma Özelliklerine Ait Görüşleri ile İlgili Bulgular	48
4.3.3. Açık Plan Ofis Çalışma Düzeni Hakkındaki Görüşleri ile İlgili Bulgular	49
4.3.4. Mahremiyet Gereksinimi Görüşleri ile İlgili Bulgular	50
4.3.5. Düzen Gereksinimi Görüşleri ile İlgili Bulgular	51
4.3.6. Çalışanların Çalışan Sayısına Göre Açık Plan Çalışma Ortamı ile İlgili Görüşlerinin Karşılaştırılması	52
4.4. Çalışma Koşulları ve Psikososyal Özellikler ile İlgili Bulgular	54
4.4.1. Çalışma Süre ve Zamanları ile İlgili Bulgular	54
4.4.2. Çalışanların Gelir Algıları ile İlgili Bulgular	56
4.4.3. İşin Psikososyal Özellikleri ile İlgili Bulgular	57
4.4.4. İş Stresi ile İlgili Bulgular	60

4.5. Korelasyonlar	61
4.5.1. Çalışanların Ortam Hakkında Görüşleri ile Çalışma Ortam Özelliği Olarak Çalışan Sayısının Korelasyonları	61
4.5.2. Bazı Değişkenler ile Genel Sağlık Anketine Dayalı GSA Puan Korelasyonları	62
4.5.3. Psikososyal Etkenler ile GSA Puan Korelasyonları	64
4.5.4. Bazı Değişkenler ile İş Baskısı Puan Korelasyonları	65
4.6. Psikososyal Özellikler ile İlgili Karşılaştırmalı Bulgular	66
4.6.1. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özelliklerine Göre İş Baskısı	66
4.6.2. Açık Plan Çalışma Ortamı Özellikleri ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşlerine Göre İş Baskısı	68
4.6.3. Çalışma Koşullarına Göre (Kadro Türü, Çalışma Süre ve Zamanları ile Çalışanların Gelir Algıları) İş Baskısı	70
4.6.4. Psikososyal Etkenlere Göre İş Baskısı	74
4.7. Bazı Sağlık Verileri ve Genel Sağlık Anketine Dayalı Sağlık Durumu (Mental Sağlık) ile İlgili Karşılaştırmalı Bulgular	75
4.7.1. Çalışanların Cinsiyet, Yaş, Çalışma Süresi ve Açık Plan Çalışma Özelliği Olarak Çalışan Sayısına Göre Bazı Sağlık Verileri	76
4.7.2. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özelliklerine Göre Mental Sağlık Durumu	81
4.7.3. Çalışanların Sağlık Durumu Özelliklerine Göre Mental Sağlık Durumu	82
4.7.4. Açık Plan Çalışma Ortamı Özellikleri ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşlerine Göre Mental Sağlık Durumu	84
4.7.5. Çalışma Koşullarına Göre (Kadro Türü, Çalışma Süre ve Zamanları ile Çalışanların Gelir Algıları) Mental Sağlık Durumu	87
4.7.6. Psikososyal Etkenlerden İş Baskısına Göre Çalışanların Sağlık Durumu Özellikleri	91
4.7.7. Psikososyal Etkenlere Göre Mental Sağlık Durumu	93
5. TARTIŞMA	98
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	116
6.1. Sonuçlar	116
6.2. Öneriler	119
7. KAYNAKLAR	121

8. EKLER

EK-1:Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Formu

EK-2:Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun
24.11.2016 Değerlendirme Tarihi ve 16969557-1196 Sayılı Araştırma Projesi
Değerlendirme Raporu

EK-3:Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) Başkanlığı
Resmi İzin Yazısı

EK-4:Turnitin Dijital Makbuz

EK-5:Orijinallik Raporu Ekran Çıktısı

9. ÖZGEÇMİŞ

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
DSCQ	Swedish Demand Control Support Questionnaire (İsveç İş Yükü-İş Kontrolü-Sosyal Destek Anketi)
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
GSA	Genel Sağlık Anketi
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
SPSS	IBM (Windows Version 23 Armonk, NY: IBM corp.) lisanslı istatistik programı
SS	Standart Sapma
TDK	Türk Dil Kurumu

ŞEKİLLER

Şekil		Sayfa
2.1.	İş yükü-kontrol modeli	19
3.1.	Araştırma grubu akış şeması	29
4.1.	Psikososyal etkenlerin Karasek Modeli'ne aktarılmış gösterimi (Ankara, 2017)	61

TABLOLAR

Tablo	Sayfa
3.1. Araştırmanın zaman çizelgesi	42
4.1. Çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerinin dağılımı (Ankara, 2017)	44
4.2. Çalışanların incelenen bazı sağlık ilişkili değişkenlerinin dağılımı (Ankara, 2017)	45
4.3. Çalışanların mental sağlık durumunun dağılımı (Ankara, 2017)	46
4.4. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısının dağılımı (Ankara, 2017)	46
4.5. Çalışanların çalışma alanı tercihleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017)	47
4.6. Çalışanların çalışma ortamındaki gürültüden etkilenme görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017)	48
4.7. Çalışanların çalışma ortamının termal konfor, aydınlanma ve havalandırma özellikleri hakkındaki görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017)	49
4.8. Çalışanların açık plan ofis çalışma düzeni hakkındaki görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017)	50
4.9. Çalışanların mahremiyet gereksinimi görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017)	51
4.10. Çalışanların düzen gereksinimi görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017)	52
4.11. Çalışanların, açık plan kişi sayısına göre çalışma ortamı görüş puanları (Ankara, 2017)	53
4.12. Çalışanların kadro türü dağılımları (Ankara, 2017)	54
4.13. Çalışanların çalışma süre ve zamanları ile ilgili ortalama değerler (Ankara, 2017)	55

Tablo		Sayfa
4.14.	Çalışanların çalışma süre ve zamanları için yapılan gruplar ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017)	56
4.15.	Çalışanların gelir durumu algılarının ortanca üstü ve altına dağılımları (Ankara, 2017)	57
4.16.	Çalışanların, İsveç İş yükü-İş kontrolü-Sosyal destek ölçeğinde yer alan önermeler hakkındaki görüşleri ile ilgili dağılımlar (n=310) (Ankara, 2017)	58
4.17.	Çalışanların İsveç iş yükü-iş kontrolü-sosyal destek ölçeğinin alt boyutları ile ilgili ortalama değerleri (Ankara, 2017)	60
4.18.	Çalışanların psikososyal etkenlerle ilgili gruplara dağılımları (Ankara, 2017)	60
4.19.	Çalışanların açık plan çalışma ortamına ilişkin görüşlerine ait puanlar ile çalışma ortamındaki kişi sayısı korelasyonları (Ankara, 2017)	62
4.20.	Çalışanlara ait bazı değişkenlerin GSA puanı ile korelasyonları (Ankara, 2017)	63
4.21.	Çalışanların psikososyal özelliklerinin GSA puanı ile korelasyonları (Ankara, 2017)	64
4.22.	Çalışanlara ait bazı değişkenlerin iş baskısı puanı ile korelasyonları (Ankara, 2017)	66
4.23.	Çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerine göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017)	67
4.24.	Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre iş baskısı puan ortalamaları (Ankara, 2017)	68
4.25.	Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017)	68
4.26.	Çalışanların açık plan çalışma ortamı memnuniyetine göre iş baskısı (Ankara, 2017)	69
4.27.	Çalışanların açık plan çalışma ortamı ile ilgili görüşlerine ait puan ortalamalarına göre iş baskısı (Ankara, 2017)	70

Tablo	Sayfa
4.28. Çalışanların kadro türüne göre iş baskısı (Ankara, 2017)	70
4.29. Çalışanların çalışma sürelerinin ortalama değerlerine göre iş baskısı (Ankara, 2017)	72
4.30. Çalışanların çalışma süre ve zamanlarına göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017)	72
4.31. Çalışanların gelir algılarına göre iş baskısı dağılımı (Ankara, 2017)	73
4.32. Çalışanların psikososyal özelliklerine göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017)	74
4.33. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre tanı konulmuş hastalık varlığı (Ankara, 2017)	76
4.34. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre sürekli ilaç kullanım durumu (Ankara, 2017)	78
4.35. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre hastalığa bağlı tedavi görme durumu (Ankara, 2017)	79
4.36. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre sağlık raporu kullanım durumu (Ankara, 2017)	80
4.37. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre çalışma ortamında kaynaklandığı düşünülen hastalık varlığı (Ankara, 2017)	81
4.38. Çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerine göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017)	82
4.39. Çalışanların sağlık ilişkili bulgularına göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017)	83
4.40. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre GSA puan ortalamaları (Ankara, 2017)	84
4.41. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017)	85
4.42. Çalışanların çalışma ortamı memnuniyet puanlarına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017)	85

Tablo		Sayfa
4.43.	Çalışanların açık plan çalışma ortamı ile ilgili görüşlerine ait puan ortalamalarına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017)	87
4.44.	Çalışanların kadro türüne göre mental sağlık durum (Ankara, 2017)	87
4.45.	Çalışanların çalışma sürelerinin ortalama değerlerine göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017)	89
4.46.	Çalışanların çalışma süre ve zamanlarına göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017)	89
4.47.	Çalışanların gelir algılarına göre mental sağlık durumu dağılımı (Ankara, 2017)	90
4.48.	Çalışanların iş baskısına göre sağlık ilişkili değişkenlerinin dağılımları (Ankara, 2017)	92
4.49.	Çalışanların psikososyal özelliklerine ait ortalama puanlarına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017)	94
4.50.	Çalışanların psikososyal özelliklerine göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017)	95
4.51.	Çalışanların psikososyal özelliklerine göre GSA puan ortalamaları (Ankara, 2017)	97

RESİMLER

Resim	Sayfa
3.1. Çalışan sayısının 2 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf	25
3.2. Çalışan sayısının 3 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf	25
3.3. Çalışan sayısının 4 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf	26
3.4. Çalışan sayısının 12 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf	26
3.5. Çalışan sayısının 14 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf	27
3.6. Çalışan sayısının 16 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf	27
3.7. Çalışan sayısının 26 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf	28

1. GİRİŞ

Üretimde meydana gelen teknolojik gelişmelerle birlikte, sanayileşmenin ardından bireysel iş yüküne dayalı işler teknolojiye devredilmiştir. Robert B. Reich'in "Müthiş Düzen Çağı" olarak adlandırdığı 'Bilgi Toplumu' ortaya çıkmış ve bu toplumsal yapılanmayı kişileri bireyselleştirme üzerinde temellenen bir ekonomik model ile devimsel ve düz bir örgütsel yapı içerisine sürüklemiştir (1). Bu sürüklenme ile bant tipi üretim yerine farklı çalışma biçimleri gereksinimleri ortaya çıkmıştır. Bunun sonucu olarak da çalışanların işyerlerinde kapladıkları alanların, hücre tipi diye adlandırılan, tek kişilik odalarda hizmet etmelerine yönelik ofis modelleri ortaya çıkmıştır (2). Başlarda bu ofis planları sayesinde engellendiği düşünülen ve işverenler tarafından 'sohbet etme' olarak görülen personelin kendi arasında yaptığı konuşmalar, günümüzde artık çalışanların fikir alışverişinde bulunması ve bilgi iletişiminin hızlanarak daha özgün ve çabuk sonuçlara ulaşılması olarak adlandırılmakta ve yöneticiler tarafından teşvik edilmektedir. Bu fikir alışverişinin yaygınlaşarak daha işbirlikçi çalışma ortamlarının oluşturulması ve yapılan işlerde daha şeffaf olabilme isteğinin bir sonucu olarak 'açık-plan ofis' kavramı çalışma hayatına girmiş ve son yıllarda açık plan ofislerin kullanımında artış meydana gelmiştir. Bunun yanı sıra takım çalışmasının önemli olduğu bazı iş kollarında da açık plan ofis tasarımının uygulama kolaylığı açısından avantajlı olacağı düşünüldükçe, geçici ya da geçiş dönemlerinde kullanılması amacıyla oluşturulan bu çalışma düzeninin kalıcı bir çalışma şekli hâline geldiği literatürde bilinmektedir (3). Ofis düzenlerinin son yıllarda geleneksel (veya hücresel) konfigürasyondan modern açık plana geçmesinin bir sonucu olarak, çalışma ortamına ait fiziksel özelliklerin çalışanların algı ve davranışlarını nasıl etkilediğini inceleyen geniş bir literatür ortaya çıkmıştır (4-6). Açık plan ofislerin çalışanlar ve organizasyonlara olan etkileri, mimari, mühendislik, sağlık ve psikoloji gibi farklı disiplinlerde çeşitli perspektiflerden incelenmiş ve çoğunlukla açık plan ofis tasarımının iletişim kolaylığı sağlama, bir arada çalışma, verimi ve yaratıcılığı artırma, organizasyonun çeşitli kesimleri arasında bağ kurma gibi önemli faydaları olduğu savunulmaktadır (7). Ayrıca açık plan ofislerin çalışma alanlarını bölmeyerek maliyeti azalttığı da yine literatürde vurgulanmıştır (8). Ancak açık plan ofislerin iş özelliklerine

göre farklılıkları olmakla birlikte, çalışanlar arasındaki iletişimi ve pozitif etkileşimi artırmasına rağmen, iş doyumu, işe bağlanma ve iş motivasyonunda azalma ile çalışanlar tarafından algılanan mahremiyet duygusunun kısıtlanması gibi olumsuz etkilerinden bahsedilebilir (9).

Ortak alan ve ses yayılım özelliklerine bağlı olarak gürültüden kaynaklanan stres ve dikkat dağınıklığı ile ilişkilendirilmesi ve çalışanlarda görülen bulaşıcı hastalıklarda bir artış meydana getirebileceği öngörülebilir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda, açık ofis çalışanlarının diğerlerine göre iyilik ve sağlık durumlarının daha düşük olduğu bildirilmiştir (10). Danimarka’da 2011 yılında gerçekleştirilen ve bir kişiden oluşan hücreli ofis çalışmasının, açık plan ofislere kıyasla, daha fazla hastaliksız gün geçirme ile ilişkili olup olmadığının incelendiği bir kesitsel çalışmada, açık ofislerde (> 6 kişilik) çalışanların, hücreli ofislerde çalışanlara göre önemli ölçüde daha fazla hastalık izni kullandığı bildirilmiştir (11). Benzer şekilde, 2010-2012 yılları arasında İsveç’te gerçekleştirilen ve ofis ortamının çalışanlar üzerindeki etkisini 7 farklı ofis tipinde çalışanlar üzerinde inceleyen prospektif bir çalışmada, açık plan ofis çalışanları arasında hastalık izni kullanmanın yaygın olduğu saptanmıştır (12).

Kanada’da bulunan bir işyerinde 2002 yılında gerçekleştirilen ve açık plan ofislerde çalışanların düşük iş memnuniyetinin incelendiği uzun süreli bir saha çalışmasında ise, çalışanların geleneksel ofislerden açık ofislere taşınmasının etkileri araştırılmış ve çalışma ortamının değişmesi sonucu çalışanlar tarafından strese artış, iş arkadaşlığı ilişkilerinin azalması ve düşük iş performansı bildirilmiştir (13). Ofis çalışanlarının bilişsel görev talepleri ile iş rolleri ve öz-denetim taleplerinin, iki farklı ofis düzeninde ölçüldüğü, 2011 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada, farklı ofis tiplerinde çalışanların ruhsal iyilik hallerinin araştırılmış ve açık plan ofislerin yalnızca pozitif değil aynı zamanda çalışanların sağlık ve iyilik halleri üzerinde negatif etkilerinin de olduğu bildirilmiştir (14).

Türkiye’de gerek özel sektör gerekse kamu sektöründe kullanımı giderek yaygınlaşan açık plan ofis ile ilgili ulusal literatürde psikososyal faktörler ve genel sağlık durumu değerlendiren çalışmaya ulaşılamamıştır. Uluslararası literatürde ise psikososyal durum ve genel sağlık ile ilişkisinin araştırıldığı çalışmalara ulaşılamamış ve bu

doğrultuda psikososyal faktörler ve genel sağlık durumu değerlendiren çalışmalara gereksinim olduğu düşünülmüştür. Bu çalışma ile açık plan ofis çalışması ve psikososyal etkenler ile genel sağlık algısı ilişkisinin birlikte irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, bu alandaki gelişmelere ve geçiş konumundaki uygulamalara; çalışanların çalışma yaşamında bireysel gelişimleri açısından çalışma ortamı ve koşullarının mental sağlık ve psikososyal boyutuyla değerlendirilmesiyle bilgi ve farkındalık sağlanabilecektir.

Araştırmanın Amaçları

Bu çalışmada, araştırma sektöründe faaliyet gösteren bir işyerindeki açık plan ofis çalışanlarının;

- Sosyodemografik özelliklerinin,
- Açık plan çalışma ortamı ile ilgili görüşlerinin,
- Psikososyal çalışma yaşamı özelliklerinin ve
- Genel sağlık anketine dayalı sağlık durumu (mental sağlık) özelliklerinin tanımlanması ve ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığında Çalışma Ortamının Tasarım Süreçleri ve Biçimleri

19. Yüzyıl başlarında dünya genelinde çalışanların %80'i tarım ve madencilik, %10'u endüstriyel üretim, geri kalan %10'u da hizmet sektöründe çalışırken, sanayi devrimi ile el emeği yoğun çalışma yöntemleri yerini teknoloji kullanımına bırakmış, elektronik sistemlerin kullanımı ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle üretim daha otomatikleşmiş ve bu oran 20. Yüzyılın ortalarına doğru tarım ve madencilikte %15, endüstriyel üretimde %50, hizmet sektöründe ise %35 olmuştur (15, 16). Makineler insan gücünün yerini aldıkça, "mekanik teknoloji" dönemi ve akabinde çok hacimli üretimle beraber "otomasyon teknolojisi" başlamıştır (17). Üretimin otomasyonu ve sayısallaşması olarak tanımlanabilecek 3. Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesiyle yenilenen bu üretim yapısı verimliliği artırmış, yeni mesleklerin ve görev tanımlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (18). Günümüzde ise terminolojik olarak ilk defa 2011 senesinde Almanya'da düzenlenen Hannover Fuarı'nda kullanılan ve aynı zamanda Endüstri 4.0 anlamına da gelen, 4. Sanayi Devrimi başlamıştır. Alman Hükümeti tarafınca üretim süreçlerini bilgisayarlaşma üzerinden kurgulama ve yüksek teknolojiyle donatma projesi olarak kabul edilen 4. Sanayi Devrimi, üretimde robotların yer alması, yapay zekânın gelişimi, üç boyutlu yazıcılar aracılığıyla üretimin fabrikalar yerine ofislerde gerçekleşmesi, büyük miktardaki bilgi yığınının veri analizleriyle ayıklanıp değerlendirilmesi ve daha sayısız yenilikleri içermektedir (19). Dördüncü Sanayi Devrimi'nin doğrudan olmayan amacı da insan gücünü fizikselden beyinsel düzeye sıçratmak olduğu bilinmektedir. Tüm bu gelişmelerin bir sonucu olarak endüstriyel üretimde çalışanların oranının artışı durmuş, hatta azalmaya başlamıştır. Açıkta kalan insan gücü hizmet sektöründe kendini göstermiş ve bu sektörde çalışanların sayısının arttığı gözlenmiştir. Sanayileşmiş toplumlarda 20. Yüzyılın ilk dönemlerinde çalışanların yalnızca %10'u ofislerde çalışırken, bu oran ilerleyen dönemlerde sürekli artmış ve günümüze gelindiğinde ise artık çalışanların büyük çoğunluğunun ofis çalışanlarından oluştuğu incelenmiştir. Günümüzde Amerika Birleşik Devletleri'nde ofis çalışanları, üretimde çalışanların sayısını iki katı kadar geçmiştir (15). Tüm dünyada hizmet sektörünün yanı sıra üretim birimlerinde dahi gözlenen bu artış, ofis

çalışmasının artık yaygın olarak tercih edilen çalışma alanı olduğunu göstermektedir. Ofislerde bilgisayar destekli yeni üretim sistemlerinin bir sonucu olarak, işin insan odaklı gerçekleştirilmesi, ergonomi, yatay örgüt, kariyer planlama, insan kaynakları, , yönetime katılım gibi bir dizi kavramı gündeme getirmiştir (20).

2.1.1. Üretim süreçleri ve çalışma biçimi ilişkisi

Yaratıcı düşünce ve işbirlikçi çalışmaları teşvik etmek için işletmeler, büyük ölçüde değişen teknolojiyi iş ve işyerinin her aşamasına entegre etme gereksinimini hissetmekte ve adına ‘ofis’ dedikleri yeni çalışma ortamları geliştirmektedirler. Gerek imalat, gerekse hizmet sektöründe türlü ekonomik faaliyetlerin başlatıldığı, sürdürüldüğü ve sonlandırıldığı başlıca yer olan ofisler, küreselleşmeye meydan okuyabilmeye katkıda bulunmayı amaçlayan işi destekleyen uygun ortamlar oluşturmak üzere, işletmelerin şekillendirdiği mekânlar olarak ortaya çıkmaktadır (21).

Yirmi birinci Yüzyılda iletişim, malzeme bilimi, ulaşım, inşaat mühendisliği, bilgisayar ve enformasyon teknolojisi gibi alanlarda gerçekleşen yenilikler, bütün dünya genelinde gerçekleşen küreselleşme süreci ve bunun bir neticesi olarak sürekli değişen insan hayatı ve gereksinimleri, ofis kavramının da sürekli gelişerek konjonktüre adapte olmasına neden olmuştur. Araştırmalar, çalışma ilişkilerini incelerken sanayi devrimi öncesi ve sonrasını birbirinden ayırmaktadır (22, 23). Dönemlerin birbirinden farklılaşmasında belirleyici olan faktörlerden biri de üretim biçiminin yanı sıra, çalışan ve işveren gibi sosyal tarafların temsili olmuştur. Sanayi devrimi öncesinde temel üretim faaliyeti tarım ve başlıca üretim aracı da topraktır. Bu dönemde iş ile işi yapan ve işi yaptıran arasında kesin bir sınır olmadığı gibi, taraflar arasında bir uzmanlaşma da mevcut değildir. Sanayi öncesi dönem, karmaşık olmayan yapısıyla, üretim yapısına özgü ve dar kapsamlı çalışma ilişkilerini barındırmaktadır. Ancak sanayi devrimi sonrasında sanayileşme hareketinin ortaya çıkmasıyla yeni sosyal sistem içinde çalışma ilişkilerinin de yapısı değişmeye başlamıştır. Başlarda çalışma yaşamı ve içerisindeki kurumsallaşmış işçi-işveren ilişkileri dar anlamdaki çalışma ilişkilerini ifade ederken, gelişen yapısıyla çalışma hayatının bütün sektörlerini ve sosyo-ekonomik yaşama dair hususları da içine almaktadır (20, 22).

Sanayi devrimine bağılı olarak hızla gelişen yeni üretim biçiminin en önemli sonuçlarından biri, işyerlerinde derin ve belirgin bir sosyal değişimin ortaya çıkmasıdır. Teknik gelişmelerin üretim sürecinde kullanılması üretim artışına ve ofisler gibi yeni sosyal yapıların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Ofisler, çalışanların hem sosyal hem de mekânsal olarak zamanının büyük bölümünü geçirdiği ve sürekli bir etkileşim içinde olduğu yeni yaşam alanları olarak ortaya çıkmıştır (24). Bunun bir sonucu olarak önceleri ofisler üzerine yapılan çalışmalar sosyal bilimler altında ele alınmış ve bu alandaki araştırmaların çoğu kişilerarası ilişkiler ile ilgili olmuştur. Bu araştırmalar, fiziksel ofis ortamının daha memnun bir işgücü nedeniyle daha yüksek verimlilik elde etmek için olası bir araç olduğu fikri ile birleştirilmiş ve alandaki öncü çalışmalar 'Hawthorne Çalışmaları' olarak literatürde yerini almıştır (25). Çalışanların artan performansı, fiziksel ortamdaki gerçek değişikliklerden ziyade ofis ortamının yarattığı yüksek konsantrasyona bağlanmıştır. Bu fenomen "Hawthorne etkisi" olarak adlandırılmıştır. Daha sonraları Hawthorne çalışmaları, çalışmanın yürütölme şekli nedeniyle birkaç araştırmacı tarafından eleştirilmiş ve çalışmanın sonuçlarına aykırı olan kanıtlar sunulmuştur (26).

Bu alandaki bir başka önemli çalışma ise, Herzberg ve arkadaşlarının 1959'da 'İş Motivasyonu' kitabında sunulan çalışmalarıdır (27). Yüksek iş doyumunu ve iş motivasyonuna yol açan faktörler ile memnuniyetsizliğe yol açan faktörler arasında bir ayırım yapılmış, birincisi motivasyon veya tatmin edici faktörler, ikincisi ise hijyen faktörleri veya memnuniyetsizlikler olarak adlandırılmıştır (28). Teoriye göre, Motivasyon Faktörleri, çalışanların iş memnuniyetini artıracak 'İçsel Faktörler' olup, Hijyen Faktörleri ise, çalışanların memnuniyetsizliğini önlemek amaçlı 'Dışsal Faktörler'dir. Herzberg, 'Hijyen Faktörleri'nin tamamıyla sağlanmasının iş doyumuna yol açmayacağını, çalışanların performansını veya verimliliğini artırmak için 'Motivasyon Faktörleri'nin de ele alınması gerektiğini vurgulamıştır (29).

Bu öncü çalışmalardan sonra, çalışanların davranışlarıyla ilgilenen araştırmacılar artık sosyal ve fiziksel çalışma ortamının etkilerini göz ardı edememişlerdir. Bunun yerine, grup etkileri, sosyal statü, gayri resmi iletişim ve normları içeren ofislerin sosyal faktörleri de artık fiziksel ortama dâhil edilmiştir (30, 31). Ofis ortamlarındaki gerek

psikososyal gerekse çevresel etkenlerden kaynaklanabilecek olumsuz koşulların, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına etki ettiği, çalışma hayatında huzursuzluğa ve tatminsizliğe neden olduğu da literatürde belirtilmiştir (24). Bu sebeple günümüz üretim süreçlerinde önemli bir rol oynayan ofislerin tasarımını belirleyen faktörler incelenirken, işin gözetilmesinin yanında çalışanın da gözetilmesi ve ofislerin çalışanların rahat edeceği şekilde düzenlenmesi önemli hâle gelmiştir.

2.1.2. Ofis Kavramı, Tarihsel Süreci ve Türleri

Kavram olarak düzenleyici, disipline edici olup her zaman bir otoritenin simgesi olan ofislerin kullanımı insanoğlunun ekonomik faaliyetlerinin başlangıcına dayanmaktadır. İlk ofis işi olan ‘kayıtlar’ın kil tabletler üzerine yazıldığı ve bu yazım işleminin ilerleyen dönemlerde papirüsün keşfine ve akabinde kâğıtlara kayıt yapılarak devam ettiği bilinmektedir (32). Ekonomik faaliyetlerin kaydedilmesi ihtiyacı uzmanlaşmaya yol açmış ve bu sebeple, ofisler kurulmaya başlanmıştır. İlk ofis işlerinin, vergiler, doğum ve ölüm tarihleri ve arazi ile ilgili basit işler olduğu, bununla birlikte, modern anlamda ofis işlerinin, sanayi devrimi ile birlikte başladığı düşünülmekte olup ofisin kavram olarak ortaya çıkması 19.yy ortalarına tarihlenmektedir (33). Bu dönemde sanayi devrimine bağlı olarak ortaya çıkan gelişmeler -özellikle teknoloji ve iletişimde- iş yapım yöntemlerini de geleneksel olmaktan çıkarmış ve ofislerin günümüzdeki örneklerini ortaya çıkarmıştır. İleriki dönemlerde daha hızlı ve karmaşık bilgi ihtiyacının bir sonucu olarak daktilo, hesap ve fotokopi makinelerinin gelişmesi ile de, ofis işlerinin önemi artmıştır (34).

Ofis Kavramı

Ofis ve büro kavramları genelde eşanlamlı olarak kullanılmakla birlikte aslında kökenlerinin gelişimi incelendiğinde ofis kelimesinin büro kavramını da kapsayan daha geniş bir anlama denk geldiği bildirilmektedir. Zira ofis kelimesi Latince ’ye dayanan ilk kullanımı da dâhil olmak üzere hem ‘iş’ hem de ‘yer’ kavramları üzerinde temellenmektedir. Latince *opificium* olarak kullanılan kelimenin anlamı “iş yapmak, işlemek” olarak ifade edilmektedir. Bununla paralel olarak, yine Latince ’de *officium*

olarak kullanılan kelime ise bu işin yapıldığı yeri, yani “işlik, iş yeri” tanımlarına denk gelmektedir. Aynı minvalde, Fransızca ’ya *office* olarak geçen ve Türkçe de dâhil birçok dilde ofis olarak telaffuz edilen kelime günümüzde “görev yeri” olarak anlaşılmaktadır. Bu nedenle, aslında ofis kavramının “oda” ve “büro” kavramlarını da kapsadığı düşünülebilir. Çünkü anlamlarına bakıldığında oda kelimesinin ‘konuma’, büro kelimesinin ise ‘işe’ referans verdiği incelenmektedir. Bunu daha iyi anlamak için oda kelimesinin anlam açıklamalarına bakıldığında, Latince ifadesi olan ‘*cubiculum*’ yahut ‘*habitatio*’ dâhil olmak üzere oda kelimesinin “yer, hücre” olarak tanımlandığı anlaşılır. Kültürel faktörlerin etkisi ile aynı zamanda “çadır, otağ” olarak da açıklanan kelimenin bu sayede bir mekâna/konuma işaret ettiği anlaşılmaktadır. Büro kelimesinin ise yukarda ifade edildiği üzere daha çok iş yapma eylemine yönelik bir vurgu taşıdığı düşünülebilir. Oda, konaklanan yerlere odaklanan bir anlam barındırırken, büro kelimesinin açıklamalarında karşılaşılan daha çok iş odaklı tanımlamalardır. Fakat asıl gözden kaçırılmaması gereken nokta kelimenin Latince ’de ‘*burra*’ olarak kullanılmış halinin aslında bugün ki kullanımından epey farklı bir şeyi ifade ettiğidir. ‘*Burra*’ keçe, fırça veya kadife gibi tüylü yün kumaş anlamında kullanılmıştır. Bu da sözcüğün Fransızca ’da ‘*bureau*’ olarak şekillenen halinin ilk olarak “çuha kaplı yazı masası” şeklinde bir anlam taşımaya yol açmıştır. Büro kelimesinin “yazıhane, ofis” olarak kullanımı ise 1690 yıllarında ortaya çıkmıştır. Bu sayede büro kelimesi yazı masası gibi bir eşyayı belirleyen dar bir kavramdan çok daha geniş bir kapsamda kullanılagelmeye başlamıştır. Sonuç itibarıyla, günümüzde yazı masalarının ve birçok donanım ekipmanının içinde bulunduğu ve çalışma eyleminin gerçekleştirildiği mekânlara verilen isim olmuştur (35, 36)

Bu tanımlardan hareketle, ofis sözcüğünün büroyu, büro sözcüğünün ise odayı kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu durum ofis ve büro tanımları karşılaştırıldığında ofisin büroya göre daha soyut bir kavramı içerdiğini işaret etmektedir. Ofis kelimesi işin yapılıyor olmasına da kapalı bir vurgu yapmaktadır ve yukarda ifade edildiği üzere iş kavramını da içinde barındırmaktadır. Tam da bu nedenle, iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte anlam olarak evrilebilen kavram ‘ofis’ olmuştur ve işin belli bir mekâna bağlı kalmaksızın yapılabilir olmasını ve büro kelimesinin çağdaş halini nitelemiştir. (33).

Ofislerin Tarihsel Süreci

On altıncı yüzyıldan itibaren çalışma hayatında önem arz eden ve o zamandan beri sürekli gelişen ve değişen ofis kavramı, günümüzde üzerinde sıkça çalışılan mimari olgulardan birisidir. Bunun sebebi, artık günümüzde insanların klasik çalışma yaklaşımındaki gibi makineye dair bir parça olmaktan çıkarak, bilgi işçisi haline gelmesi ve çalışmaktan tatmin olabileceği, motive olabileceği ve yaratıcı özellikler sergileyebileceği bir mekânda çalışmak istemesidir (37).

Modern ofislerin kökenleri, hükümetler, yazılı kayıtlar veya belgeler tutması gereken dini kurumlar gibi büyük ölçekli organizasyonlara dayanmaktadır. Çağdaş ofis düzenlerinin 19. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan gelişmelerin bir sonucu olduğu düşünülmekle birlikte, ilk ofis binalarına rastlandığı dönem aslında 15. yüzyıldır. Floransa’da şehrin yönetim ofislerini bir araya toplamak amacıyla Giorgio Vasari tarafından tasarlanan, 1560-1574 yılları arasında inşa edilen ve İtalyanca’ da “ofisler” anlamına gelen ‘Uffizzi’, ilk ofis olarak varsayılmaktadır. Ancak, 18. yüzyıla kadar özel ofis alanları mevcut olmamakla birlikte ilk hücresel ofis binasının 1726’da Londra’da inşa edilen, Kraliyet donanması tarafından evrak işleri için kullanıldığı düşünülen ve ‘The Admiralty Office’ olarak tanınan yapı olduğu bilinmektedir. İngiltere Hükümeti’nin ofis düzenleme planları hakkındaki raporunda da; özellikle fiziksel efor yerine zihin yoğunluklu çalışan kişilerin rahatsız edilmemesi için ayrı odalara gereksinim olduğu ifadeleri yer almakla birlikte, modern ofislerin ilk kullanım amacının kişilerin çalışmalarına odaklanabilmeleri için izole alanlara ihtiyaç duymaları olduğu anlaşılmaktadır (38).

On dokuz ve yirminci yüzyıl başlarında görülen ofisler bireysel iş yapım yöntemlerinin bir sonucu olarak hücresel mekânlardan oluşmaktadır (39). Sonraki süreçte bireysel iş yapımının yanı sıra ekip çalışmasının da gündeme gelmesi ile daha geniş kapsamlı ofisler ve birkaç kişiden oluşan grupların beraber çalışabileceği ve birbiri ile bağlantılı ofis mekânlarını ortaya çıkarmıştır. 1900’lerin başlarında ise ofis tasarımında çok önemli ilerlemeler olmuş ve açık ofis kavramı ortaya çıkmıştır (39).

Amerikalı iktisatçı ve mühendis Frederick Taylor 1911 yılında kaleme aldığı ‘The Principles of Scientific Management’ adlı kitabıyla, bir döneme hâkim olan ‘Taylorizm’ yönetim algısını belirlemiştir. Endüstriyel üretimde etkinliğin arttırılmasına yönelik olarak geliştirilen Taylorizm ile çalışma alanlarında iş verimliliğini arttırmak adına katı bir yaklaşım benimseyerek, birbiri ardına sistematik bir düzende konuşlandırılmış çalışma masaları ve yöneticilerin çalışanları gözlemleyebildikleri açık ofis yaklaşımını 20. Yüzyılın başlarında popüler hâle getirmiştir. Yöneticilerin çalışanlarını kolaylıkla takip edebilecekleri ve büyük iş yerlerinin 1960'lara kadar süren tasarımlarına etki eden bu akım, verimlilik ve denetim saplantısıyla yıllarca işveren-çalışan ilişkisini belirlemiştir (38).

Avrupa kıtasında ve özellikle Almanya'da, 1950'lerde, sosyalist değerlerin yükselmeye başlamasıyla yaşanan hızlı dönüşüm, yöneticilerin işveren üzerindeki etkisinin azalmasına sebep olmuş ve çalışanların birbirleriyle daha rahat iletişim kurduğu çalışma alanları yaygınlaşmıştır. 1958 yılında Almanya'da, hiyerarşiye dayalı bir emir komuta zinciri olmadan, eşitliğe ve iletişime dayalı açık planlı ortamlar olarak Bürolandschaft açık planlı ofis tipi, ortaya çıkmıştır (40).

Açık planlı ofisler sorgulanmaya başlanması ise 1970'li yıllarda ortaya çıkmış ve geniş bölünmemiş mekânlara karşı reaksiyonlar oluşmuştur. Bunun nedeni bütün organizasyonların aynı olmaması ve statüyü tamamen göz ardı eden yerleşim planlarının eşitlenemez olmasıdır. Bunun yanı sıra kadın işçilerin çalışma hayatında yerini almasıyla birlikte, işyerinin nasıl tasarlandığı konusunda da ince değişikliklere ihtiyaç duyulmuştur. Ofislerde artık daha fazla gizlilik ihtiyacı doğmuş ve birçok kadın işçi masasının önünü kaplayan kontrplak bir bölme talep etmiştir. Observer gazetesi de aynı dönemde “Kızınızın açık plan bir ofiste çalışmasına izin verir misiniz?” başlıklı bir makale yayınlarak bu değişim sürecine katkıda bulunmuştur (38).

Bu gelişmeler sonrasında Herman Miller'ın tasarımcı Robert Propst'la birlikte oluşturdukları dönemin yenilikçi ofis tasarımı ‘Action Office’ ortaya çıkmıştır. Avrupa'daki Bürolandschaft'tan etkilenecek oluşturulan ‘action ofisler’, Taylorist geleneğe göre daha esnek ve bölünebilir alanlarla çalışanlar için kişisel alan yaratması açısından farklılık göstermekteydi (40).

Kişisel bilgisayarların ofisler de dâhil olmak üzere bütün yaşam alanlarına girmesi ise 1980'lerle birlikte başlamış ve daha sosyal çalışma alanlarına doğru atılan adımlar geriye gitmeye başlamıştır. Bununla birlikte bilgiye erişim konusundaki sınırların ortadan kalkması da daha zeki ve bilgi teknolojisinde uzman kişilerden oluşan çalışanların ortaya çıkmasına sebep olmuş ve bu çalışanlar, iyileştirilmiş koşullar ve yüksek standartlarda çalışma mekânları talep etmişlerdir. Aynı dönemlerde küresel anlamda yaşanan ekonomik durgunluk nedeniyle, işverenler, maliyetlerini en aza düşürebilecek ve bununla birlikte, verimliliği de olumsuz etkilemeyecek bina ve ofis ortamlarının arayışına girmişlerdir. Bu gelişmeler neticesinde kutucuklar halinde tasarlanan ofisler sayesinde herkes kendi özel alanına sahip olmuş ve maliyetler de azaltılmıştır (40).

Bilgi teknolojisinde gerçekleşen ve mobil telefonlar, kablosuz dizüstü bilgisayarlar gibi ortaya çıkan gelişmelerin başladığı 1990'larda ise, insanların sabit bir çalışma mekânına bağımlılıkları azalmış ve alternatif çalışma yöntemleri belirmiştir. Bununla bağlantılı olarak, ofisin gerçekte bulunulan yer olduğu anlaşılmıştır. İnsanların çalışmak için masa başında oturmaya mecbur olmadığı daha esnek ofis tasarımları tercih edilmeye başlanmıştır.

Ofis Türleri

Çalışma yaşamında kullanılan ve Ahlin ve Westlander'lerin (1991) ve Duffy'nin (1999) çalışmalarına dayanılarak tanımlanan ofis tipleri şu şekildedir (3, 41, 42);

1. Hücre ofis (cell office), tek kişilik oda ofisi; Bir binanın cephesi boyunca, koridorlarla birbirine bağlanmış odalar şeklinde tanımlanmıştır. Her odanın bir pencereye erişimi vardır. Ofis ekipmanlarının çoğu bireysel odada bulunmaktadır. Ofis işi çalışanın oldukça yoğunlaştığı bir şekilde ve bağımsız yapılmaktadır.
2. Bir odayı paylaşan 2-3 kişi tarafından kullanılan ortak ofis (shared-room office); Ortak ofisler ya projelerdeki etkileşimi vurgulayan ekip bazlı bir iş organizasyonunun ya da alan eksikliğinin bir sonucudur. İkinci durumda, insanlar yine de benzer iş görevlerinde bulunma eğilimindedir. Çalışanın kişisel penceresi olmamakla birlikte çoğu ofis ekipmanı odanın dışındadır,

ancak ekip tabanlı ortak ofisler bazen odanın içinde kendi ekipmanlarına sahiptir.

Açık ofisler;

Bu ofis tipleri ortak bir çalışma alanını paylaşan çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. İş istasyonları arasında duvar yoktur ve çalışanların bireysel pencerelere erişimi yoktur. İş genellikle çalışanlar arasında düşük düzeyde etkileşim ile rutin olarak yapılır. Bu ofis türlerinin amacı kurumsal değişikliklere karşı esnek olmak ve bunları yeniden yapılanma olmadan ele almaktır. Gürültü ve bazı mahremiyetin azaltılması için iş istasyonları arasında genellikle paneller bulunur. Açık plan ofisin, çalışma alanını paylaşan insan sayısına bağlı olarak farklı çeşitlerde bulunmaktadır. Üç farklı açık plan ofis kategorisi aynı mimari ve işlevsel özelliklere sahip olup farklılık yaratan çalışma alanını paylaşan insan sayısıdır. Kullanılan üç farklı açık plan ofisi kategorisi (3):

3. 4-9 kişilik küçük açık ofis (Small open plan office)
4. 10-24 kişilik orta açık planlı ofis (Medium open plan office)
5. 24'den fazla kişinin bir arada çalıştığı büyük açık plan ofis (Large open plan office)

Daha esnek özelliklere sahip ofis tipleri;

6. Çalışanlar tarafından kullanılan ve herhangi bir kişisel iş istasyonuna sahip olmayan esnek ofis (flex-office); En esnek ofis tipidir. Ekip çalışması, yoğun çalışma, toplantılar vb. faaliyetler için ayrı alanlar bulunur. İş istasyonu seçimi çalışanlar tarafından yapılmakta ve günlük değişebilmektedir. Esnek ofisler genellikle, ofisteki işgücünün %70'ine göre boyutlandırılmıştır, çünkü mesai süresince ofis dışında çok fazla iş yapılır, iş kendi karakterinden bağımsızdır (3).
7. Kombi ofis (combi-office), günümüzde standart tanımı olmayan bir ofis tipidir. Ekip çalışması ve onu tanımlayan ortak tesislerin paylaşımı şeklinde ifade

edilebilir. Çalışanların çalışmalarının %20'den fazlası ofis içinde kendi iş istasyonu dışındaki yerlerde gerçekleşmektedir (3).

2.1.3. İşyeri Organizasyonu ve 5S

Çalışma alanının düzenlenmesi için sistematik bir yaklaşım benimsenmesi amacıyla, standartlar getirilmesi süreci 5S olarak tanımlanmıştır. Dayanak noktası olarak, çalışanların motivasyon ve verimliliğinin artırması için iyi organize olan bir çalışma alanı olarak ifade edilmekle birlikte, çalışan motivasyonunun yanı sıra 5S ile iş güvenliğinin, çalışma etkinliğinin ve işin sahiplenilmesi duygularının da artacağı bildirilmiştir. Terim olarak ise 5S, Japonca 5 ayrı kelimenin ilk harflerinden oluşmuştur. Bu kelimeler; Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke'dir (43).

- Sınıflandırma (Seiri-1S); Çalışma sürecinde ihtiyaç olan ve olmayan tüm nesnelerin/malzemelerin ayrılması, kullanım yerleri ve sıklıklarına üzerinden tasnif edilmesi olarak tanımlanmıştır. Bu işlem yapılırken aşağıdaki soruların sorulması önerilmiştir;
 - “Çalışma sahanızda dağınıklık yaratan gereksiz bir eşya var mı?
 - Olduğu gibi bırakılan kablo, boru gibi gereksiz malzemeler var mı?
 - Zemin de duran el aleti ve teçhizat var mı?
 - Tüm malzemeler sınıflandırıldı mı? Depolandı mı? Etiketlendi mi?
 - Tüm el aletleri, ekipmanlar, ölçü aletleri, malzeme ve evraklar sınıflandırılarak yerlerine konuldu mu?”

Yukarıdaki sorulara verilen cevaplardan sonra bütün malzemelerin, evrakların, ekipmanların, vb. kullanım öncelik ve sıklığına göre sınıflandırılarak, gerekli ve gereksiz olmak üzere iki gruba ayrılmaları, şüpheye düşülmesi durumunda gereksiz olarak tanımlanmasının uygun olacağı belirtilmiştir. (43).

- Düzenleme (Seiton-2S); Genel düzen ve tertip olarak tanımlanmış, ekipman ve malzemelerin yerlerinin belirlenmesi ve bu yerlerde muhafaza edilmesinin çalışanlar tarafından sağlanması olarak açıklanmıştır. Bu sayede, bütün malzemelerin yerlerinin belirlenmesi ve istenen malzeme alınırken ve yerine

koyulurken zaman tasarrufu sağlanabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte malzeme düzeni sağlanırken, bölgelerin de tanımlamasının, önemli olduğu, tanımlanan alanların fiziksel olarak da belirlenmesi, çizgiler ve renkler yardımı ile ayrılmasının çalışanların kurallara uymasını kolaylaştıracağı da bildirilmiştir (43).

- Temizlik (Seiso-3S); Temiz bir çalışma alanı yaratmak olarak tanımlanmış ve toz ve kirlilik, dağınıklık, verimsizliğin, hatalı üretim ve iş kazalarının temel kaynağı olarak belirtilmiştir. Her çalışanın kendi çalışma alanındaki temizlikten ve düzenden sorumlu olması önerilmiştir (43).
- Standartlaştırma (Seiketsu-4S); İyi bir çevre düzeninin sağlanması ve bunun sürdürülmesi olarak tanımlanmış ve bunun için belirli kuralların konulması gerektiği vurgulanmıştır. Kimin, ne zaman, nereyi temizleyeceğinin belirlenmesi, kullanılan alanlardaki şekil ve çizelgelerin kontrolünün sağlanmasının önemli olduğu da ifade edilmiştir (43).
- Disiplin (Shitsuke-5S); Organizasyon kapsamında koyulan bütün kurallara uymak ve takip etmek olarak tanımlanmıştır. Daha önce 5S kapsamında bahsedilen 4 uygulamanın çalışma alanlarının verimliliği için yeterli olmadığı, devamlılık ve kalıcılık için disiplinin mutlaka uygulanması gerektiği bildirilmiştir. Bunun için de konulmuş kuralların takibinin alışkanlık haline getirilmesi ve böylece denetimin sağlanması önerilmiştir (43).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği anlamında yaşanabilecek eksikliklerin giderilmesinde yalın üretim tekniklerine yer verilmesinin yanı sıra 5S uygulamalarına başvurulması, daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesini ve verimli çalışma ortamlarının oluşmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte yapılan araştırmalar üretim işletmelerinde 5S'ye güvenlik kavramının da altıncı kriter olarak eklendiğini göstermektedir (44).

2.1.4. Ofis Çalışması Açısından Çalışma Ortamı-Sağlık ilişkisi

Çalışma yaşamında, çalışanların sağlığı üzerinde etkili olan kişisel faktörler; kişinin genetik özellikleri, yaşı, cinsiyeti, sigara-alkol vb. alışkanlıkları ile beslenme durumu ele alınabilir. Çalışanın çalıştığı iş yeri ortamında bulunan çevresel faktörler ise

işyerinde yapılan işin özelliğine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Çalışma ortamından kaynaklanan risk etkenleri; fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik ve ergonomik etkenler şeklinde gruplandırılabilir (45).

Çalışma yaşamının sağlığa ve sağlığın da çalışma yaşamına etki ettiği gibi, çalışanın sağlığı ile çalışma ortamı arasında da karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Endüstrileşme sürecinin en önemli unsuru olan çalışanın, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarının incelenmeye başlamasıyla birlikte, çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları ortamdan kaynaklanan sağlık ve güvenlik sorunları ile karşılaşabildiği ortaya çıkmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1950 yılında iş sağlığının tanımını, “bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin azami düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar” şeklinde ifade etmişler ve bu tanımlamanın sağlığın bütünsel ele alınması ve optimal iyilik hali ile de örtüştüğü değerlendirilmektedir (16, 46). Çalışma sürecinin sebebiyet verdiği sağlık sorunları ve iş kazaları gibi çalışma ortamları kaynaklı tehlikeler sağlığı doğrudan etkilemektedir. Bu da sağlıklı çalışma ortamına olan ihtiyacı açık bir biçimde ortaya koymaktadır (47-49).

Çalışma ortamının tarih süresince geçirdiği evrim sonucu, geleneksel hücre ofis tiplerine sahip iş yerlerinden, daha açık ve ortak paylaşımların arttığı yenilikçi ofis konseptine geçen şirket sayısının arttığı ve bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında incelenen çalışma ortam faktörlerinin de değişiklik gösterdiği bilinmektedir (50). Çalışma alanının esnekliğini artırmak ve hizmet maliyetlerini azaltmak için açık plan ofis konseptlerinin ilk etapta işverenlere yardımcı olduğu bilinmekle birlikte, açık plan ofislerde çalışan işçilerin termal rahatsızlık düzeylerinin arttığı, düşük hava kalitesini ve gürültüyü algılama olasılıklarının daha yüksek olduğu v açık planlı işyerlerinin bilişsel iş yükünü arttırdığına dair çalışmalar bulunmaktadır (50, 51). Ayrıca, açık plan ofis düzeninin, işyerinde fizyolojik süreçleri etkileyebilecek, motivasyon ve performansı sınırlayabilecek potansiyel bir stres kaynağı olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (52).

Bu çalışmalar ışığında, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamı incelenirken çalışma alanının fiziksel özelliklerinin yanı sıra, ortamın özelliklerinden

kaynaklanabilecek psikososyal ve mental sağlık etkilerinin de değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda, psikososyal etkenleri inceleyen ölçeklerin çalışma koşullarına odaklanarak ortam özelliklerini ele almadığı bilindiğinden, psikososyal sorunların bütüncül bir yaklaşımla ele alınabilmesi için gerek çalışma koşullarının gerekse ortam özelliklerinin bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.2. İş Sağlığında Psikososyal Etkenler ve Sağlık

Tanım olarak psikososyal etmenler, kişinin psikolojik durumunun sosyal evre ve fizyolojik değişikliklerle ilişkisi anlamında kullanılmaktadır. Stres teriminin genel ve daha soyut yapısına karşılık psikososyal etmenler teorilere dayalı ve ölçülebilir özelliktedir (53).

Sanayi sektörünün yerini hizmet sektörü ve bilgi teknolojilerine bırakması ile çalışma yaşamının organizasyonunda meydana gelen değişiklikler neticesinde çalışan kesimin iş yükü artmakta ve elektronik kontrol yöntemleri aracılığıyla çalışanların takibi ve performansları detaylıca değerlendirilebilmektedir. Küreselleşme, artan rekabet, yeni teknoloji tanıtımları, yeni iş organizasyonları, acele iş, yeni iş uygulamaları ve büyüyen hareketlilik çalışma yaşamına gelen yeni zorluklara örnek olarak verilebilir. Bu zorlukların da ergonomik problemler, kas-iskelet sistemi bozuklukları ve sakatlıkları, artan psikolojik stres ve işyerinde şiddet gibi yeni nesil sorunlar ile ilişkili olduğu bildirilmiştir (54). Bu gelişmelerin sonucu olarak, çalışma şartlarından ya da çalışılan ortam koşullarından kaynaklı durumların çalışanların sağlık durumları ile ilişkisinin incelenmesinde psikososyal etmenler önemli hale gelmiştir (53).

1981'de İsveçli bilim adamı Bertil Gardell, psikososyal çalışma ortamının kapsamının belirlenmesi açısından önemli olan beş temel gereksinim tanımlamıştır (55):

- “İş, çalışanın kendi çalışma durumunu, çalışma yöntemlerini ve hızını etkilemesine izin verecek şekilde düzenlenmelidir.
- İş, alışma sürecinin bir bütün olarak gözden geçirilmesine ve anlaşılmasına olanak verecek şekilde düzenlenmelidir.”
- İş, alışanlara tüm becerilerini kullanma ve geliştirme olanakları sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

- İş, insan iletişimine ve çalışma sırasında iş birliğine olanak sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.
- İş, çalışanın iş dışındaki rollerden ve yükümlülüklerden (aile, sosyal ve politik sorumluluklar) kaynaklanan zaman taleplerini yerine getirmesini mümkün kılacak şekilde düzenlenmelidir.”

Bu tanımlamanın üzerinden geçen 35 yılı aşkın sürede, pek çok çalışma ile psikososyal etkenler açısından çalışanların iş stresi ve iyi olma halinin incelendiği ancak Gardell'in beş şartının hala geçerliliğini koruduğu bilinmektedir. Bu çalışmalarda ise, psikososyal anlamda sağlıklı bir çalışma hayatı için uygun seviyelerde psikolojik iş talepleri, iş çeşitliliği, özerklik ve başkalarından alınacak sosyal desteğin gerekliliği özetlenmiştir (55).

Psikososyal faktörler için yürütümü (acele iş, iş yükü, iş yöntemi), iş üzerindeki denetim eksikliği ve bu esnada meydana gelen iş ilişkilerine (yönetici ve süpervizörler, meslektaşlar ve iş arkadaşları ve müşteriler ile ilişki ve etkileşimleri) ait özellikleri içermektedir (56). Bu özelliklerin uygun bir şekilde yapılandırılması sağlanamazsa (örneğin, çok düşük veya çok yüksek iş talebi, çok az veya çok fazla sorumluluk), çalışanlarda stres reaksiyonları oluşabilmektedir. Bu gibi risk faktörlerine maruz kalma sürecinde oluşan davranışsal, psikolojik veya fizyolojik reaksiyonlar uzun vadede ciddi hastalıklara yol açabilmektedir (55).

2.2.1. İş Baskısı

İş baskısı, işin gerekliliklerinin işçinin yeteneklerine, kaynaklarına veya gereksinimlerine uymadığında ortaya çıkan ve çalışana zararlı olan fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir. İş baskısı çalışanların sağlık durumlarında bozulma meydana getirmekte ve hatta yaralanmaya neden olabilmektedir(57).

İş baskısı kavramı genellikle iş yerinde karşılaşılan zorlukla karıştırılmaktadır, ancak bu kavramlar aynı değildir. İyi desteklenen ortamlarda zorluğun, çalışanlara psikolojik ve fiziksel olarak enerji verebildiği, yeni beceriler öğrenmelerini ve yaptıkları işlerde ustalaşmalarına yardımcı olabildiği bilinir. Bir zorluk oluşmasıyla birlikte,

çalışanlar kendilerini rahat ve memnun hissederek, meydan okuma hissi ortaya çıkıyorsa, zorluğun sağlıklı ve üretken iş için önemli bir bileşen olduğu değerlendirilmektedir (58).

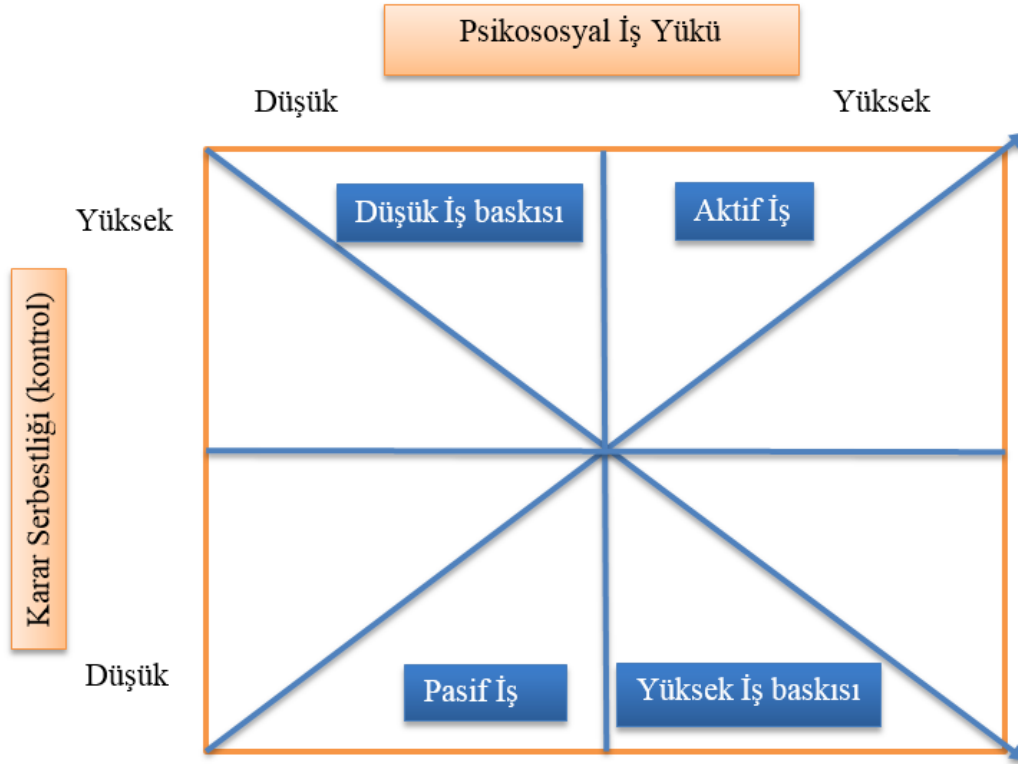
İş baskısının açıklanmasında pek çok model kullanılmaktadır. Bunlardan en sık kullanılanı ise Karasek ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ve “iş yükü-iş kontrolü modeli” olarak tanımlanmaktadır (Şekil 2.1.) (59). İşin gereklilikleri; yoğun ve hızlı çalışma, yapılacak işin fazlalığı, ancak zamanın azlığı ve kendine ayıracak zaman bulunamaması gibi unsurlardan oluşmaktadır. İş üzerindeki kontrol ile ifade edilmek istenen ise çalışma süre ve zamanları ile izin günü ve molalar gibi işten bağımsız faaliyetler ve benzeri konular üzerindeki çalışanın potansiyel kontrolünü ve iş ile ilgili konulardaki karar alma özgürlüğünü açıklamaktadır (59-61)

İşin gereklilikleri karşısında çalışanın kontrol edemediği durumların oluşmasıyla birlikte iş baskısı oluşmakta ve stres belirtileri gözlenmektedir (59). Yüksek iş baskısına neden olan işlerde çalışanların psikolojik sorunlar yaşamaları, bunun sonucu olarak daha düşük düzeyde iş doyumuna sahip olmaları ve daha fazla tükenmişlik hissine kapılmaları da bu durumun diğer sonuçları olarak dikkat çekmektedir (62).

Bu modele göre iş yükü ve iş kontrolü arasındaki psikososyal ilişki, işin stres düzeyini belirlemektedir (63). İş yükü, çalışma hızı da dâhil, işin yoğunluğu ve güç gerektirme durumu olarak tanımlanmaktadır. İş kontrolü ise, çalışanın beceri düzeyi ve bu becerilerini kullanma imkânları ile işini yapması sırasında karar verme süreçlerine katılımını ifade etmektedir. Yüksek iş yükü ile birlikte düşük iş kontrolü olan işlerde yüksek stres düzeylerinin olacağı gösterilmiştir (64-67). İş kontrol düzeyinin yüksek olduğu durumlarda ise yüksek motivasyon ile birlikte yüksek iş yükünün stres etkisinin gözlenmediği bildirilmiştir. İş yükünün ve iş kontrolünün düşük olduğu durumlar ise pasif işler olarak tanımlanmaktadır. Bu durum zaman içinde azalan öğrenme gereksinimine sebebiyet verebilmektedir. İş yükü düşük iken iş kontrolünün yüksek olduğu işler ise stres düzeyi düşük işler olarak tanımlanmaktadır.

Ayrıca iş yerinde çalışanlara sağlanan sosyal desteğin, ölçekte bağımsız bir değişken olarak, stres oluşumunda etkili olduğu ve yüksek iş yükü ile birlikte kontrol yokluğunun yanı sıra sosyal desteğin bulunmaması halinde en kötü durumun oluşacağı bildirilmiştir. Böylece modelin iki boyutlu yapısına sosyal destek de eklenmiştir (68, 69).

İş yükü-iş kontrolü ile birlikte sosyal desteği de içine alan üçlü modele dayalı oluşturulan ölçeklerin iş baskısının açıklanmasında geçerli ve güvenilir oldukları gösterilmiştir (70-72).



Şekil 2.1. İş yükü-kontrol modeli

2.2.2. İş Stresi

İş sağlığı ve güvenliğinde, günümüzün önemli psikososyal zorluklarından biri işyerinden ve yapılan işten kaynaklanan strestir. İş stresi ve yorgunluğun artmakta olduğunu bildiren pek çok araştırma bulunmaktadır. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından hazırlanan 2007 yılı raporunda, iş ile ilgili stres oluşumu Avrupa Birliği (AB)'nde 40 milyondan fazla kişiyi ilgilendiren ve diğer hastalıklar içerisinde çalışanlar tarafından en sık bildirilen hastalık olarak ifade edilmiştir. Aynı raporda, bir yıl içerisinde, AB işgücünün iş başında %6'sının fiziksel şiddet

tehditlerine, %4'ünün diğer insanlar tarafından şiddete, %5'inin zorbalık ve/veya tacize maruz kaldıkları vurgulanmaktadır (54).

Kanada'da 2018 yapılan bir araştırmaya göre, işverenlerin işyerlerinde psikolojik sağlık ve güvenliği değerlendirmeleri için pek çok neden bulunmaktadır. Bunlar; “görev kaynaklı stres (işin zorluğu ve iş yükünün fazlalığı), role bağlı stres (çatışma, rol belirsizliği, işin yoğunluğu), davranış ortamından kaynaklanan stres (kalabalığın etkisi), sosyal çevreden kaynaklanan stres (bireyler arası anlaşmazlık, özel yaşamla ilgili stres, dışlanma ve yalnızlığa itilme gibi), ve bireyin kendinden kaynaklanan stres (bireyin kaygı durumu, algılama düzeyi, kendine güven duyma gibi)” (56).

Avrupa'da çalışan 21.500 kişi arasında 2000 yılında yapılan bir başka çalışmaya göre ise, işle ilgili en yaygın sağlık sorunları sırt ağrısı (% 33), stres (% 28) ve yorgunluk (% 23) olarak bildirilmiştir. Aynı çalışma, Avrupalı çalışanların çoğunun, çok yüksek hızlarda veya zamanın %50'sinden daha dar sürelerde çalıştığını ortaya koymuştur. Ve bu yüzdelerin 1990 ve 1995'e göre daha yüksek olduğu vurgulanmıştır. Günümüzde çoğu çalışanın hizmet sektöründe istihdam edilmesi nedeniyle, bildirilen yüksek hızda çalışmanın öncelikle müşterilerin (%67) ve meslektaşlarının (%48) doğrudan taleplerine bağlı olduğu ifade edilmiştir (73).

Araştırmalarda bildirilen iş stresi ile ilgili temel faktörler monotonluk, teknolojik değişimler, çalışma ortamının zihinsel, fiziksel ve duygusal yorgunluğa sebep verecek şekilde ergonomik bakımdan elverişsizliği, aşırı iş yükü, iş ortamının veya işin kazaya sebep olma riski ile örgütsel rollerden, kariyer gelişim imkânlarından ve çalışma ortamının fiziksel koşullarından kaynaklanan faktörler olarak sıralanmaktadır (74).

2.2.3.Genel Sağlık Anketine Dayalı Sağlık Durumu (Mental Sağlık) Değerlendirmesi

Çalışma yaşamında sağlığın korunması için etkili olan ve sağlığı olumsuz yönde etkileyen etkenlerin bilinmesi önemlidir. Çalışanların sağlık davranışlarını değerlendirmek ve bunun için de sağlık düzeyini belirlemek amacıyla; işyeri ortamında bulunan faktörlerin ve bununla birlikte bireysel özelliklerin (yaş, cinsiyeti, sağlık durumu, eğitimi, alışkanlıkları vb.) yapılacak araştırmalarda göz önünde bulundurulması

gerekmektedir (16, 75). Bununla birlikte çalışanların düzenli bir gelirlerinin olması ve gelir seviyelerinin yükselmesi gibi faktörlerin de, çalışanların sağlık davranışlarını ve mental iyilik algılarını olumlu yönde etkilediği de bilinmektedir (76). Stres ve mental sağlık düzeylerini inceleyen araştırmalarda, çalışanların sağlıklı yaşam davranışları ve mental sağlık durumu birbiri ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanların sağlıklı yaşam davranışları sergilemesinin, olumsuz mental sağlık durumuna zemin oluşturduğu ve mental sağlık durumunu iyi olarak algılayan çalışanların da daha olumlu sağlık davranışları gösterdiği bildirilmektedir (77, 78).

Genel sağlık değerlendirmesinde mental sağlığın rolünün ortaya konması amacıyla yapılan deneysel araştırmalar temel alındığında, çalışanların mental sağlığını etkilediği bilinen işle ilgili faktörler dört ana başlık altında toplanmıştır. Bu alanlar: İş tasarımı, örgüt kültürü, liderlik ve iş geleceği. Bu alanların her biri, mental sağlığı etkilemek için birbiriyle etkileşime giren bir dizi değişkenden oluşmaktadır. Çalışanların, iş talepleri ve iş kontrolleri arasında, harcadıkları efor ve karşılığında aldıkları ücret arasında veya işin ve sosyal yaşamın yarattığı talepler arasında tatmin edici bir denge yaratma konusundaki çabaları sonucu mental sağlıklarının olumsuz etkilenmesiyle karşı karşıya kaldıkları bildirilmektedir (79). Bunun neticesinde yaygın bir halk sağlığı sorunu olarak depresyonun ortaya çıktığı vurgulanmakta ve yaşam boyu prevalansının %10 ile %21 arasında değiştiği belirtilmektedir (80). Birinci basamak sağlık hizmetine başvuran hastalarda tüm bozukluklar arasında depresyon en çok görülen tanıların başında yer almaktadır (81-83).

DSÖ'nün 1997 yılında yaptığı çalışmada depresyonun 2020 yılı itibarıyla, zaman kaybına, yeti yitimine ve ölüme sebebiyet veren faktörlerden ikincisi olacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, yine 2020 yılında, depresyonun, hastalık yükü açısından gelişmiş ülkelerde ilk sırada, gelişmekte olan ülkelerde ise üçüncü sırada olacağı bildirilmektedir (84). Bu sebeple genel sağlık durumunun belirleyicisi olarak mental sağlık ile ilgili değerlendirmeler, sağlığın bütünsel ele alınması, erken teşhis ve sonrasında erken tedavi imkânı sağlanması açısından çok önemli bir kazanım olarak değerlendirilmektedir (85).

Depresyonunu saptanması amacıyla geliştirilen tarama ölçeklerinin kullanıldığı çok sayıda araştırma bulunmaktadır (83, 86-88). Soruların kısa ve anlaşılır olması, kısa sürede uygulanabilmesi, geçerlik çalışmasının bulunması, yapılacak gruplamalarda kesme değerlerinin belirlenmiş olması, bir tarama ölçeğinin yaygın olarak kullanılabilmesi adına aranan özellikler olarak değerlendirilmektedir. 1972 yılında Dr. David Goldberg tarafından geliştirilen Genel Sağlık Anketi (GSA), ilk olarak kişilerin genel psikiyatrik rahatsızlığının bulunup bulunmadığının saptanması amacıyla geliştirilmiş olup anket içerisinde zevk alma, dikkat dağınıklığı, durgun hissetme ve uykusuzluk gibi temel depresyon belirtilerinin de ele alınması nedeniyle, depresyonun ayırt edilmesinde de etkili olmuştur (89). Anketin orijinal hali olan 60 soruluk formu daha sonra, 30, 28 ve 12 soruluk formlarının geliştirilmesine katkı sağlamış olup, kısa formlarının da psikiyatrik bozuklukların taranmasında 60 soruluk orijinal hali kadar etkili ve güvenilir bulunmuştur (90).

Goldberg ve Williams'ın 1988 yılında anket için hazırladıkları kullanıcı kılavuzunda, en ideal kesme noktasının anketin uygulanacağı grup için belirlenmesi önerilmiştir (91). Dünya Sağlık Örgütü tarafından yürütülen ve Türkiye'nin de dâhil olduğu 15 merkezli çalışmada ise kesme noktaları ülkelere göre değişmekle birlikte 1/2 ile 6/7 arasında önerilmiştir (92). Ölçeğin Türkçe'ye çevrilerek geçerlik ve güvenirlik çalışması Cengiz Kılıç tarafından 1996 yılında yapılmış olup, iç tutarlılığı 84, tekrar test korelasyonu 67 olarak bulunmuştur (93). Kılıç tarafından yapılan çalışmada, anketin pratik amaçlara en uygun olan kullanımının toplum araştırmalarında vaka bulunması şeklinde tanımlanmış olmakla beraber, iş sağlığı ve güvenliği alanında da GSA kullanılarak yapılan araştırmalarda ruhsal hastalık varlığı ile iş kazası arasında pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır (94, 95).

Çalışma yaşamında haftalık 40 ila 50 saatin harcandığı işyeri ortamının, çalışanların mental sağlığı üzerinde önemli bir etkisinin olabileceği de literatürde belirtilmektedir. İşyeri tasarımı mental sağlık ve iyilik haline nasıl katkıda bulunduğu dair 2011 yılında gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre, bir çalışan haftalık uyanma ve ayılma zamanlarının %33'ünü işyerinde geçirmektedir (96). Bu nedenle, fiziksel çalışma ortamının, çalışanların mutluluk ve ruh halinden, üretkenliğe

ve odaklanmaya kadar pek çok şey üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu belirtilmekle birlikte, çalışmada, “iyi çalışma koşullarının çalışanların etkili bir şekilde çalışmasına olanak sağladığı” ve “bu koşulları yaratan fiziksel yatırımların hızla geri ödeme yaptığı” sonucuna varılmıştır (96).

Çalışanların mental sağlık durumlarının çalışma ortamının fiziksel özellikleri ile de ilişkilendirilebileceği ve bu doğrultuda açık plan çalışma düzeninden kaynaklı ortam koşullarının çalışanların mental sağlık durumlarını etkilenebileceği varsayımıyla, bu çalışmada, araştırma sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinin açık plan ofis çalışanlarına ilişkin; sosyodemografik özelliklerinin yanı sıra, ‘açık plan çalışma düzeni’ ile ilgili görüşlerinin, psikososyal çalışma yaşamı özelliklerinin ve genel sağlık anketine dayalı sağlık durumlarının (mental sağlık) tanımlanması ve ilişkilerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yeri

Bu araştırma, Türkiye’de araştırma ve geliştirme alanında faaliyet gösteren bir kamu kurumunun 3 ayrı binasında yer alan ofis çalışanları ile yürütülmüştür. İşyeri, ülkemizde akademik ve endüstriyel araştırma geliştirme çalışmalarını yürütmek, desteklemek ve Ar-Ge politikalarını belirlemek amacıyla 1963 yılından beri hizmet vermektedir. İşyerinin en temel görevleri, özellikle doğa bilimlerinde temel ve uygulamalı akademik araştırmaları desteklemek ve genç araştırmacıları teşvik etmek, özendirmeektir. Bu görevleri yerine getirebilmek amacıyla, temel bilimler, mühendislik, sağlık, tarım ve hayvancılık, çevre ve yer bilimleri, sosyal ve beşeri bilimler alanlarında oluşturulan farklı araştırma grupları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra bilim insanı yetiştirme ve destekleme ile toplumda bilimin yaygınlaştırılmasına yönelik kitap ve dergi basımı amacıyla oluşturulan birimleri de bulunmaktadır.

İşyeri bir kamu kurumudur ve çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olarak istihdam edilmektedir. İşyerinin kendi mevzuatı uyarınca belirlenmiş 5 farklı hizmet grubu bulunmaktadır. Bu grupların altında yer alan unvanlar ise çalışanların eğitim düzeylerine göre belirlenerek, araştırmacı/uzman araştırmacı/başuzman araştırmacı, uzman yardımcısı/uzman/başuzman, mühendis/başmühendis, teknisyen/uzman teknisyen/başteknisyen şeklinde sınıflandırılmıştır.

İşyerinin Ankara, Bursa, Antalya, Adana ve Kocaeli şehirlerinde yer alan farklı birimleri bulunmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü binalar Ankara’da yer almaktadır. Binalardan biri işyerinin merkezi olup diğer iki bina ek hizmet binası olarak kullanılmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği binalarda bulunan ofislere ait örnek görüntüler Resim 3.1., 3.2., 3.3., 3.4., 3.5., 3.6., ve 3.7.’de sunulmuştur.



Resim 3.1. Çalışan sayısının 2 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf (Gözde Yurttagül, Ankara 2017)



Resim 3.2. Çalışan sayısının 3 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf (Gözde Yurttagül, Ankara 2017)



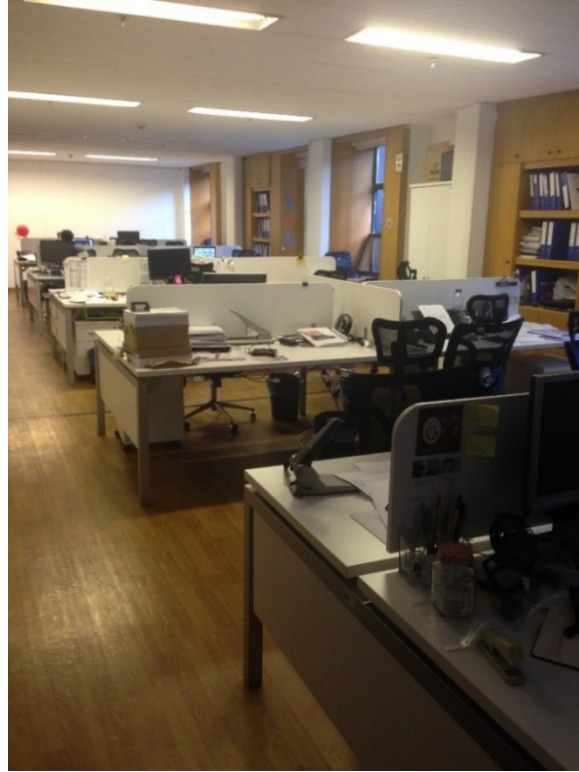
Resim 3.3. Çalışan sayısının 4 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf (Gözde Yurttagül, Ankara 2017)



Resim 3.4. Çalışan sayısının 12 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf (Gözde Yurttagül, Ankara 2017)



Resim 3.5. Çalışan sayısının 14 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf (Gözde Yurttagül, Ankara 2017)



Resim 3.6. Çalışan sayısının 16 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf (Gözde Yurttagül, Ankara 2017)



Resim 3.7. Çalışan sayısının 26 olduğu açık plan ofise ait fotoğraf (Gözde Yurttagül, Ankara 2017)

3.2. Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı tipte bir çalışmadır.

3.3. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın yürütüldüğü işyerine ait 3 binada yer alan ofislerde toplam 421 çalışan bulunmaktadır. Tek kişilik ofislerde bulunan çalışanların yönetici kadrosunda olması ve işyeri tarafından bu çalışanların araştırmaya dâhil edilmemesi talebi nedeniyle toplam çalışanlar içerisinde hücre tipi diye adlandırılan çalışma ortamında bulunan 23 kişi dâhil edilmemiştir. Buna göre araştırmanın hedef grubunu açık plan ofis düzeninde çalışan 398 personel oluşturmaktadır. 52 çalışan araştırmaya katılmayı reddederken, 35 anket kayıp veri nedeniyle analizlerde kullanılamamıştır. Araştırmada 311 kişiden veri toplanmış olup ulaşılabilirlik %78,1'dir.

Araştırmaya dâhil edilenler;

- En az 2 kişilik ofislerde çalışanlar
- Çalışmaya katılmayı kabul edenler

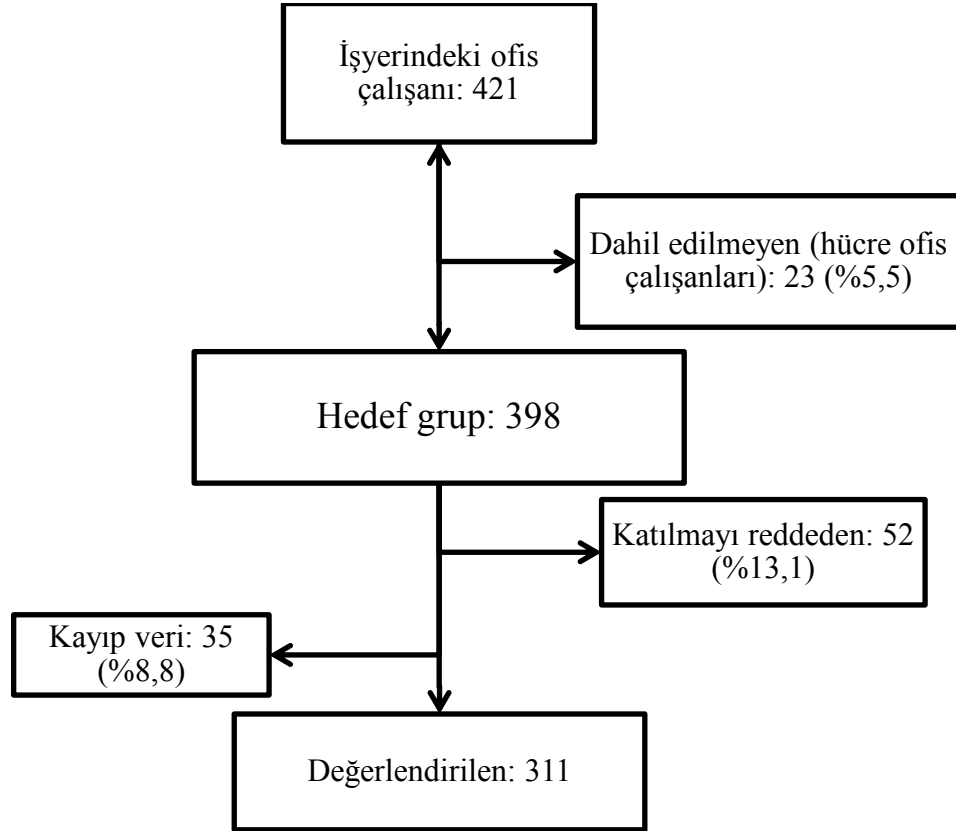
Araştırmaya dâhil edilmeyenler;

- Tek kişilik ofislerde çalışanlar

Veri aşamasında dışlananlar

- Uygulanan anketlerde veri kaybı olanlar

Araştırmanın akış şeması Şekil 3.1.'de sunulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma grubu akış şeması.

3.4. Araştırmanın Hipotezi, Değişkenleri, Tanım ve Ölçütleri

Araştırmanın farksızlık hipotezi (h_0); Açık plan ofis çalışanlarında, çalışma yaşamı özellikleri, psikososyal etkenler ve genel sağlık anketine dayalı sağlık durumu özellikleri ilişkili değildir.

3.4.1. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özellikleri ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri

- Cinsiyet: Kadın ve erkek cinsiyet dağılımı incelenmiş ve sıklık olarak sunulmuştur.
- Öğrenim durumu: En son bitirilen okul temel alınmıştır. Analizlerde lisans ve altı ile yüksek lisans ve üzeri olmak üzere 2 grup altında birleştirilerek incelenmiştir.
- Yaş: Çalışanın bildirimine dayalı yaş hesaplanmıştır. Ortalama standart sapma ve 25-30, 31-35, 36-40 ve ≥ 41 olacak şekilde yaş aralıkları gruplanarak dağılımları sunulmuştur.
- Medeni durum: Evli-bekâr olarak incelenmiş dağılımları sunulmuştur.

3.4.2. Çalışanların Genel Sağlık ve Mental Sağlık Durumları ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri

- Kronik hastalık varlığı: Çalışanın bildirimine dayalı, doktor tarafından tanı konulmuş hastalık varlığı olarak incelenmiş ve var-yok şeklinde dağılımları sıklık olarak sunulmuştur.
- İlaç kullanımı: Çalışanın bildirimine dayalı, ilaç kullanıp kullanmadığı incelenmiştir.
- Son bir yılda tedavi alınan hastalık varlığı: Son bir yıl içerisinde solunum yolu ile bulaşan enfeksiyona bağlı tedavi görüp görmediği incelenmiş, tedavi görenler ve görmeyenlerin dağılımları sıklık olarak sunulmuştur.
- Son bir yılda rapor kullanımı: Son bir yıl içerisinde sağlık raporu kullanım durumu incelenmiştir. Rapor alan ve almayanların dağılımları sıklık olarak

sunulmuştur. Sağlık raporu kullanıldı ise kullanılan gün sayısı ortalama ve standart sapma olarak sunulmuştur.

- Çalışma ortamı ilişkili hastalık düşüncesi: Çalışanın geçirdiği hastalığın çalışma ortamı ile ilişkili olduğunu düşünmesi incelenmiştir.
- Mental Sağlık Durumu değişkeni ve ölçütü: Mental sağlık durumunu değerlendirmek için çalışanların bireysel sağlık algısını sorgulayan Genel Sağlık Anketi'nin (GSA) 12 soruluk formu kullanılmıştır. Anketin Türkçe uyarlaması için geçerlik ve güvenirlik çalışması Kılıç (1996) tarafından gerçekleştirilmiştir (93). Her soru “hiçbir zaman / her zamanki kadar / her zamankinden sık / çok sık” olmak üzere 4 şıktan oluşmaktadır. Yanıtlar likert (0-1-2-3) ölçeği şeklinde puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 36'dır ve bu puan mental sağlık durumu açısından en olumsuz sonucu göstermektedir. Her bir katılımcının yanıtları puanlanarak toplanmış, mental sağlık durumu puanı elde edilmiştir. Mental sağlık durumu puanı için ortanca değer kesme noktası alınmış, ortancanın altında kalanlar mental sağlık durumu iyi ve kötü olarak ikili gruba dönüştürülerek analizlere dâhil edilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışmasında GSA12 için iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha) 0.78 olarak hesaplanmıştır (93). Bu çalışmada da GSA-12 için hesaplanan güvenirlik katsayısı 0,89, Türkçe geçerlilik güvenirlik çalışması ile benzer değerdedir.

3.4.3. Açık Plan Çalışma Ortamı ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşleri ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri

- Çalışma alanındaki kişi sayısı: Çalışanların çalışma alanlarında kendileri de dâhil olmak üzere kaç kişi ile birlikte çalıştıkları sorulmuştur. En az, en fazla ve ortalama-standart sapma olarak sunulmuştur. Analizlerde 3 ve altı çalışan ile 4 ve üzeri çalışan olarak iki gruba ayrılarak kullanılmıştır.
- Çalışma alanı genel memnuniyeti: Çalışanın çalışma alanı ile ilgili genel memnuniyet derecesini en düşük hiç memnun değil durumu için 1 ve en yüksek çok memnun durumu için 10 olacak şekilde kendi hissettiği biçimde

derecelendirmesine dayalı incelenmiştir. En küçük, en büyük ve ortalama-standart sapma sunulmuştur.

- İdeal çalışma ortamı: Çalışanın istediği ideal çalışma ortamı konusunda görüşü seçeneleştirilerek; tek başına kendine ait bir oda, iki-üç kişinin paylaştığı bir oda, 4 ve üzerinde kişinin bir arada çalıştığı açık plan ofis, açık alanda bölünmüş kübik çalışma ortamı ya da tercihinin ne olduğu incelenmiştir. Tanımlayıcı sıklıklar olarak sunulmuştur.
- Ortamdaki gürültü ile ilgili düşüncesi: Çalışma ortamındaki gürültüyü etkileyebilecek, telefon, bilgisayar, yazıcı gibi makineler ve insanların ofis içindeki yemek, konuşmak ve dolaşmak gibi aktiviteler esnasında ortaya çıkabilecek gürültünün özellikleri hakkında görüşleri bu konuda verilen 6 önermeye katılım 5'li likert tipi değerlendirilerek incelenmiştir. Olumsuz ifadeler ve kontrol olarak olumlu ifadeler de yer verilmiştir. Sıklık ve puanlamada olumlu ifadeler puan hesabında ters çevrilerek katılmıştır. 5'li likert dağılımlar puan hesaplanmasında kullanılırken, tablolar katılma, katılmama ve kararsız olma şeklindeki 3 grup altında sunulmuştur. Gürültüden duyulan rahatsızlık puanı 6 önermeye belirtilen görüşlerin rahatsızlık düzeyine göre 0-hiçbirzaman ve 4-her zaman şeklinde verilen puanlar toplanarak 24 puan üzerinden 'gürültüden etkilenme puanı' hesaplanmıştır. Çapraz tablolarda ortancanın altı ve üstü olarak gruplanarak incelenmiştir. İlgili önermelerin toplanmasıyla elde edilen ve 'ortamdaki gürültüden etkilenme' olarak adlandırılan bileşik gösterge (kompozit indeks) geliştirilmiştir. Bu bileşik göstergenin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,77 olarak saptanmıştır.
- Ortam rahatsızlığı: Çalışma alanının genel rahatlık seviyesini etkileyebilecek aydınlatma, termal konfor ve havalandırma için, çalışanın yeterlilik hissine dayalı görüşü sorgulanmıştır. Bu konuda verilen 4 önermeye katılım 5'li likert tipi değerlendirilerek incelenmiştir. Olumsuz ifadeler ve kontrol olarak olumlu ifadeler de yer verilmiştir. Sıklık ve puanlamada olumlu ifadeler puan hesabında ters çevrilerek katılmıştır. 5'li likert dağılımlar puan

hesaplanmasında kullanılırken, tablolar katılma, katılmama ve kararsız olma şeklindeki 3 grup altında sunulmuştur. Aydınlatma, havalandırma ve termal konfor özelliklerinden duyulan rahatsızlık puanı 4 önermeye belirtilen görüşlerin rahatsızlık düzeyine göre 0-hiçbirzaman ve 4-her zaman şeklinde verilen puanlar toplanarak 16 puan üzerinden ‘çalışma ortamı rahatsızlık puanı’ hesaplanmıştır. Çapraz tablolarda ortancanın altı ve üstü olarak gruplanarak incelenmiştir. İlgili önermelerin toplanmasıyla elde edilen ve ‘çalışma ortamı rahatsızlık’ olarak adlandırılan bileşik gösterge (kompozit indeks) geliştirilmiştir. Bu bileşik göstergenin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,55 olarak saptanmıştır.

- Açık plan ofis çalışma düzeni: Çalışanın açık plan ofis çalışması ile ilgili özelliklere ait görüşleri incelenmiştir. Bu konuda verilen 11 önermeye katılım 5’li likert tipi değerlendirilerek incelenmiştir. Olumsuz ifadeler ve kontrol olarak olumlu ifadeler de yer verilmiştir. Sıklık ve puanlamada olumlu ifadeler puan hesabında ters çevrilerek katılmıştır. 5’li likert dağılımlar puan hesaplanmasında kullanılırken, tablolar katılma, katılmama ve kararsız olma şeklindeki 3 grup altında sunulmuştur. Açık plan ofis çalışma düzeninden duyulan rahatsızlık puanı 11 önermeye belirtilen görüşlerin rahatsızlık düzeyine göre 0-hiçbirzaman ve 4-her zaman şeklinde verilen puanlar toplanarak 44 puan üzerinden ‘açık ofis olumsuzluk puanı’ hesaplanmıştır. Çapraz tablolarda ortancanın altı ve üstü olarak gruplanarak incelenmiştir. İlgili önermelerin toplanmasıyla elde edilen ve ‘açık ofis olumsuzluk’ olarak adlandırılan bileşik gösterge (kompozit indeks) geliştirilmiştir. Bu bileşik göstergenin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,65 olarak saptanmıştır. Açık ofis olumsuzluk puanı hesaplamasında aşağıdaki değişkenler kullanılmıştır.

- Başkaları ile bir arada çalışmanın performansı etkilediği düşüncesi
- Ofisten ayrılma isteği
- Mesainin bitmesini isteme
- Ofis içi hareketliliğin dikkat dağıttığı düşüncesi

- Başkaları ile aynı alanda çalışmanın mobingden koruyacağı düşüncesi
- Başkaları ile aynı alanda çalışırken cinsiyete özel düzenleme ihtiyacı
- Başkaları ile aynı alanda çalışmanın iş iletişimini olumlu etkilediği düşüncesi
- Başkaları ile aynı alanda çalışmanın bilgi paylaşımını artırdığı düşüncesi
- Başkaları ile aynı alanda çalışmanın sosyal iletişimi kuvvetlendirdiği düşüncesi
- Başkaları ile aynı alanda çalışırken rahatsız etmeme duyarlılığı
- Çalışma alanının yetersizliği düşüncesi
- Kişisel alan ve mahremiyet gereksinimi: Çalışanların kişisel alan ve mahremiyet olgusu hakkındaki düşünceleri incelenmiştir. Bu konuda verilen 8 önermeye katılım 5’li likert tipi değerlendirilerek incelenmiştir. Olumsuz ifadeler ve kontrol olarak olumlu ifadelere de yer verilmiştir. Sıklık ve puanlamada olumlu ifadeler puan hesabında ters çevrilerek katılmıştır. 5’li likert dağılımlar puan hesaplanmasında kullanılırken, tablolar katılma, katılmama ve kararsız olma şeklindeki 3 grup altında sunulmuştur. Kişisel alan ve mahremiyet gereksinimi puanı 8 önermeye belirtilen görüşlerin rahatsızlık düzeyine göre 0-hiçbirzaman ve 4-her zaman şeklinde verilen puanlar toplanarak 32 puan üzerinden ‘mahremiyet gereksinimi puanı’ hesaplanmıştır. Çapraz tablolarda ortancanın altı ve üstü olarak gruplanarak incelenmiştir. İlgili önermelerin toplanmasıyla elde edilen ve ‘mahremiyet gereksinimi’ olarak adlandırılan bileşik gösterge (kompozit indeks) geliştirilmiştir. Bu bileşik göstergenin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,37 olarak saptanmıştır. Mahremiyet gereksinimi puanı hesaplamasında aşağıdaki değişkenler kullanılmıştır.
 - Ayırıcı oda ihtiyacı duyma
 - Başkaları ile aynı alanda çalışmanın kişilerin mahremiyetini ihlal ettiği düşüncesi
 - Başkaları tarafından izlenme hissi yaşama
 - Çalışma ortamında özgür davranabilme

- Bilgisayar ekranının başkaları tarafından görülebilir olmasından duyulan rahatsızlık
- Misafirleri ağırlayabilme rahatlığı
- Özel telefon görüşmelerini rahatlıkla yapabilme düşüncesi
- Çalışma alanında kişisel eşyalarını rahatlıkla bırakabilme düşüncesi
- Düzen gereksinimi: Araştırmanın yapıldığı çalışma ortamlarında 5S işyeri organizasyonu altında yer alan tertip, düzen ve temizlik ile ilgili düşünceleri değerlendirilmiştir. Bu konuda verilen 5 önermeye katılım 5’li likert tipi değerlendirilerek incelenmiştir. Olumsuz ifadeler ve kontrol olarak olumlu ifadeler de yer verilmiştir. Sıklık ve puanlamada olumlu ifadeler puan hesabında ters çevrilerek katılmıştır. 5’li likert dağılımlar puan hesaplanmasında kullanılırken, tablolar katılma, katılmama ve kararsız olma şeklindeki 3 grup altında sunulmuştur. Temizlik, tertip, düzen gibi özelliklerden duyulan rahatsızlık puanı 5 önermeye belirtilen görüşlerin rahatsızlık düzeyine göre 0-hiçbirzaman ve 4-her zaman şeklinde verilen puanlar toplanarak 18 puan üzerinden ‘düzen gereksinimi puanı’ hesaplanmıştır. Çapraz tablolarda ortancanın altı ve üstü olarak gruplanarak incelenmiştir. İlgili önermelerin toplanmasıyla elde edilen ve ‘düzen gereksinimi’ olarak adlandırılan bileşik gösterge (kompozit indeks) geliştirilmiştir. Bu bileşik göstergenin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,68 olarak saptanmıştır. Düzen gereksinimi puanı hesaplamasında aşağıdaki değişkenler kullanılmıştır.
 - Ofis içerisindeki eşyaların (dolap, fotokopi cihazı vb.) yerleşiminden rahatsızlık
 - Ofisin temizliği ile ilgili düşüncesi
 - Başkaları ile aynı alanda çalışmanın işyeri hijyen koşullarını etkilemesi düşüncesi
 - Başkaları ile aynı alanda çalışmanın işyeri ortam havasını kirlettiği düşüncesi
 - Çalışma ortamı ile ilgili kural varlığı

- Kurallara uyulma derecesi:
- Kurallara uyulmama durumunda yaptırım

3.4.4.Çalışma Koşulları ve Psikososyal Özellikler ile İlgili Değişkenler ve Ölçütleri

- Toplam çalışma yılı: Çalışanların önceki işleri de dâhil toplam çalışma deneyimi yıl olarak bildirimine dayalı incelenmiştir. Analizlerde sürekli veri olarak kullanılmış, ortanca değer olan 11 yılın altı ve üzeri olarak iki gruba ayrılmıştır.
- Bu işyerindeki çalışma yılı: Araştırmanın yapıldığı işyerindeki toplam çalışma süresi yıl olarak incelenmiştir. En az, en çok ve ortalama-standart sapma olarak sunulmuştur. Analizlerde 2 yılın altında çalışan ile 2 yıl ve üzeri çalışanların dağılımları karşılaştırılmıştır.
- Çalışma alanında geçirilen süre: Mevcut çalışma alanındaki çalışma süresi yıl olarak incelenmiş, en az, en çok ve ortalama-standart sapma olarak sunulmuştur. Analizlerde 2 yılın altında çalışan ile 2 yıl ve üzeri çalışanların dağılımları karşılaştırılmıştır.
- Günlük çalışma süresi: Günlük ortalama çalışma süresi saat olarak incelenmiştir. En az, en çok ve ortalama-standart sapma olarak sunulmuştur.
- Fazla çalışma: Fazla çalışma-mesai yapıp yapmadığı incelenmiştir. Yapılması durumunda haftalık saat bilgisi sorulmuş, en az, en çok ve ortalama-standart sapma olarak tanımlayıcı sunulmuştur.
- Hafta sonu çalışma: Hafta sonu çalışma yapıp yapmadığı incelenmiştir. Yapıyor ise haftalık saat bilgisi sorulmuş, en az, en çok ve ortalama-standart sapma olarak tanımlayıcı sunulmuştur.
- Evde çalışma: Evde çalışma yapıp yapmama durumu incelenmiştir. Yapıyor ise haftalık saat bilgisi sorulmuş, en az, en çok ve ortalama-standart sapma olarak tanımlayıcı sunulmuştur.

- Yıllık izin kullanımı: Çalışanın yıllık izin kullanma talebinde sorun yaşayıp yaşamadığı incelenmiştir.
- Hizmet grubu: Çalışmanın yapıldığı işyerinin kendi mevzuatında yer alan 15 farklı unvandan hangisine tabii olduğu tanımlayıcı olarak incelenmiştir. ‘Araştırmacı’ ve ‘diğer’ olarak gruplanarak dağılımları sıklık olarak sunulmuş, analizlerde bu iki grup karşılaştırılmıştır.
- Gelir algısı: Çalışanın mevcut işyerinden elde ettiği gelirinin harcamalarına yetip yetmemesi incelenmiştir. Hiç yetmiyor durumu için 1 ve artırabiliyorum durumu için 10 olacak şekilde kendi hissettiği biçimde derecelendirmesine dayalı değerlendirilmiştir. En küçük, en büyük ve ortalama-standart sapma olarak tanımlayıcı sunulmuştur. Karşılaştırmalarda ortancanın altı ve üzeri olarak iki gruba ayrılmış ve kategorik veri olarak kullanılmıştır.
- Gelir-hakkaniyet algısı: Çalışanın maaşını kendine hak olarak görüp görmeme durumu incelenmiştir. Yapılan iş için çok az 1 ve hak ettiğinin çok üzerinde 10 olacak şekilde kendi hissettiği biçimde derecelendirmesine dayalı değerlendirilmiştir. En küçük, en büyük ve ortalama-standart sapma olarak tanımlayıcı sunulmuştur. Karşılaştırmalarda ortancanın altı ve üzeri olarak iki gruba ayrılmış ve kategorik veri olarak kullanılmıştır.
- Hane geliri: Çalışanın ekonomik gelirini topluma göre değerlendirilmesi incelenmiş, en düşük 1 ve en yüksek 10 olacak şekilde kendi hissettiği biçimde derecelendirmesine dayalı değerlendirilmiştir. En küçük, en büyük ve ortalama-standart sapma olarak tanımlayıcı sunulmuştur. Karşılaştırmalarda ortancanın altı ve üzeri olarak iki gruba ayrılmış ve kategorik veri olarak kullanılmıştır.
- İşin psikososyal özellikleri, iş baskısı ve iş stresi; Türkçeye geçerlik ve güvenilirliği çalışılmış olan İsveç İş Yüğü-İş Kontrolü-Sosyal Destek Anketi (Swedish Demand Control Support Questionnaire-DSCQ) kullanılmış ve araştırmaya katılan çalışanların iş yükü, iş kontrolü, karar serbestliği, beceri kullanımı, sosyal destek, iş baskısı ile iş stresi incelenmiştir. Ölçek, iş yükü, iş kontrolü (beceri kullanımı ve karar serbestliği) ve sosyal destek olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır ve 17 soru içermektedir (67). İsveç İş Yüğü-

Kontrol-Destek Ölçeği için bildirilen Cronbach's güvenilirlik katsayıları 0,51-0,72 arasındadır (71). Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach's güvenilirlik katsayısı iş yükü için 0,68, beceri kullanımı için 0,48, karar serbestliği için 0,78, iş kontrolü için 0,52, sosyal destek için 0,77 olarak belirtilmiştir (67). Bu çalışmada güvenilirlik Cronbach's alfa değeri, iş yükü için 0,57, beceri kullanımı için 0,65, karar serbestliği için 0,78, iş kontrolü için 0,73, sosyal destek için 0,79 olmakla birlikte, tüm ölçek için Cronbach's alfa değeri 0,70 olarak hesaplanmıştır.

İş Yüğü: İşin yapılması esnasındaki çalışma hızını, işin yoğunluğu ve güç gerektirme durumunu ifade eder (67). Ölçekte yer alan birinci ve beşinci sorular arası toplam 5 soru iş yükünün hesaplanmasında kullanılmakta olup bu bölüm için alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan ise 20'dir. Ortanca değer kırılma noktası olarak alınmış ve ortancadan yüksek puanlar yüksek iş yükü, düşük puanlar ise düşük iş yükü şeklinde ifade edilmiştir.

İş Kontrolü: Çalışanın yaptığı işteki beceri düzeyi ve çalışma ortamında bu becerileri kullanması ile ilgili olanakların olup olmadığı, bununla birlikte çalışanın işini nasıl yapması ve ne yapacağı konusunda karar verme süreçlerine katılımını göstermektedir. İş kontrolü, ölçeğin altıncı ve dokuzuncu soruları arasında yer alan (toplam 4 soru) beceri kullanımı için ve onuncu ve on birinci sorularda (2 soru) yer alan karar serbestliği için verilen cevaplara karşılık gelen puanların toplanması ile elde edilmektedir (67). Beceri kullanımı bölümünde alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan ise 16'dır. Karar serbestliği bölümünden katılımcıların alabileceği en düşük puan 2 iken en yüksek puan 8'dir. Alınabilecek en düşük iş kontrolü puanı 6 ve en yüksek iş kontrolü puanı 24'dür. Ortanca değerler kırılma noktası olarak alınmış ve ortancadan yüksek puanlar yüksek iş kontrolü, yüksek beceri kullanımı ve yüksek karar serbestliği, düşük puanlar ise düşük iş kontrolü, düşük beceri kullanımı ve düşük karar serbestliği şeklinde ifade edilmiştir. İş yükü ve iş kontrolü (beceri kullanımı ve karar serbestliği) bölümlerinde yanıt seçenekleri 'hiçbir zaman, nadiren, bazen,

sıklıkla’ olacak şekilde ifade edilmiştir. ‘Hiçbir zaman’ yanıtının skor değeri 1 ve ‘Sıklıkla’ yanıtının skor değeri 4 olacak şekilde artmaktadır.

Sosyal Destek: Genellikle stres verici bir durumda çalışana yakından bağlı insanlar tarafından sağlanan maddi veya manevi yardım ve diğer insanlarla yakın bağların olması şeklinde ifade edilmektedir (97). Ölçeğin on ikinci ve on yedinci sorular arası toplam 6 soru sosyal destek için sorulmuştur. Sosyal destek bölümünde yanıt seçenekleri ‘tamamen katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, kısmen katılıyorum, tamamen katılıyorum’ olacak şekilde ifade edilmiştir. ‘Tamamen katılmıyorum’ yanıtının skor değeri 1 ve ‘tamamen katılıyorum’ yanıtının skor değeri 4 olacak şekilde artmaktadır. Sosyal destek bölümünden katılımcıların alabileceği en düşük puan 6 iken en yüksek puan 24’dür. Ortanca değer kırılma noktası olarak alınmış ve ortancadan yüksek puanlar yüksek sosyal destek, düşük puanlar ise düşük sosyal destek şeklinde ifade edilmiştir.

İş Baskısı: İşin gerektirdikleri karşısında çalışanın kontrol edemediği durumların oluşmasıyla birlikte iş baskısı belirtileri gözlenmektedir (98). İş baskısının değerlendirilmesinde ölçeğin iş yükü için elde edilen toplam puanın iş kontrolü için elde edilen toplam puana bölünmesiyle elde edilen sayısal değer kullanılmıştır. Ortanca değer kırılma noktası olarak alınmış ve ortancadan yüksek puanlar yüksek iş baskısı, düşük puanlar ise düşük iş baskısı şeklinde ifade edilmiştir.

İş Stresi: Çalışanlar İş yükü-iş kontrol modeline göre 4 gruba ayrılmıştır; İş yükü yüksek-iş kontrolü düşük, iş yükü yüksek-iş kontrolü yüksek, iş yükü düşük-iş kontrolü yüksek ve iş yükü düşük-iş kontrolü düşük. Yüksek iş yükü ve düşük iş kontrolüne sahip çalışanlar için iş baskısı riski oluşmakta ve bu durum iş stresine sebep olmaktadır. Yüksek iş yükü ve düşük iş kontrolü grubunda olanlar iş stresi olan grup olarak yeniden kodlanmıştır. Diğerleri iş stresi olmayan grup olarak ifade edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı değişkenler doğrultusunda yedi bölümden oluşan bir ankete dönüştürülmüştür. Birinci bölümde 21 sorudan oluşan “Bireysel Özellikler, Genel Sağlık Durumu ve Çalışma Yaşamı Bilgi Formu”, ikinci bölümde 12 sorudan oluşan “Genel Sağlık Anketi”, üçüncü bölümde 17 sorudan oluşan “İsveç İş Yüğü-İş Kontrolü-Sosyal Destek Anketi”, dördüncü bölümde çalışma ortamı özellikleri ve ilgili görüşlerini içeren 14 soru, beşinci bölümde açık plan ofis çalışma düzeni ile ilgili görüşlerini içeren 11 soru, altıncı bölümde kişisel alan ve mahremiyet olgusu ile ilgili görüşlerini içeren 8 soru ve yedinci bölümde ise işyeri düzeni ile ilgili görüşlerini içeren 5 soru bulunmaktadır. Toplam 88 sorudan oluşan anket Ek-1’de sunulmuştur.

3.6. Ön Uygulama ve Verilerin Toplanması

Anket formları oluşturulduktan sonra 2017 yılının Nisan ayında ön uygulama yapılmıştır. Bunun için, aynı kurumun bir başka birimindeki 20 çalışana anketler uygulanmış ve ne kadar sürede anketlerin yapılabilirdiği ve anlaşılmayan soru varlığı test edilmiştir. Anketin tamamının yaklaşık 20 dakikada tamamlandığı saptanmıştır. Daha sonra verilerin toplanmasına başlanmış ve 2017 yılının Nisan ve Mayıs ayları boyunca sürdürülmüştür.

Veriler değişkenler doğrultusunda hazırlanan formlar yardımıyla kişilerin bildirimine dayalı olarak elde edilmiştir. İsim alınmayan bu çalışmada bilgilendirilmiş onam sayfası ile dağıtılan formların ilk sayfasında yer alan bilgilendirilme ve çalışmaya katılma onayı, soru formu teslim edilirken formdan ayrılarak toplanmış, doldurulan formun geri kalanının çalışanlar tarafından birimlere yerleştirilen kapalı kutulara atılması sağlanarak toplanmıştır. Anketler çalışanlara dağıtıldıktan sonra ertesi gün ya da en geç 2 gün içerisinde toplanmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler bilgisayar ortamında ve ‘IBM SPSS Statistics (Windows Version 23 Armonk, NY: IBM corp.)’ programı ile değerlendirilmiştir.

Değerlendirilemeyen eksik veriler dışlanmış ve kısmi değerlendirilebilenler ilgili toplam üzerinden sunulmuştur. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu görsel (histogram PP plot) ve analitik teknikle ($n > 50$ Kolmogorov Smirnov) değerlendirilmiştir. Veriler tanımlayıcı olarak sunulmuştur. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak, ölçüm ve puanlara ait değişkenler ise ortalama $\pm$ standart sapma, ortanca, en yüksek ve en küçük değerler verilerek sunulmuştur.

Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında Pearson Ki-kare, 2x2 düzende Fisher'in kesin testi veya Yates' Ki-Kare testi kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar normal dağılıma uygunluk sağlandığında ikili karşılaştırmalarda bağımsız gruplarda t testi, normal dağılıma uygunluk sağlanamadığında Mann-whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Puanların Korelasyon analizinde, incelenen değişkenler için hesaplanan korelasyon katsayısının 0,00–0,25 aralığında olması halinde 'çok zayıf ilişki', 0,26–0,49 aralığı 'zayıf ilişki', 0,50–0,69 aralığı 'orta ilişki', 0,70–0,89 aralığı 'yüksek ilişki' ve 0,90–1,0 aralığının da 'çok yüksek ilişki' olduğu kabul edilmiştir (99).

Karşılaştırmalarda istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak $\alpha:0,05$ alınmıştır.

3.8. Etik Onay ve Kurum İzni

Araştırmanın etik onayı için Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu değerlendirmesine başvurulmuş ve 24.11.2016 değerlendirme tarih ve 16969557-1196 sayılı 'Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Araştırma Projesi Değerlendirme Raporu' alınmıştır (Ek-2). Araştırmada Helsinki bildirgesi ilkelerine uyulmuştur. Kişilerin anketleri doldurmadan önce bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Etik kurul onayından sonra araştırmanın yürütüleceği işyerine resmi olarak kurumsal izin başvurusu yapılmış ve 29.03.2017 tarih ve 59460554-044-E.75053 sayılı Kurum izni alınmıştır (Ek-3).

3.9. Araştırmanın Bütçesi

Araştırmanın veri toplama formlarının basımı ile kırtasiye masrafları araştırmacı tarafından karşılanmış ve herhangi bir kurum/kuruluş/kişiden fon alınmamıştır.

3.11. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmanın yürütüldüğü işyerinden alınan yasal izin kapsamında tek kişilik hücre tipi ofislerde çalışanlar yönetici kadrolarındaki çalışanlar olması sebebiyle araştırmaya dâhil edilememiştir.

Araştırmada elde edilen veriler çalışanların bildirimine dayalı olması nedeniyle bildirim yanlılığı söz konusu olabilir.

Anket içerisinde çalışanların medeni durumu, yaşam koşulları ilişkili soruların detaylı olmaması nedeniyle, (örneğin; medeni durum, çocuk sayısı veya bakmakla yükümlü olma durumu, yaşam travma öyküsü gibi) mental sağlığı etkileyebilme olasılığı olan bu faktörler değerlendirilememiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın tanımlayıcı bulguları çalışanın sosyodemografik özellikleri, sağlık ilişkili özellikleri, açık plan çalışma ortam özellikleri (gürültü, termal konfor, aydınlatma, havalandırma) ve ortam hakkındaki görüşleri ile çalışma koşulları (süre, çalışma zamanları, kadro türü, gelir algıları) ve psikososyal özellikler ile ilgili bulgular olarak alt başlıklandırılarak sunulmuştur. Tanımlayıcı bulguların psikososyal etkenler ve genel sağlık anketine dayalı sağlık durumları (mental sağlık) ile karşılaştırmaları da her grubun kendi içinde yer almaktadır.

4.1. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Çalışanların %50,2'sinin kadın, %49,8'inin erkek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.1.). Araştırma grubunda yer alan çalışanlar arasında en küçük yaş 25 ve en büyük yaş 58 olmak üzere grubun yaş ortalaması (ort. $\pm$ ss) $36,4 \pm 7,8$ olup, en sık yaş aralığı grubunun 31-35 yaş aralığı olduğu saptanmıştır. Çalışanların %65'inin evli, %57,9'unun yüksek lisans ve üstü öğrenim düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.1. Çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerinin dağılımı (Ankara, 2017).

	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	156	50,2
Erkek	155	49,8
Toplam	311	100,0
Yaş		
25-30	74	23,9
31-35	96	31,1
36-40	64	20,7
≥ 41	75	24,3
Toplam	309	100,0
Medeni durum		
Evli	199	65,0
Bekâr	107	35,0
Toplam	306	100,0
Öğrenim durumu		
Lisans ve altı	131	42,1
Yüksek lisans ve üstü	180	57,9
Toplam	311	100,0

4.2. Bazı Sağlık Verileri ve Genel Sağlık Anketine Dayalı Sağlık Durumu (Mental Sağlık) ile İlgili Bulgular

Çalışanların kendilerinin bildirmiş oldukları genel sağlık durumu bulguları incelendiğinde (Tablo 4.2.), doktor tarafından tanı konulmuş hastalık olma varlığı %21,6 iken, %21,0'mın sürekli ilaç kullandığı saptanmıştır. Çalışanlar arasında son bir yıl içerisinde solunum yolu ile bulaşan enfeksiyona bağlı tedavi gördüğünü belirtenler %56,6 olup, hastalığının çalışma ortamlarından kaynaklandığını düşünenlerin sıklığı %35,4 olarak saptanmıştır.

Son bir yıl içerisinde sağlık raporu kullanım durumu incelendiğinde, %64,8'i sağlık raporu kullandığını belirtmiştir ve bunlardan rapor günü bilgisi bulunan 180 kişinin (tüm grubun %57,9'u) bildirimine göre en az 1 ve en çok 90 gün rapor kullanılmıştır. Ortalama rapor gün sayısının ise (ort $\pm$ ss) $5,8 \pm 8,8$ (ortanca: 4) olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.2. Çalışanların incelenen bazı sağlık ilişkili değişkenlerinin dağılımı (Ankara, 2017).

	Sayı	%
Tanı konmuş hastalık varlığı		
Hastalığı olan	67	21,6
Hastalığı olmayan	243	78,4
Toplam	310	100,0
Sürekli ilaç kullanma		
Kullanan	65	21,0
Kullanmayan	244	79,0
Toplam	309	100,0
Son bir yılda solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi görme durumu		
Tedavi gören	175	56,6
Tedavi görmeyen	134	43,4
Toplam	309	100,0
Hastalığının çalışma ortamından kaynaklandığını düşünme durumu		
Düşünen	110	35,4
Düşünmeyen	199	64,6
Toplam	309	100,0
Son bir yılda rapor alma durumu		
Rapor alan	201	64,8
Rapor almayan	109	35,2
Toplam	310	100,0

Çalışanların mental sağlık durumunu gösteren GSA puan ortalaması incelendiğinde puan aralığının 0 – 34 ve ortalama GSA puanının (ort $\pm$ ss) $11,8 \pm 5,7$ (ortanca: 11) olduğu saptanmıştır. Çalışanların %47,4'ünün GSA puanının ortalamasının üstünde (kötü lehine), %52,6'sının ise ortalamasının altında (iyi lehine) olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3.).

Tablo 4.3. Çalışanların mental sağlık durumunun dağılımı (Ankara, 2017).

	Sayı	%
Mental Sağlık Durumu		
İyi	163	52,6
Kötü	147	47,4
Toplam	311	100,0

4.3. Açık Plan Çalışma Ortamı Özellikleri ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşleri ile İlgili Bulgular

Araştırma kapsamındaki ofislerde en az 2 ve en fazla 30 çalışan bir arada çalışmaktaydı. Çalışanların %59,0'ının çalışma alanında (ofisinde), 4 ve üzerinde kişinin bir arada çalıştığı ve aynı ofis içerisinde çalışma yapan kişi ortalamasının (ort. $\pm$ ss) $5,8 \pm 5,7$ (ortanca: 4) olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamındaki kişi sayısına ait dağılımlar Tablo 4.4.'de sunulmuştur.

Tablo 4.4. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısının dağılımı (Ankara, 2017).

	Sayı	%
Çalışma alanındaki kişi sayısı		
≤ 3 çalışan	125	41,0
≥ 4 çalışan	180	59,0
Toplam	305	100,0

Çalışanların, araştırmanın yapıldığı esnada bulundukları çalışma alanları ile ilgili memnuniyet derecelerini, 1 en düşük ve 10 en yüksek memnuniyet seviyesini gösterecek şekilde derecelendirmeleri sonucu, tüm grubun çalışma alanı memnuniyet derecesi (ort. $\pm$ ss) $6,1 \pm 2,5$ olarak saptanmıştır.

Çalışanların yalnızca %0,6'sı en ideal çalışma ortamı olarak açık plan ofis düzenini tercih ettiğini, %66,6'sı ise 2-3 kişinin paylaştığı bir odanın en ideal çalışma ortamı olduğunu belirtmiştir. Çalışma alanı tercihlerine ilişkin detaylı dağılımlar Tablo 4.5.'de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Çalışanların çalışma alanı tercihleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017).

En ideal çalışma ortamı ile ilgili görüşleri	Sayı	%
Yalnızca kendime ait bir oda	85	27,6
2-3 kişinin paylaştığı bir oda	205	66,6
Açık plan ofis (4 ve üzeri çalışan)	2	0,6
Açık alanda bölünmüş kübikler	10	3,2
Diğer	6	1,9
Toplam	308	100,0

Açık plan çalışma ortamı özellikleri olarak araştırmada kapsamında gürültü ve rahatlık (termal konfor, aydınlatma ve rahatlık) etkenleri değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışanların açık plan ofis çalışma düzeni ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla açık plan ofis çalışma şekli, mahremiyet ve düzen (tertip, temizlik) ile ilgili görüşleri incelenmiştir.

4.3.1. Gürültüden Etkilenme Görüşü ile İlgili Bulgular

Araştırma grubunda yer alan çalışanların gürültüden etkilenme görüşleri incelenmiş ve 'gürültüden etkilenme puan' ortalaması 24 puan üzerinden (ort. $\pm$ ss) $11,6 \pm 4,7$ olarak saptanmıştır. Gürültüden etkilenme puanının hesaplandığı önermeler ile ilgili ayrıntılı dağılımlar Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Araştırma grubunda yer alanların %73,0'ü ofis içerisinde iş arkadaşlarının konuşmalarını rahatça duyup anlayabildiğini belirtmiştir.

Çalışanların %43,0'ü çalışma ortamının genel gürültü seviyesinin dikkatini dağıttığını, %29,6'sı ise işini yapabilmek için kulaklık takma ihtiyacı duyduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4.6. Çalışanların çalışma ortamındaki gürültüden etkilenme görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017).

	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Gürültünün dikkati dağıtması	132	43,0	42	13,7	133	43,3	307	100,0
Cihazların sesinden rahatsızlık	54	17,6	119	38,8	134	43,6	307	100,0
Telefon çalmasından rahatsızlık	82	26,6	83	26,9	143	46,4	308	100,0
Konuşmaları duymak ve anlamak	224	73,0	47	15,3	36	11,7	307	100,0
Konuşmalardan rahatsızlık	58	19,0	98	32,1	149	48,9	305	100,0
Kulaklık ihtiyacı duyma	91	29,6	71	23,1	145	47,2	307	100,0

4.3.2. Açık Plan Çalışma Ortamının Aydınlatma-Termal Konfor-Havalandırma Özelliklerine Ait Görüşleri ile İlgili Bulgular

Çalışanların çalışma ortamının aydınlatması, termal konforu ve havalandırması ile ilgili görüşlerinin değerlendirildiği çalışma ortamı rahatsızlık puan ortalaması 16 üzerinden (ort. $\pm$ ss) $8,6 \pm 3,2$ olarak saptanmış olup, puanın hesaplandığı önermeler ile ilgili ayrıntılı dağılımlar Tablo 4.7.'de sunulmuştur.

Çalışanların %25,0'ı çalışma ortamının aydınlatmasının işlerini rahatça yapabilecekleri düzeyde olmadığını belirtmiştir.

Araştırma grubunun %40,6'sı çalışma ortamının termal konforunun iyi olduğunu düşündüğünü belirtirken, ofisin termal konforunun istenilen düzeyde olmamasının performansını azalttığını düşünenlerin sıklığının %78,6 olduğu saptanmıştır.

Çalışma ortamının havalandırmasının yetersiz olduğunu düşünenler ise %44,0 olarak saptanmıştır.

Tablo 4.7. Çalışanların çalışma ortamının termal konfor, aydınlanma ve havalandırma özellikleri hakkındaki görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017).

	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Aydınlatma rahatlığı	215	69,8	16	5,2	77	25,0	308	100,0
Termal konforun iyi olduğu görüşü	125	40,6	64	20,8	119	38,6	308	100,0
Termal konforun performansı etkilediği görüşü	243	78,6	34	11,0	32	10,4	309	100,0
Havalandırma yetersizliği	136	44,0	54	17,5	119	38,5	309	100,0

4.3.3. Açık Plan Ofis Çalışma Düzeni Hakkındaki Görüşleri ile İlgili Bulgular

Çalışanların açık plan ofis çalışma düzeni ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan önermelere alınan yanıtlar sonucu açık plan ofis olumsuzluk puan ortalaması 44 üzerinden (ort. $\pm$ ss) $18,4 \pm 5,5$ olarak saptanmıştır. İlgili önermelere ait ayrıntılı dağılımlar Tablo 4.8.'de sunulmuştur.

Çalışanların %39,2'si, açık plan ofis düzeninde çalışmanın kişinin çalışma performansını düşürdüğünü düşünürken ve %66,2'si de ofis içerisindeki hareketliliğin dikkatini dağıttığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların %51,0'ı rahatlamak için gün içerisinde sık sık ofisten çıkma isteği duyduğunu belirtirken, %31,3'ü ise bir an önce mesainin bitmesini istediğini ifade etmiştir.

Açık plan ofis düzeninde çalışmanın çalışanları yıldırma/ bezdirmen (mobbing) koruyacağını düşünenler tüm grubun %29,1'ini oluştururken, %26,8'inin başkaları ile aynı alanda çalışırken cinsiyete özel düzenlemelere ihtiyaç olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Araştırma grubunun %64,0'ı açık plan ofis düzeninin iş arkadaşları ile iş iletişimini olumlu etkileyeceğini, %82,8'i çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını artırdığını, %77,2'si sosyal iletişimi kuvvetlendirdiğini ve %91,8'i de çalışma esnasında iş arkadaşlarını rahatsız etmemek konusunda duyarlılık sağladığını düşünmektedir.

Tablo 4.8. Çalışanların açık plan ofis çalışma düzeni hakkındaki görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017).

	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Açık ofis çalışmasının performansı düşürmesi	121	39,2	69	22,3	119	38,5	309	100,0
Ofisten çıkma isteği	158	51,0	58	18,7	94	30,3	310	100,0
Mesainin bitmesi isteği	97	31,3	81	26,1	132	42,6	310	100,0
Ofis hareketliliğinin dikkat dağıtması	204	66,2	48	15,6	56	18,2	308	100,0
Açık ofisin mobingden koruyacağı düşüncesi	89	29,1	132	43,1	85	27,8	306	100,0
Cinsiyete özel düzenleme ihtiyacı	82	26,8	59	19,3	165	53,9	306	100,0
Açık ofisin iş iletişimine olumlu etkisi	197	64,0	69	22,4	42	13,6	308	100,0
Açık ofisin bilgi paylaşımına olumlu etkisi	255	82,8	24	7,8	29	9,4	308	100,0
Açık ofisin sosyal iletişimi kuvvetlendirmesi	237	77,2	41	13,4	29	9,4	307	100,0
Açık ofisin iş arkadaşlarını rahatsız etmemek konusundaki duyarlılığa etkisi	281	91,8	14	4,6	11	3,6	306	100,0
Çalışma alanının yetersizliği	92	29,8	48	15,5	169	54,7	309	100,0

4.3.4. Mahremiyet Gereksinimi Görüşleri ile İlgili Bulgular

Çalışanların mahremiyet gereksinimi görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan önermeler sonucu mahremiyet gereksinimi puan ortalaması 32 üzerinden (ort. $\pm$ ss) $18,3 \pm 4,5$ olarak saptanmıştır. Mahremiyet gereksinimine ait önermeler ile ilgili ayrıntılı dağılımlar Tablo 4.9.'da sunulmuştur.

Araştırmaya katılanların %32,8'i başkaları ile aynı alanda çalışmanın kişilerin mahremiyetini ihlal ettiğini düşünürken, %37,1'i kendilerine ait ayrı bir oda/bölme ihtiyacı duyduğunu belirtmiştir.

Çalışma alanının yerleşimi nedeniyle başkaları tarafından izlenme hissi yaşadığını düşünenler %30,5 iken, %37,0'ı çalışma ortamında iş arkadaşlarının varlığı sebebiyle özgür davranamadığını belirtmiştir. Ayrıca çalışanların %71,8'i bilgisayar ekranının başkaları tarafından görülebilir olmasından rahatsızlık duyduğunu ifade etmiştir.

Mahremiyet gereksinimi ile ilgili önermelere yanıt verenlerin %50,7'si misafirlerini çalışma alanında rahatlıkla ağırlayamadığını ve %47,1'i de ofis içerisinde özel telefon görüşmelerini rahatlıkla yapamadığını belirtmişti.

Tablo 4.9. Çalışanların mahremiyet gereksinimi görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017).

	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Ayrı bir oda ihtiyacı duyma	96	37,0	32	12,4	131	50,6	259	100,0
Açık ofisin kişilerin mahremiyetini ihlal ettiğini düşünmesi	100	32,8	81	26,6	124	40,7	305	100,0
Başkaları tarafından izlenme hissi	93	30,5	48	15,7	164	53,8	305	100,0
Açık ofisin özgür davranmayı engellemesi	113	37,0	74	24,3	118	38,7	305	100,0
Bilgisayar ekranının görülebilir olmasından rahatsızlık	221	71,8	39	12,7	48	15,6	308	100,0
Misafiri ağırlayabilme rahatlığı	96	31,4	55	18,0	155	50,7	306	100,0
Özel telefon görüşmelerini yapma rahatlığı	118	38,6	44	14,4	144	47,1	306	100,0
Kişisel eşyaları bırakabilme rahatlığı	248	80,8	23	7,5	36	11,7	307	100,0

4.3.5. Düzen Gereksinimi Görüşleri ile İlgili Bulgular

İşyeri organizasyonu (5S) altında yer alan tertip, düzen ve temizlik unsurları ile ilgili çalışanların düşüncelerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan önermeler sonucu düzen gereksinimi puan ortalaması 18 puan üzerinden (ort. $\pm$ ss) $10,0 \pm 3,4$ olarak saptanmıştır. Önermelere ait ayrıntılı dağılımlar Tablo 4.10.'da sunulmuştur.

Çalışanların %35,8'i ofis içerisindeki eşyaların (dolap, fotokopi cihazı vb.) yerleşiminden memnun olmadığını belirtmişti.

Çalıştıkları ofisin temiz olmadığını düşünenler %22,1’iken, tüm grubun %46,4’ü başkaları ile aynı alanda çalışmanın işyeri hijyen koşullarını olumsuz etkileyeceğini düşünmekteydi. Ayrıca araştırmaya katılanların %49,2’si başkaları ile bir arada çalışma düzeninin işyeri ortam havasını daha fazla kirlettiğini düşünmekteydi.

Çalışma ortamı ile ilgili yazılı ya da sözlü duyurulmuş herhangi bir kural bulunmadığını belirtenler %78,4 olarak saptanmıştır.

Çalışma ortamında başkasını etkileme olasılığı olan yeme-içme, ses, misafir, koku ile ilgili kurallara ofis çalışanları tarafından uyulma derecesinin değerlendirilmesi amacıyla en düşük 1 ve en yüksek 10 olmak üzere verilen yanıtlar sonucu kurallara uyulma derecesi ortalaması (ort. $\pm$ ss) $6,6 \pm 2,8$ olarak saptanmıştır. Kurallara uyulmama durumunda yaptırım olup olmadığı sorusuna çalışanların %84,2’si yanıt verirken, yanıt verenlerin %95,0’ı yaptırım olmadığını belirtmiştir.

Tablo 4.10. Çalışanların düzen gereksinimi görüşleri ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017).

	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Eşyaların (dolap, fotokopi cihazı vb.) yerleşiminden memnuniyet	149	48,1	50	16,1	111	35,8	310	100,0
Ofis temizliği	168	54,7	71	23,1	68	22,2	307	100,0
Açık ofisin işyeri hijyen koşullarını olumsuz etkilemesi	142	46,4	69	22,5	95	31,1	306	100,0
Açık ofisin işyeri ortam havasını kirletmesi	151	49,2	82	26,7	74	24,1	307	100,0

4.3.6. Çalışanların Çalışan Sayısına Göre Açık Plan Çalışma Ortamı ile İlgili Görüşlerinin Karşılaştırılması

Çalışanların açık plan çalışma ortamı ile ilgili görüşleri açısından, çalışan sayısının 3 ve 3’ün altı ile 4 ve 4’ün üzeri olduğu gruplar karşılaştırıldığında;

Çalışanların gürültü ile ilgili düşüncelerinin incelendiği ‘gürültüden etkilenme puan’ ortalaması çalışan sayısının 3 ve altında olduğu durum için $9,8 \pm 3,8$ iken, 4 ve üzerinde çalışan sayısı için bu puanın $12,9 \pm 4,9$ olduğu ve aradaki farkın da istatistiksel

olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$) (Tablo 4.11.). Çalışan sayısının 4 ve üzerinde olduğu ofislerdeki katılımcıların gürültüden daha fazla etkilendiği saptanmıştır.

Termal konfor-aydınlatma-havalandırma özellikleri ile ilgili düşünceleri karşılaştırıldığında, çalışan sayısının 3 ve altında olması halinde ‘çalışma ortamı rahatsızlık puan’ ortalaması $7,8 \pm 2,7$ iken, 4 ve üzerinde çalışan sayısının olduğu durumda $9,1 \pm 3,4$ olarak saptanmış ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$). Çalışan sayısının 4 ve üzerinde olduğu ofislerde, havalandırma, aydınlatma ve termal konfor özellikleri ile ilgili rahatsızlığın daha fazla olduğu saptanmıştır.

Çalışanların açık plan çalışma düzeni ile ilgili düşünceleri 2 grup için karşılaştırıldığında, ‘açık ofis olumsuzluk puan’ ortalaması, çalışan sayısının 3 ve altında olduğu durumda $17,5 \pm 5,1$ iken, 4 ve üzerinde olması halinde $19,1 \pm 5,8$ olarak saptanmış ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,02$). Çalışan sayısının 4 ve üzerinde olduğu ofislerde açık plan çalışma düzeni ile ilgili olumsuzluk düşüncesinin daha fazla olduğu saptanmıştır.

Ofis için hijyen, tertip, düzen gibi özellikler bakımından 2 grup karşılaştırıldığında, 3 ve altında çalışılan durumda ‘düzen gereksinimi puan’ ortalaması $9,0 \pm 2,9$ iken, 4 ve üzerinde kişinin bir arada çalışması durumunda düzen gereksinimi puan ortalaması $10,5 \pm 3,6$ olarak saptanmıştır. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,0001$). Çalışan sayısının 4 ve üzerinde olduğu ofislerde düzen gereksinimine daha fazla ihtiyaç duyulduğu saptanmıştır.

Tablo 4.11. Çalışanların, açık plan kişi sayısına göre çalışma ortamı görüş puanları (Ankara, 2017).

	Sayı	Ort. $\pm$ SS	p*
Gürültüden etkilenme puanı			
Ortak alan çalışan sayısı ≤ 3	124	$9,8 \pm 3,8$	<0,0001
Ortak alan çalışan sayısı ≥ 4	171	$12,9 \pm 4,9$	
Toplam	295	$11,6 \pm 4,7$	
Çalışma ortamı rahatsızlık puanı			
Ortak alan çalışan sayısı ≤ 3	123	$7,8 \pm 2,7$	0,001
Ortak alan çalışan sayısı ≥ 4	175	$9,1 \pm 3,4$	
Toplam	298	$8,6 \pm 3,2$	

*Bağımsız gruplarda t testi

Tablo 4.11. Çalışanların, açık plan kişi sayısına göre çalışma ortamı görüş puanları (Ankara, 2017) (Devam).

	Sayı	Ort. $\pm$ SS	p*
Açık ofis olumsuzluk puanı			
Ortak alan çalışan sayısı ≤ 3	123	17,5 $\pm$ 5,1	0,02
Ortak alan çalışan sayısı ≥ 4	173	19,1 $\pm$ 5,8	
Toplam	296	18,4 $\pm$ 5,5	
Mahremiyet gereksinimi puanı			
Ortak alan çalışan sayısı ≤ 3	86	18,0 $\pm$ 4,2	0,387
Ortak alan çalışan sayısı ≥ 4	106	18,5 $\pm$ 4,6	
Toplam	192	18,3 $\pm$ 4,5	
Düzen gereksinimi puanı			
Ortak alan çalışan sayısı ≤ 3	116	9,0 $\pm$ 2,9	<0,0001
Ortak alan çalışan sayısı ≥ 4	158	10,5 $\pm$ 3,6	
Toplam	274	10,0 $\pm$ 3,4	

*Bağımsız gruplarda t testi

4.4. Çalışma Koşulları ve Psikososyal Özellikler ile İlgili Bulgular

Çalışanların %45,7'sinin araştırmacı kadrosunda çalıştığı saptanmıştır. Kadro türlerinin dağılımları Tablo 4.12.'de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Çalışanların kadro türü dağılımları (Ankara, 2017).

	Sayı	%
Kadro Grubu		
Araştırmacı	142	45,7
Diğer	169	54,3
Toplam	311	100,0

4.4.1. Çalışma Süre ve Zamanları ile İlgili Bulgular

Çalışanların tüm çalışma hayatları dikkate alındığında toplam çalışma süresinin en az 2,5 ay, en çok ise 38 yıl 5 ay olmak üzere ortalamasının (ort $\pm$ ss) 11,6 $\pm$ 8,7 (ortanca: 9,5) yıl olduğu saptanmıştır (Tablo 4.13.). Ortancaya göre gruplanarak dağılımları incelendiğinde ise %50,5'inin 9,5 yılın altında bir çalışma yaşamı süresine sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 4.14.).

Araştırmanın yapıldığı işyerindeki çalışma süreleri incelendiğinde, tüm grubun ortalamasının (ort $\pm$ ss) $7,5 \pm 7,5$ yıl (ortanca: 2,0 yıl) olduğu (Tablo 4.13.) ve çalışanların %73,5'inin araştırmanın yapıldığı işyerindeki çalışma süresinin ortancanın üzerinde olduğu saptanmıştır (Tablo 4.14.).

Çalışanların bildirmiş oldukları günlük çalışma süresi en az 3,0 saat ve en çok 10,0 saat aralığında olmak üzere ortalamasının (ort $\pm$ ss) $7,9 \pm 0,9$ saat (ortanca: 8,0) olduğu saptanmıştır.

Araştırma grubunun %44,4'ü mevcut çalışma alanında 2 yıldan fazla süredir çalıştığını belirtmiştir.

Araştırma grubunun %25,2'si (77 kişi) hafta sonu çalışması yaptığını belirtmiştir. Bunların tüm grup içerisinde %17,7'si (55 kişi) hafta sonu çalışma süresini bildirmiştir. Bildirilen hafta sonu çalışması en az 1 saat en çok 1 gün 2 saat, ortalama (ort $\pm$ ss) $5,0 \pm 4,2$ (ortanca: 4,0) saat olarak saptanmıştır.

Fazla mesai yaptığını belirten çalışanların (%39,1) bildirmiş oldukları fazla mesai süresi ayda 1 saat ile 30 saat arasında değişmekle birlikte ortalamasının (ort $\pm$ ss) $9,3 \pm 7,7$ saat olduğu saptanmıştır.

Evde çalışma yaptığını belirten çalışanların (%25,0) haftalık evde çalışma sürelerinin ortalamasının (ort $\pm$ ss) $2,9 \pm 2,3$ saat olduğu saptanmıştır.

Çalışma süre ve zamanları ile ilgili ortalama değerler Tablo 4.13'de, ortanca değerlere ve kategorik verilere göre yapılan grupların dağılımlarının ayrıntıları da Tablo 4.14.'de sunulmuştur.

Tablo 4.13. Çalışanların çalışma süre ve zamanları ile ilgili ortalama değerler (Ankara, 2017).

	Sayı	Ort. $\pm$ SS	Min.–Maks.
Toplam çalışma süresi (yıl)	309	$11,6 \pm 8,7$	0,2 – 38,4
Bu işyerinde çalışma süresi (yıl)	309	$7,5 \pm 7,5$	0,03 – 30,7
Günlük çalışma süresi (saat)	309	$7,9 \pm 0,9$	3,0 – 10,0
Çalışma alanında geçirilen süre (saat/gün)	310	$3,1 \pm 4,6$	0,03 – 9,3
Fazla mesai (saat/ay)	97	$9,3 \pm 7,7$	1,0 – 30,0
Hafta sonu çalışma (saat/hafta)	55	$5,0 \pm 4,2$	1,0 – 28,0
Evde çalışma (saat/hafta)	60	$2,9 \pm 2,3$	0,5 – 11,0

Tablo 4.14. Çalışanların çalışma süre ve zamanları için yapılan gruplar ile ilgili dağılımlar (Ankara, 2017).

	Sayı	%
Toplam çalışma süresi (ortancaya göre)		
<9,5 yıl	156	50,5
≥ 9,5 yıl	153	49,5
Toplam	309	100,0
Bu işyerinde çalışma süresi (ortancaya göre)		
<2 yıl	81	26,5
≥ 2 yıl	225	73,5
Toplam	306	100,0
Çalışma alanında geçirilen süre (ortancaya göre)		
<2 yıl	170	55,6
≥ 2 yıl	136	44,4
Toplam	306	100,0
Fazla mesai (saat/ay)		
Yapan	120	39,1
Yapmayan	187	60,9
Toplam	307	100,0
Hafta sonu çalışma		
Yapan	77	25,2
Yapmayan	229	74,8
Toplam	306	100,0
Evde çalışma		
Yapan	77	25,0
Yapmayan	231	75,0
Toplam	308	100,0

4.4.2. Çalışanların Gelir Algıları ile İlgili Bulgular

Çalışanların elde ettikleri gelirlerinin harcamalarına yetip yetmemesine 1-10 arasında verilebilecek en düşük puan 1 ve en yüksek puan 10 olmak üzere araştırma grubunun puan ortalaması (ort. $\pm$ ss) $5,8 \pm 2,1$ (ortanca:6) olarak saptanmıştır. Gelir durumu algısı ortanca puana göre gruplanarak değerlendirildiğinde, %45,3'ü ortancanın altında puan vererek elde ettiği gelirinin harcamalarına yetmediğini ifade etmiştir (Tablo 4.15.).

Alınan maaş ile ilgili hakkaniyet algısı için 1-7 arasında verilebilecek en düşük 1 ve en yüksek 7 olarak olmak üzere çalışanların ortalama hakkaniyet düzey puanı (ort. $\pm$

ss) $3,3 \pm 1,2$ (ortanca:3) olarak saptanmıştır. Ortancanın altı ve üstü olarak kategorik yapılan grupların dağılımları incelendiğinde, çalışanların %51,9'u maaşını hak ettiğinden az aldığını düşündüğünü belirtmiştir.

Hanenin ekonomik durumunun topluma göre değerlendirilmesine ilişkin verilebilecek en düşük puan 1 ve en yüksek puan 10 olmak üzere, grubun puan ortalaması (ort. $\pm$ ss) $5,8 \pm 1,4$ (ortanca:6) olarak saptanmıştır. Ortanca puana göre yapılan gruplarda topluma göre yüksek aldığını ifade edenler grubun %58,3'üdür.

Tablo 4.15. Çalışanların gelir durumu algılarının ortanca üstü ve altına dağılımları (Ankara, 2017).

	Sayı	%
Elde edilen gelirin harcamalarına yetip yetmemesi		
Yetmiyor (1 ile 5 arası)	140	45,3
Yetiyor (6 ile 10 arası)	169	54,7
Toplam	309	100,0
Alınan maaş için hakkaniyet algısı		
Hak ettiğinden az aldığını düşünen (1 ile 3 arası)	160	51,9
Hak ettiğinden çok aldığını düşünen (4 ile 7 arası)	148	48,1
Toplam	308	100,0
Hanenin gelirinin topluma göre değerlendirilmesi		
Topluma göre düşük aldığını düşünen (1 ile 5 arası)	129	41,7
Topluma göre yüksek aldığını düşünen (6 ile 10 arası)	180	58,3
Toplam	309	100,0

4.4.3. İşin Psikososyal Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırmada kullanılan İsveç iş yükü-iş kontrolü-sosyal destek ölçeğinde yer alan önermelere çalışanlar tarafından verilen yanıtların dağılımları incelendiğinde, iş yükü ile ilgili önermelerden, çalışanların işleriyle ilgili görevleri yetiştirecek kadar zamanın olup olmadığına %57,7'si 'hiçbir zaman' yanıtını vermiştir (Tablo 4.16.).

Beceri kullanımı incelendiğinde yaptığı işin yüksek düzeyde beceri veya uzmanlık gerektirdiğini düşünenler %4,8 iken, işinde yeni şeyler öğrenme olasılığı olduğunu düşünenler ise %5,2 olarak saptanmıştır.

Karar serbestliğinde ise çalışanların %9,4'ünün yaptığı işin nasıl yapılacağı konusunda karar verme hakkına 'hiçbir zaman' şeklinde yanıt verdiği saptanmıştır.

Sosyal destek ile ilgili önermeler incelendiğinde, çalışanların %51,6'sının üstleriyle iyi ilişki içerisinde olma durumuna 'tamamen katılıyorum' yanıtını verdiği, %57,1'inin de diğer çalışanlar tarafından desteklenme durumunu 'kısmen katılıyorum' şeklinde yanıtladığı saptanmıştır.

Tablo 4.16. Çalışanların, İsveç İş yükü-İş kontrolü-Sosyal destek ölçeğinde yer alan önermeler hakkındaki görüşleri ile ilgili dağılımlar (n=310) (Ankara, 2017).

	Sıklıkla %	Bazen %	Nadiren %	Hiçbir zaman %
İş Yüğü				
Çok hızlı çalışma zorunluluğu	34,8	50,0	14,5	0,6
Çok yoğun çalışma zorunluluğu	37,7	52,3	9,4	0,6
Çok fazla kuvvet (efor) gerekliliği	10,0	19,0	32,9	38,1
Yeterli zaman olma durumu	1,3	8,7	32,3	57,7
Birbiriyle çelişen görevler	8,7	36,5	33,2	21,6
Beceri kullanımı				
Yeni şeyleri öğrenme olasılığı	28,7	35,8	30,3	5,2
Yüksek düzeyde beceri veya uzmanlık gerekliliği	36,8	35,8	22,6	4,8
Yenilikler yapılması beklentisi	20,6	35,2	31,9	12,3
Her gün aynı şeyleri yapma	2,3	16,8	30,3	50,6
Karar Serbestliği				
İşin NASIL yapılacağı konusunda seçim hakkı	31,9	32,6	26,1	9,4
İşinde NE yapacağına karar verme hakkı	20,0	29,7	35,2	15,2
	Tamamen katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kısmen katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
Sosyal Destek				
Sakin ve hoş bir ortam	15,8	56,5	16,8	11,0
Birbiriyle iyi geçinme	44,8	44,5	7,4	3,2
Diğer çalışanlar tarafından desteklenme	29,7	57,1	10,3	2,9
Kötü gününde ise durumunun anlaşılması	35,5	46,8	11,0	6,8
Üstleriyle iyi ilişki	51,6	41,9	4,5	1,9
İş arkadaşlarıyla çalışmadan hoşnut olma	43,9	47,7	6,8	1,6

Çalışanların iş yükü en düşük 6 ve en yüksek 20 aralığında olmak üzere ortalamasının (ort. $\pm$ ss) $12,3 \pm 2,4$ olduğu saptanmıştır (Tablo 4.17.). Ortancaya göre yapılan grupların dağılımları incelendiğinde ise çalışanların %43,9'unun iş yükünün ortanca değerden yüksek, %56,1'inin ise iş yükünün düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 4.18.).

İş kontrolü için en küçük değer 6 ve en büyük değer 24 olmak üzere, çalışanların iş kontrolü ortalamasının (ort. $\pm$ ss) $15,7 \pm 3,6$ olduğu saptanmıştır. İş Kontrolü için ortanca değere göre yapılan kategorik gruplar incelendiğinde çalışanların %56,1'inin iş kontrolü düşükken, %43,9'unda yüksek iş kontrolü olduğu saptanmıştır.

İş kontrolünün alt başlıkları olan beceri kullanımı ve karar serbestliği incelendiğinde, beceri kullanımı en düşük 4 ve en yüksek 16 aralığında olup ortalama değerlerinin $10,3 \pm 2,5$ ve ortancaya göre gruplandığında %53,5'inin beceri kullanımının düşük olduğu, karar serbestliğinin ise en düşük 2 ve en yüksek 8 olmak üzere ortalamasının $5,4 \pm 1,8$ ve yine ortancaya göre gruplandığında çalışanların %50,0'ının karar serbestliğinin düşük olduğu saptanmıştır.

Sosyal destek için alınabilecek puan aralığı 6 – 24 olup, çalışanların sosyal destek ortalaması $19,1 \pm 3,2$ olarak saptanmıştır. Sosyal destek yönünden ortancanın altında ve üstünde olarak gruplar incelendiğinde, çalışanların %55,8'inde sosyal destek düşükken, %44,2'sinin sosyal desteğinin yüksek olduğu saptanmıştır.

İş yükünün iş kontrolüne oranı olan iş baskısı için en düşük 0,3 ve en yüksek 2,3 olmak üzere ortalamasının $0,8 \pm 0,3$ olduğu saptanmıştır. İş baskısı için ortanca değer ise 0,778 olarak bulunmuştur. Ortanca değerden düşük puana sahip %49,4 çalışanın yüksek iş baskısı varken, %50,6'sında düşük iş baskısı olduğu saptanmıştır.

İsveç iş yükü-iş kontrolü-sosyal destek ölçeği için elde edilen ortalama-standart sapma değerler Tablo 4.17.'de ve ölçekte yer alan etkenler için ortanca değerler kesim noktası olacak şekilde düşük ve yüksek olduğu grupların dağılımları Tablo 4.18.'da sunulmuştur.

Tablo 4.17. Çalışanların İşveç iş yükü-iş kontrolü-sosyal destek ölçeğinin alt boyutları ile ilgili ortalama değerleri (Ankara, 2017).

	Ortalama $\pm$ SS	Ortanca	En az-en çok
İş Yüğü	12,3 $\pm$ 2,4	12,0	6,0 – 20,0
İş Kontrolü	15,7 $\pm$ 3,6	16,0	6,0 – 24,0
Beceri Kullanımı	10,3 $\pm$ 2,5	10,0	4,0 – 16,0
Karar Serbestliğı	5,4 $\pm$ 1,8	5,5	2,0 – 8,0
Sosyal Destek	19,1 $\pm$ 3,2	19,0	6,0 – 24,0
İş Baskısı	0,8 $\pm$ 0,3	0,778	0,3 – 2,3

Tablo 4.18. Çalışanların psikososyal etkenlerle ilgili gruplara dağılımları (Ankara, 2017).

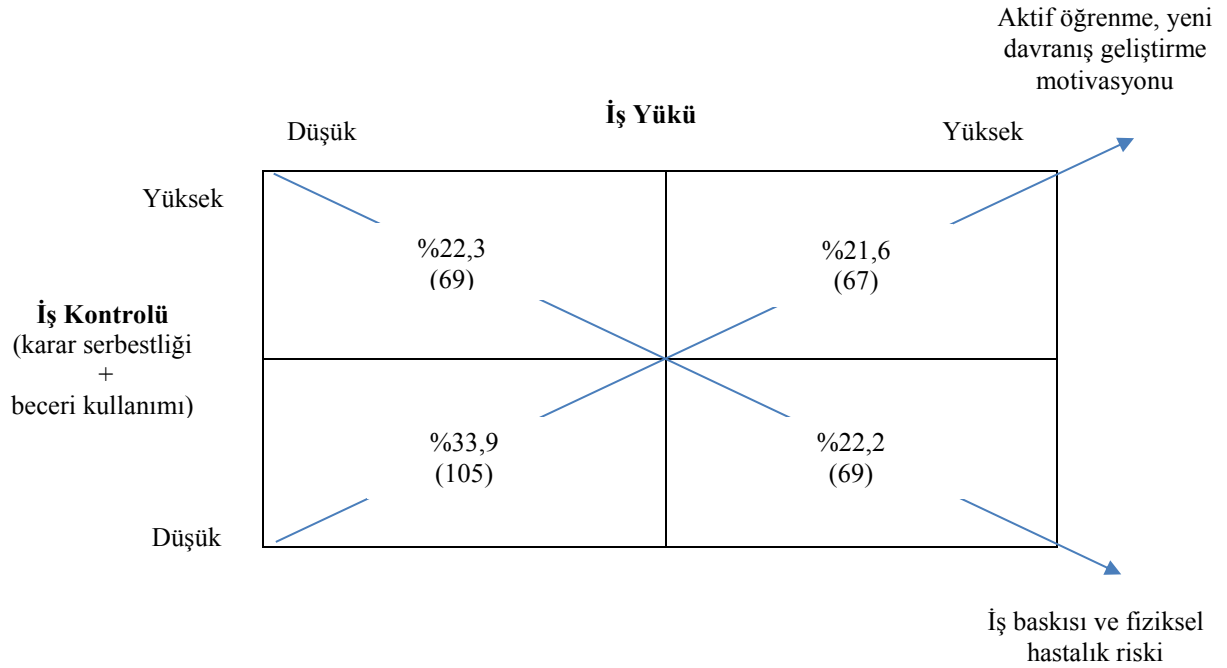
	Düşük		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%
İş Yüğü	174	56,1	135	43,9
İş Kontrolü	174	56,1	136	43,9
Beceri Kullanımı	166	53,5	144	46,5
Karar Serbestliğı	155	50,0	155	50,0
Sosyal Destek	173	55,8	137	44,2
İş Baskısı	157	50,6	153	49,4

4.4.4. İş Stresi ile İlgili Bulgular

Çalışanlarda iş stresinin incelenmesi amacıyla iş yükü ve iş kontrol puanları ortanca kesim noktası olacak şekilde İş Yüğü-Kontrol Modelinin dörtlü yapısına göre yeniden kodlanmıştır. Buna göre;

- İş yükü düşük – iş kontrolü düşük olanlar %33,9,
- İş yükü düşük – iş kontrolü yüksek olanlar %22,3,
- İş yükü yüksek – iş kontrolü yüksek olanlar %21,6,
- İş yükü yüksek – iş kontrolü düşük olanlar %22,2 olarak saptanmıştır.

Araştırma grubunun iş yükü yüksek ve iş kontrolü düşük olan %22,2'sinin iş stresinin olduğu ve diğer grupların toplamı olan %77,8'inde iş stresinin olmadığı saptanmıştır. Psikososyal etkenlerin Karasek Modeli'ne aktarılmış gösterimi Şekil 4.1.'de sunulmuştur.



Şekil 4.1. Psikososyal etkenlerin Karasek Modeli'ne aktarılmış gösterimi (Ankara, 2017)

4.5. Korelasyonlar

4.5.1. Çalışanların Ortam Hakkında Görüşleri ile Çalışma Ortam Özelliği Olarak Çalışan Sayısının Korelasyonları

Çalışma ortam özellikleri ve ilgili görüşlerine ait ortalama puan değerleri ile çalışan sayısı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde;

Gürültüden etkilenme puanı ile çalışan sayısı arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmuştur (Tablo 4.19.). Çalışma ortamındaki çalışan sayısı arttıkça, gürültüden etkilenme düzeyinin de arttığı saptanmıştır ($p < 0,0001$).

Çalışma ortamı rahatsızlık puanı ile çalışan sayısı arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Çalışan sayısı arttıkça, aydınlatma, termal konfor ve havalandırma özellikleri ile ilgili olumsuz düşüncelerin de arttığı saptanmıştır ($p=0,004$).

Açık ofis olumsuzluk puanı ile çalışan sayısı arasında pozitif yönde, çok zayıf düzeyde ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Çalışan sayısı arttıkça, açık plan çalışma düzeni ile ilgili olumsuz düşüncelerin düzeyinin de arttığı saptanmıştır ($p=0,006$).

Düzen gereksinimi puanı ile çalışan sayısı arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı bir korelasyon saptandı. Aynı ofis içerisindeki çalışan sayısı arttıkça çalışanların düzen gereksinimlerinin de arttığı saptanmıştır ($p < 0,0001$).

Çalışma ortam özellikleri ve ilgili görüşlerine ait ortalama puan değerleri ile çalışan sayısı arasındaki ilişkinin korelasyon analizine ait ayrıntılar Tablo 4.19.'da sunulmuştur.

Tablo 4.19. Çalışanların açık plan çalışma ortamına ilişkin görüşlerine ait puanlar ile çalışma ortamındaki kişi sayısı korelasyonları (Ankara, 2017).

Değişkenler	Sayı	Korelasyon katsayısı	p*
Gürültüden etkilenme puanı – Kişi sayısı	295	0,323	<0,0001
Çalışma ortamı rahatsızlık puanı – Kişi sayısı	298	0,278	0,004
Açık ofis olumsuzluk puanı – Kişi sayısı	296	0,160	0,006
Mahremiyet gereksinimi puanı – Kişi sayısı	192	0,108	0,137
Düzen gereksinimi puanı – Kişi sayısı	274	0,264	<0,0001

*Pearson Korelasyon

4.5.2. Bazı Değişkenler ile Genel Sağlık Anketine Dayalı GSA Puan Korelasyonları

Bazı değişkenler ile GSA puanı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde, çalışma alanı memnuniyeti ile GSA puanı arasında negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir korelasyon saptanmıştır. Çalışma alanından memnuniyet arttıkça GSA puanının düştüğü ve mental sağlık durumunun daha iyiye gittiği saptanmıştır ($p < 0,0001$) (Tablo 4.20.).

Gürültüden etkilenme puanı ile GSA puanı arasında zayıf düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Çalışanın ortamdaki gürültüden olumsuz yönde etkilenme durumu arttıkça GSA puanının arttığı ve mental sağlık durumunun kötüye gittiği saptanmıştır ($p < 0,0001$).

Çalışma ortamı rahatsızlık puanı ile GSA puanı arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönde anlamlı bir korelasyon saptanmıştır. Çalışma ortamındaki aydınlatma, termal konfor ve havalandırma etkenlerinden duyulan rahatsızlık arttıkça, GSA puanının arttığı ve mental sağlık durumunun kötüye gittiği saptanmıştır ($p=0,004$).

Açık ofis olumsuzluk puanı ile GSA puanı arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Açık ofis olumsuzluk düşüncesi arttıkça GSA puanının arttığı ve mental sağlık durumunun kötüye gittiği saptanmıştır ($p<0,0001$).

Düzen gereksinimi puanı ile GSA puanı arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Ortamla ilgili düzen gereksinimi arttıkça, GSA puanının da arttığı ve mental sağlık durumunun kötüye gittiği saptanmıştır ($p=0,013$). Bazı tanımlayıcı değişkenler ile GSA puanı arasındaki ilişkinin korelasyon analizine ait ayrıntılar Tablo 4.20.'de sunulmuştur.

Tablo 4.20. Çalışanlara ait bazı değişkenlerin GSA puanı ile korelasyonları (Ankara, 2017).

GSA ile korelasyonu incelenen değişkenler	N	Korelasyon katsayısı	p*
Yaş	308	- 0,082	0,149
Toplam çalışma süresi	308	- 0,064	0,263
Bu işyerindeki çalışma süresi	308	- 0,034	0,550
Günlük ortalama çalışma süresi	303	0,020	0,726
Son bir yılda alınan sağlık raporu süresi	180	0,056	0,454
Çalışma alanı memnuniyet derecesi	300	- 0,206	<0,0001
Çalışma ortamındaki kişi sayısı	304	0,003	0,957
Gelirin harcamaları yetme durumu	308	- 0,063	0,274
Alınan maaşı hak etme durumu	307	- 0,068	0,233
Hane gelirinin topluma göre değerlendirilmesi	308	- 0,001	0,985
Gürültüden etkilenme puanı	301	0,297	< 0,0001
Çalışma ortamı rahatsızlık puanı	304	0,165	0,004
Açık ofis olumsuzluk puanı	301	0,209	< 0,0001
Mahremiyet gereksinimi puanı	193	0,100	0,167
Düzen gereksinimi puanı	278	0,149	0,013

* Pearson Korelasyon değeri

4.5.3. Psikososyal Etkenler ile GSA Puan Korelasyonları

Psikososyal etkenlere ait puanlar ile GSA puanı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde, iş yükü ile GSA puanı arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir korelasyon saptanmıştır. Çalışanların iş yükü arttıkça GSA puanının arttığı ve mental sağlık durumlarının kötü lehine arttığı saptanmıştır ($p=0,006$) (Tablo 4.21.).

İş kontrolü puanı ile GSA puanı arasında negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı korelasyon saptanmıştır. Çalışanların iş kontrolü arttıkça GSA puanlarının azaldığı ve mental sağlık durumlarının iyi lehine arttığı saptanmıştır ($p=0,001$).

İş kontrolünün alt bileşenleri olan karar serbestliği ve beceri kullanımı puanlarının da GSA puanı ile negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir korelasyona sahip olduğu saptanmıştır. Her iki etkenin de artmasıyla çalışanların GSA puanları azalmakta ve mental sağlık durumları iyi lehine artmakta olduğu saptanmıştır.

Sosyal destek ile GSA puanı arasında zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir korelasyon saptanmıştır. Sosyal destek arttıkça, GSA puanının azaldığı ve mental sağlık durumunun iyi lehine arttığı saptanmıştır ($p< 0,0001$).

İş baskısı puanı ile GSA puanı arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. İş baskısı arttıkça GSA puanının da arttığı ve mental sağlık durumunun kötü lehine arttığı saptanmıştır ($p=0,001$).

Tablo 4.21. Çalışanların psikososyal özelliklerinin GSA puanı ile korelasyonları (Ankara, 2017).

GSA ile korelasyonu incelenen Psikososyal Etkenler	N	Korelasyon katsayısı	p*
İş yükü	310	0,156	0,006
İş kontrolü	310	-0,183	0,001
Karar serbestliği	310	-0,167	0,003
Beceri kullanımı	310	-0,146	0,010
Sosyal destek	310	- 0,291	< 0,0001
İş baskısı puanı	310	0,260	<0,0001

* Pearson Korelasyon değeri

4.5.4. Bazı Değişkenler ile İş Baskısı Puan Korelasyonları

Bazı tanımlayıcı değişkenler ile iş baskısı puanı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde, çalışma alanı memnuniyeti ile iş baskısı arasında negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir korelasyon olup, çalışanların çalışma ortamlarından memnuniyetleri arttıkça iş baskısının azaldığı saptanmıştır ($p=0,001$) (Tablo 4.22.).

Çalışanların aldıkları maaş konusundaki hakkaniyet algıları ile iş baskısı arasında negatif yönde ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir korelasyon olup, yaptığı iş için aldığı maaşın uygunluğu konusundaki düşüncesi azaldıkça, iş baskısının arttığı saptanmıştır ($p=0,008$).

Sosyal destek ile iş baskısı arasında çok zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir korelasyon olup, çalışanlara sağlanan sosyal destek arttıkça iş baskısının azaldığı saptanmıştır ($p<0,0001$).

Çalışma ortamındaki gürültüden etkilenme ile ilgili düşünceleri ile iş baskısı arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olup, gürültüden etkilenme düşüncesi arttıkça iş baskısının arttığı saptanmıştır ($p=0,002$).

Çalışma ortamının aydınlatma-termal konfor-havalandırma özellikleri ile ilgili düşünceleri ile iş baskısı arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olup, çalışanların belirtilen ortam özellikleri ile ilgili olumsuz düşünceleri arttıkça, iş baskısının arttığı saptanmıştır ($p=0,024$).

Açık plan çalışma düşünceleri ile iş baskısı puanı arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olup, çalışanların açık plan çalışma düzeni ile ilgili görüşleri olumsuz yönde arttıkça iş baskısının da arttığı saptanmıştır ($p=0,018$). Korelasyonların ayrıntıları Tablo 4.22.'de sunulmuştur.

Tablo 4.22. Çalışanlara ait bazı değişkenlerin iş baskısı puanı ile korelasyonları (Ankara, 2017).

İş Baskısı ile korelasyonu incelenen değişkenler	N	Korelasyon katsayısı	p*
Yaş	308	- 0,008	0,883
Toplam çalışma süresi	308	0,023	0,686
Bu işyerindeki çalışma süresi	308	0,030	0,598
Günlük ortalama çalışma süresi	303	0,022	0,708
Son bir yılda alınan sağlık raporu süresi	180	-0,090	0,229
Çalışma alanı memnuniyet derecesi	300	- 0,187	0,001
Çalışma ortamındaki kişi sayısı	304	-0,002	0,977
Gelirin harcamaları yetme durumu	308	-0,024	0,674
Alınan maaşı hak etme durumu	307	- 0,152	0,008
Hane gelirinin topluma göre değerlendirilmesi	308	0,035	0,539
Sosyal destek	310	- 0,239	<0,0001
Gürültüden etkilenme puanı	301	0,174	0,002
Çalışma ortamı rahatsızlık puanı	304	0,129	0,024
Açık ofis olumsuzluk puanı	301	0,136	0,018
Mahremiyet gereksinimi puanı	193	- 0,123	0,087
Düzen gereksinimi puanı	278	0,072	0,235

*Pearson Korelasyon değeri

4.6. Psikososyal Özellikler ile İlgili Karşılaştırmalı Bulgular

Çalışanların araştırma kapsamında incelenen sosyodemografik özellikleri, açık plan çalışma ortamı özellikleri (gürültü, termal konfor, aydınlatma, havalandırma) ve ortam ile ilgili görüşleri ve çalışma koşulları (çalışma süreleri ve zamanları, çalışma yaşamı özellikleri, ekonomik durumları) ile ilgili bulgular psikososyal etkenlerden elde edilen iş baskısı puanları ile karşılaştırılmış ve alt başlıklar halinde aşağıda sunulmuştur.

4.6.1. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özelliklerine Göre İş Baskısı

Kadınlarda iş baskısı yüksek olanların sıklığı %47,1 iken, erkeklerde %51,6 olarak saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı incelenmiştir (p=0,496) (Tablo 4.23.).

Çalışanların yaşa göre iş baskısı, ortanca yaş değeri olan 34'e göre incelendiğinde, yaşları 34'ün altında olanların %48,1'inde iş baskısı yüksekken, yaşları 34'ün üzerinde olanların %50,7'sinde iş baskısının yüksek olduğu saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,732$).

Medeni durumu evli olanların %49,7'sinde iş baskısı yüksekken, bekâr çalışanların %50,0'ının iş baskısının yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,967$).

Öğrenim durumuna göre incelendiğinde, lisans ve altında eğitim görenlerin %43,5'inde yüksek iş baskısı varken, yüksek lisans ve üstü öğrenim derecesine sahip olanlarda iş baskısının yüksek olma durumu %53,6 olarak saptanmış ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı incelenmiştir ($p=0,085$).

Tablo 4.23. Çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerine göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Cinsiyet							
Kadın	82	52,9	73	47,1	155	50,0	0,496***
Erkek	75	48,4	80	51,6	155	50,0	
Toplam	157	50,6	153	49,4	310	100,0	
Yaş (medyana göre)							
< 34	81	51,9	75	48,1	156	50,6	0,651****
≥ 34	75	49,3	77	50,7	152	49,4	
Toplam	156	50,6	152	49,4	308	100,0	
Medeni Durum							
Evli	100	50,3	99	49,7	199	65,2	0,967****
Bekâr	53	50,0	53	50,0	106	34,8	
Toplam	153	50,2	152	49,8	305	100,0	
Öğrenim Durumu							
Lisans ve altı	74	56,5	57	43,5	131	42,3	0,085***
Yüksek lisans ve üstü	83	46,4	96	53,6	179	57,7	
Toplam	157	50,6	153	49,4	310	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

****Yates' Ki-Kare

4.6.2. Açık Plan Çalışma Ortamı Özellikleri ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşlerine Göre İş Baskısı

Araştırma grubu çalışma ortamındaki kişi sayısına göre 2 gruba ayrılmış ve bu gruplarda iş baskısı incelenmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, çalışma ortamında 3 ve 3'ün altında kişinin bir arada çalışma yaptığı ofislerde bulunanların iş baskısı puan ortalamasının, 4 ve üzerinde kişinin bir arada çalıştığı ofislerdeki çalışanların iş baskısı puan ortalamasından daha düşük olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamındaki kişi sayısına göre iş baskısı puan dağılımları Tablo 4.24.'de sunulmuştur.

Tablo 4.24. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre iş baskısı puan ortalamaları (Ankara, 2017).

	İş Baskısı Puanı		
	Sayı	Ort. $\pm$ SS	p*
Çalışma ortamındaki kişi sayısı			
≤ 3	125	0,8 $\pm$ 0,2	0,102
≥ 4	179	0,9 $\pm$ 0,3	
Toplam	304	0,8 $\pm$ 0,3	

* Bağımsız gruplarda t testi

Çalışma ortamında 3 ve altında sayıda kişi ile birlikte çalışma yapanların %48,0'ında iş baskısı yüksekken, 4 ve üzerinde kişi ile birlikte çalışanlarda iş baskısının yüksek olma sıklığının %50,8 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır. (p=0,643) Çalışma ortamındaki kişi sayısı ile iş baskısı karşılaştırmasına ait dağılımlar Tablo 4.25.'de sunulmuştur.

Tablo 4.25. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p***
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Çalışma ortamındaki kişi sayısı							
≤ 3	65	52,0	60	48,0	125	41,1	0,643
≥ 4	88	49,2	91	50,8	179	58,9	
Toplam	153	50,3	151	49,7	304	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-kare

Çalışanların, açık plan çalışma ortamları ile ilgili genel memnuniyeti iş baskısı ile karşılaştırıldığında, iş baskısı düşük olan çalışanların çalışma alanı memnuniyet puan ortalamasının daha yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p=0,01**). İş baskısı düşük olanların çalışma alanı memnuniyet puan ortalaması $6,5 \pm 2,4$ iken, iş baskısı yüksek olanların memnuniyet ortalamasının $5,7 \pm 2,5$ olarak saptanmıştır Çalışma ortamı memnuniyeti ile iş baskısı karşılaştırmasına ait ortalamalar Tablo 4.26.'da sunulmuştur.

Tablo 4.26. Çalışanların açık plan çalışma ortamı memnuniyetine göre iş baskısı (Ankara, 2017).

	İş Baskısı				p*
	Düşük		Yüksek		
	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	
Çalışma alanı ile ilgili memnuniyeti	153	6,5 ± 2,4	147	5,7 ± 2,5	0,01

* Bağımsız gruplarda t testi

Araştırma kapsamında incelenen açık plan çalışma ortamı özellikleri ile çalışanların ortam hakkındaki görüşlerinin değerlendirildiği puanlara göre iş baskısı incelenmiştir.

Ortamdaki gürültüden daha çok etkilendiğini düşünen çalışanların iş baskısının daha yüksek olduğu, ortam gürültüsünden daha az etkilendiğini düşünenlerin ise iş baskısı puanının daha düşük olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p=0,034**) (Tablo 4.27.). İş baskısı yüksek olan çalışanların gürültüden etkilenme puan ortalaması $12,2 \pm 4,6$ iken, iş baskısı düşük olan çalışanların gürültüden etkilenme puan ortalamasının $11,0 \pm 4,8$ olduğu saptanmıştır.

Çalışanların çalışma ortamındaki termal konfor, aydınlatma ve havalandırma özellikleri ile ilgili düşüncelerini değerlendiren çalışma ortamı rahatsızlık puanı karşılaştırıldığında, iş baskısı düşük olan çalışanların ilgili puan ortalamasının da daha düşük olduğu saptanmıştır. İş baskısı düşük olan çalışanların çalışma ortamı rahatsızlık puan ortalaması $8,4 \pm 3,1$ iken, iş baskısı yüksek olanların $8,8 \pm 3,3$ olduğu saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p=0,273$).

Çalışanların açık ofis çalışma düzeni ile ilgili düşünceleri incelendiğinde ise, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte ($p < 0,586$), açık ofis ile ilgili daha olumsuz düşüncesi olan çalışanların iş baskısının da yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanların açık plan çalışma ortamı özellikleri ile ilgili görüşlerinin ortalama puan değerleri ile iş baskısı karşılaştırmasına ait detaylar Tablo 4.27.'de sunulmuştur.

Tablo 4.27. Çalışanların açık plan çalışma ortamı ile ilgili görüşlerine ait puan ortalamalarına göre iş baskısı (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p*
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	
Gürültüden etkilenme puanı	154	11,0 ± 4,8	147	12,2 ± 4,6	301	11,6 ± 4,7	0,034
Çalışma ortamı rahatsızlık puanı	154	8,4 ± 3,1	150	8,8 ± 3,3	304	8,6 ± 3,2	0,273
Açık ofis olumsuzluk puanı	151	18,2 ± 5,3	150	18,7 ± 5,6	301	18,4 ± 5,5	0,586
Mahremiyet gereksinimi puanı	98	18,9 ± 4,2	95	17,7 ± 4,7	193	18,3 ± 4,5	0,070
Düzen gereksinimi puanı	140	9,9 ± 3,3	138	9,9 ± 3,4	278	10,0 ± 3,4	0,891

*Bağımsız gruplarda t testi

4.6.3. Çalışma Koşullarına Göre (Kadro Türü, Çalışma Süre ve Zamanları ile Çalışanların Gelir Algıları) İş Baskısı

Çalışanlardan araştırmacı kadro unvanında bulunanların %51,8'inde iş baskısı yüksek iken, diğer unvanlarda yer alanlarda iş baskısının yüksek olma sıklığı %47,6 olarak saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı incelenmiştir ($p = 0,493$) (Tablo 4.28.).

Tablo 4.28. Çalışanların kadro türüne göre iş baskısı (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Kadro Grubu							
Araştırmacı	68	48,2	73	51,8	141	45,9	0,493***
Diğer	87	52,4	79	47,6	166	54,1	
Toplam	155	50,5	152	49,5	307	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

Çalışma sürelerinin ortalama değerlerine göre iş baskısı varlığına incelendiğinde, daha önce çalışılan işler de dâhil olmak üzere çalışma hayatında geçirdiği toplam sürenin (yıl) ortalaması (ort. $\pm$ ss) $11,6 \pm 8,6$ olanların iş baskısı yüksek iken, çalışma yıl ortalamasının $11,7 \pm 8,8$ olan çalışanların iş baskısının düşük olduğu saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı incelenmiştir ($p=0,897$) (Tablo 4.29.). Ayrıca çalışma süresinin ortanca değeri olan 9,5 yıla göre iş baskısı incelendiğinde, çalışma yaşamları boyunca 9,5 yıldan daha az çalışanlarda iş baskısının yüksek olma sıklığı %48,4 iken, 9,5 yıldan daha uzun çalışanların %50,3'ünde iş baskısının yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,820$) (Tablo 4.30.).

Çalışanların araştırmanın yapıldığı işyerindeki çalışma süreleri, iş baskısı düşük ve yüksek olan gruplar için incelendiğinde, bu işyeri için toplam çalışma süre ortalaması $8,0 \pm 8,0$ yıl olan çalışanların iş baskısı düşük iken, ortalaması (ort. $\pm$ ss) $7,1 \pm 6,9$ olan çalışanların iş baskısının yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,301$) (Tablo 4.29.). Araştırmanın yapıldığı işyerindeki çalışma süresinin ortanca değer olan 2 yıldan az olduğunu belirten çalışanların %49,4'ünde iş baskısı yüksekken, 2 yıldan fazla süredir çalışanların %49,1'inin iş baskısının yüksek olduğu saptanmış ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,966$) (Tablo 4.30.).

Çalışanlar arasında fazla mesai yaptığını belirtenlerin %43,9'unda iş baskısı yüksekken, fazla mesai yapmayanların %58,0'ında iş baskısının yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**$p=0,019$**) (Tablo 4.30.).

Hafta sonu çalışma yaptığını belirten çalışanların %60,5'inde iş baskısı yüksekken, hafta sonu çalışması yapmayanların iş baskısının yüksek olma sıklığının %39,5 olduğu ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**$p=0,034$**) (Tablo 4.30.).

Çalışanlar arasında iş baskısı düşük ve yüksek olan grupların çalışma sürelerine ait ortalama değerler Tablo 4.29'de, çalışma süre ve zamanları için yapılan gruplara göre iş baskısı karşılaştırmaları Tablo 4.30'da sunulmuştur.

Tablo 4.29. Çalışanların çalışma sürelerinin ortalama değerlerine göre iş baskısı (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p*
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	
Toplam Çalışma Süresi (yıl)	156	11,7 ± 8,8	152	11,6 ± 8,6	308	11,6 ± 8,7	0,897
Bu işyerinde çalışma süresi (yıl)	156	8,0 ± 8,0	152	7,1 ± 6,9	308	7,5 ± 7,5	0,301
Çalışma alanında geçirilen süre (yıl)	156	3,3 ± 5,4	153	2,8 ± 3,7	309	3,1 ± 4,6	0,324
Günlük ortalama çalışma süresi (saat)	153	7,8 ± 1,0	150	7,9 ± 0,9	303	7,9 ± 0,9	0,416

*Bağımsız gruplarda t testi

Tablo 4.30. Çalışanların çalışma süre ve zamanlarına göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Toplam Çalışma Süresi (yıl) (medyana göre)							
< 9,5	80	51,6	75	48,4	155	50,3	0,820***
≥ 9,5	76	49,7	77	50,3	153	49,7	
Toplam	156	50,6	152	49,4	308	100,0	
Bu işyerinde çalışma süresi (yıl)							
< 2	41	50,6	40	49,4	81	26,6	0,966****
≥ 2	114	50,9	110	49,1	224	73,4	
Toplam	155	50,8	150	49,2	305	100,0	
Çalışma alanında geçirilen süre (yıl)							
< 2	87	51,2	83	48,8	170	55,7	0,889****
≥ 2	68	50,4	67	49,6	135	44,3	
Toplam	155	50,8	150	49,2	305	100,0	
Fazla mesai							
Yapan	105	56,1	82	43,9	187	61,1	0,019***
Yapmayan	50	42,0	69	58,0	119	38,9	
Toplam	155	50,7	151	49,3	306	100,0	
Hafta sonu çalışma							
Yapan	30	39,5	46	60,5	76	24,9	0,034***
Yapmayan	124	54,1	105	45,9	229	75,1	
Toplam	154	50,5	151	49,5	305	100,0	
Evde çalışma							
Yapan	39	50,6	38	49,4	77	25,1	0,974****
Yapmayan	116	50,4	114	49,6	230	74,9	
Toplam	155	50,5	152	49,5	307	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

****Yates' Ki-Kare

Çalışanların gelir algılarına ait dağılımlar, iş baskısı ile karşılaştırıldığında, elde ettiği gelirin harcamalarına yettiğini düşünen çalışanlarda iş baskısının yüksek olma sıklığı %48,6 iken, yetmediğini düşünenlerin %50,0'ında iş baskısının yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,820$) (Tablo 4.31.).

Hak ettiğinden az maaş aldığını düşünen çalışanlar arasında iş baskısı yüksek olanlar %53,5 iken, hak ettiğinden çok aldığını düşünenlerde iş baskısının yüksek olma sıklığının %44,6 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,138$).

Hanenin ekonomik gelirin topluma göre değerlendirilmesi açısından, topluma göre düşük ekonomik gelirden olduğunu düşünenlerde iş baskısının yüksek olma sıklığı %45,7 iken, topluma göre yüksek ekonomik gelirden olduğunu düşünenlerde iş baskısının yüksek olma sıklığı %52,0 olarak saptanmış ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı incelenmiştir ($p=0,300$). Çalışanların gelir algısı ile ilgili bulguların iş baskısı ile karşılaştırması dağılımları Tablo 4.31.'de sunulmuştur.

Tablo 4.31. Çalışanların gelir algılarına göre iş baskısı dağılımı (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p***
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Elde edilen gelirin harcamalarına yetip yetmemesi							
Yetiyor	72	51,4	68	48,6	140	45,5	0,820
Yetmiyor	84	50,0	84	50,0	168	54,5	
Toplam	156	50,6	152	49,4	308	100,0	
Alınan maaş için hakkaniyet algısı							
Hak ettiğinden az aldığını düşünen	74	46,5	85	53,5	159	51,8	0,138
Hak ettiğinden çok aldığını düşünen	82	55,4	66	44,6	148	48,2	
Toplam	156	50,8	151	49,2	307	100,0	
Hanenin ekonomik gelirin topluma göre değerlendirilmesi							
Topluma göre düşük aldığını düşünen	70	54,3	59	45,7	129	41,9	0,300
Topluma göre yüksek aldığını düşünen	86	48,0	93	52,0	179	58,1	
Toplam	156	50,6	152	49,4	308	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-kare

4.6.4. Psikososyal Etkenlere Göre İş Baskısı

Psikososyal etkenlere (iş yükü, iş kontrolü, beceri kullanımı ve karar serbestliği) göre iş baskısı düşük ve yüksek olan grupların dağılımları incelendiğinde, iş yükü düşük olan çalışanların %32,2'sinde iş baskısının yüksek olduğu, iş yükü yüksek olanların ise %71,3'ünde iş baskısının yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$) (Tablo 4.32.).

İş kontrolü yüksek olanların %20,6'sinde iş baskısı yüksekken, iş kontrolü düşük olanların ise %71,8'inde iş baskısının yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$).

Karar serbestliği yüksek olanların %24,5'inde iş baskısı yüksekken, beceri kullanımı yüksek olanların ise %27,1'inde iş baskısının yüksek olduğu ve aradaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$).

Sosyal desteği yüksek olan çalışanların %42,3'ünde iş baskısı yüksekken, sosyal desteği düşük olanların iş baskısının da düşük olma sıklığının %54,9 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,030$).

İş baskısını etkileyen psikososyal faktörler ile iş baskısı karşılaştırmasına ait dağılımlar Tablo 4.32.'de sunulmuştur.

Tablo 4.32. Çalışanların psikososyal özelliklerine göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017).

	İş Baskısı						p***
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
İş yükü							
Düşük	118	67,8	56	32,2	174	56,1	<0,0001
Yüksek	39	28,7	97	71,3	136	43,9	
Toplam	157	50,6	153	49,6	310	100,0	
İş kontrolü							
Düşük	49	28,2	125	71,8	174	56,1	<0,0001
Yüksek	108	79,4	28	20,6	136	43,9	
Toplam	157	50,6	153	49,4	310	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

Tablo 4.32. Çalışanların psikososyal özelliklerine göre iş baskısı dağılımları (Ankara, 2017) (Devam).

	İş Baskısı						p***
	Düşük		Yüksek		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Karar serbestliği							
Düşük	40	25,8	115	74,2	155	50,0	<0,0001
Yüksek	117	75,5	38	24,5	155	50,0	
Toplam	157	50,6	153	49,4	310	100,0	
Beceri kullanımı							
Düşük	52	31,3	114	68,7	166	53,5	<0,0001
Yüksek	105	72,9	39	27,1	144	46,5	
Toplam	157	50,6	153	49,4	310	100,0	
Sosyal destek							
Düşük	78	45,1	95	54,9	173	55,8	0,030
Yüksek	79	57,7	58	42,3	137	44,2	
Toplam	157	50,6	153	49,4	310	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

4.7. Bazı Sağlık Verileri ve Genel Sağlık Anketine Dayalı Sağlık Durumu (Mental Sağlık) ile İlgili Karşılaştırmalı Bulgular

Çalışanların araştırma kapsamında incelenen sosyodemografik özellikleri, açık plan çalışma ortamı özellikleri (gürültü, termal konfor, aydınlatma, havalandırma) ve ortam ile ilgili görüşleri ve çalışma koşulları (çalışma süreleri ve zamanları, çalışma yaşamı özellikleri, ekonomik durumları, işin psikososyal özellikleri), ile ilgili bulgular bazı sağlık verileri ve mental sağlık durumunu gösteren GSA puan ortalamaları ile karşılaştırılmış alt başlıklar halinde aşağıda sunulmuştur.

4.7.1.Çalışanların Cinsiyet, Yaş, Çalışma Süresi ve Açık Plan Çalışma Özelliği Olarak Çalışan Sayısına Göre Bazı Sağlık Verileri

Çalışanların bildirimine dayalı tanı konuşmuş hastalık varlığı olan ve olmayan gruplar karşılaştırıldığında, kadın çalışanların %28,4'ü hastalığının bulunduğunu belirtirken, erkeklerde bu sıklığın %14,8 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p=0,006**) (Tablo 4.33.).

Çalışanların hastalığının olma durumu ortanca yaş değeri olan 34'e göre incelendiğinde, yaşları 34'ün altında olan çalışanların %15,4'ü hastalığının bulunduğunu belirtirken, yaşı 34 ve üzerinde olan çalışanlarda hastalık olma durumunun %27,6 olduğu saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu değerlendirilmiştir (**p=0,012**).

Çalışma hayatında geçirilen toplam sürenin ortanca değeri olan 9,5 yıla göre yapılan gruplar karşılaştırıldığında, 9,5 yıldan daha az çalışmışlığı olanlarda tanı konulmuş kronik hastalık bulunma durumu %16,1 iken, 9,5 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip çalışanlarda bu sıklığın %27,5 olduğu, aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p=0,019**).

Tanı konulmuş hastalığının bulunma durumu için çalışma alanındaki kişi sayısına göre elde edilen değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Tablo 4.33. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre tanı konulmuş hastalık varlığı (Ankara, 2017).

	Tanı Konulmuş Hastalık Varlığı						p***
	Olan		Olmayan		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Cinsiyet							
Kadın	44	28,4	111	71,6	155	50,0	0,006
Erkek	23	14,8	132	85,2	155	50,0	
Toplam	67	21,6	243	78,4	310	100,0	
Yaş (ortancaya göre)							
<34	24	15,4	132	84,6	156	50,6	0,012
≥ 34	42	27,6	110	72,4	152	49,4	
Toplam	66	21,4	242	78,6	308	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

Tablo 4.33. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre tanı konulmuş hastalık varlığı (Ankara, 2017) (Devam).

	Tanı Konulmuş Hastalık Varlığı						p***
	Olan		Olmayan		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Toplam çalışma süresi (yıl) (ortancaya göre)							
<9,5	25	16,1	130	83,9	155	50,3	0,019
≥ 9,5	42	27,5	111	72,5	153	49,7	
Toplam	67	21,8	241	78,2	308	100,0	
Çalışma ortamındaki kişi sayısı							
≤ 3	25	20,0	100	80,0	125	41,1	0,486
≥ 4	42	23,5	137	76,5	179	58,9	
Toplam	67	22,0	237	78,0	304	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

Çalışanların cinsiyet, yaş, toplam çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre bildirimine dayalı ilaç kullanım durumları incelendiğinde, kadın çalışanların %26,0'ı sürekli ilaç kullandığını belirtirken, erkeklerde bu oran %16,1 olarak saptanmış ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu değerlendirilmiştir ($p=0,037$) (Tablo 4.34.).

İlaç kullanım durumuna göre ortalama yaş değeri olan 34'ün altında ve üstünde olan gruplar karşılaştırıldığında, yaşları 34'ün altında olan çalışanlarda sürekli ilaç kullanım durumu %13,5 iken, 34 ve üzerinde olan çalışanların sürekli ilaç kullanım durumunun %28,5 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,002$).

Toplam çalışma süresi 9,5 yılın altında olan çalışanların %13,5'i sürekli ilaç kullandığını belirtirken, 9,5 yıl ve daha üzerinde çalışma yılına sahip çalışanların %29,4'ü sürekli ilaç kullandığını belirtmiştir. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$).

Çalışma ortamındaki kişi sayısına göre ilaç kullanım durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Tablo 4.34. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre sürekli ilaç kullanım durumu (Ankara, 2017).

	Sürekli İlaç Kullanımı						p***
	Kullanan		Kullanmayan		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Cinsiyet							
Kadın	40	26,0	114	74,0	154	49,8	0,037
Erkek	25	16,1	130	83,9	155	50,2	
Toplam	65	21,0	244	79,0	309	100,0	
Yaş (ortancaya göre)							
<34	21	13,5	134	86,5	155	50,5	0,002
≥ 34	43	28,5	109	71,7	152	49,5	
Toplam	64	20,8	243	79,2	307	100,0	
Toplam çalışma süresi (yıl) (ortancaya göre)							
<9,5	20	13,0	134	87,0	154	50,2	<0,0001
≥ 9,5	45	29,4	108	70,6	153	49,8	
Toplam	65	21,2	242	78,8	307	100,0	
Çalışma ortamındaki kişi sayısı							
≤ 3	24	19,4	100	80,6	124	40,9	0,480
≥ 4	42	22,9	138	77,1	179	59,1	
Toplam	65	21,5	238	78,5	303	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

Çalışanların son bir yıl içerisinde solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi görme durumu sorgulandığında, kadın çalışanların %68,2'si son bir yıl içerisinde solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi gördüğünü belirtirken, erkeklerde bu oranın %45,2 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p<0,0001**) (Tablo 4.35.).

Çalışanların yaşlarına ve çalışma ortamlarındaki kişi sayısına göre yapılan gruplar ile solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi görme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır. İlgili dağılımların ayrıntılar Tablo 4.35'de sunulmuştur.

Tablo 4.35. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre hastalığa bağlı tedavi görme durumu (Ankara, 2017).

			Son bir yılda solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi görme durumu				p		
			Tedavi alan		Tedavi almayan			Toplam	
			Sayı	%*	Sayı	%*		Sayı	%**
Cinsiyet									
Kadın	105	68,2	49	31,8	154	49,8	<0,0001***		
Erkek	70	45,2	85	54,8	155	50,2			
Toplam	175	56,6	134	43,4	309	100,0			
Yaş (ortancaya göre)									
<34	95	60,9	61	39,1	156	50,8	0,168***		
≥ 34	80	53,0	71	47,0	151	49,2			
Toplam	175	57,0	132	43,0	307	100,0			
Toplam çalışma süresi (yıl) (ortancaya göre)									
< 9,5	96	61,9	59	38,1	155	50,5	0,066***		
≥ 9,5	78	51,3	74	48,7	152	49,5			
Toplam	174	56,7	133	43,3	307	100,0			
Çalışma ortamındaki kişi sayısı									
≤ 3	65	52,0	60	48,0	125	41,3	0,161****		
≥ 4	107	60,1	71	39,9	178	58,7			
Toplam	172	56,8	131	43,2	303	100,0			

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

*** Fisher'in kesin testi

****Yates Ki-kare

Çalışanların son bir yıl içerisinde sağlık raporu kullanım durumu incelendiğinde, kadın çalışanların %70,3'ü son bir yıl içerisinde sağlık raporu kullandığını belirtirken, erkek çalışanlarda bu oran %59,4 olarak saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu değerlendirilmiştir ($p=0,057$) (Tablo 4.36).

Çalışanların yaş ve çalışma süreleri için yapılan gruplar arasında sağlık raporu kullanım durumu anlamında elde edilen dağılımların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmakla beraber, çalışma ortamında 3 ve altında kişinin birlikte bulunduğu ofis çalışanlarında sağlık raporu kullanım sıklığı %56,0 iken, 4 ve üzerinde kişinin çalıştığı ofis çalışanlarında bu oranın %70,9 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,007$).

Tablo 4.36. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre sağlık raporu kullanım durumu (Ankara, 2017).

	Son bir yılda rapor alma durumu						p
	Rapor alan		Rapor almayan		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Cinsiyet							
Kadın	109	70,3	46	29,7	155	50,0	0,057***
Erkek	92	59,4	63	40,6	155	50,0	
Toplam	201	64,8	109	35,2	310	100,0	
Yaş (ortancaya göre)							
< 34	101	64,7	55	35,3	156	50,6	0,847****
≥ 34	100	65,8	52	34,2	152	49,4	
Toplam	201	65,3	107	34,7	308	100,0	
Toplam çalışma süresi (yıl) (ortancaya göre)							
< 9,5	99	63,9	56	36,1	155	50,3	0,721***
≥ 9,5	101	66,0	52	34,0	153	49,7	
Toplam	200	64,9	108	35,1	308	100,0	
Çalışma ortamındaki kişi sayısı							
≤ 3	70	56,0	55	44,0	125	41,1	0,007****
≥ 4	127	70,9	52	29,1	179	58,9	
Toplam	197	64,8	107	35,2	304	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

*** Fisher'in kesin testi

****Yates Ki-kare

Çalışanların sağlık raporu kullanımına neden olan hastalıklarının çalışma ortamlarından kaynaklandığını düşünme durumları değerlendirildiğinde, kadın çalışanların %43,5'i hastalıklarının çalışma ortamlarından kaynaklandığını düşünürken, erkeklerde bu oranın %27,3 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p=0,004**) (Tablo 4.37.).

3 ve üzerinde kişinin bir arada bulunduğu ofis çalışanlarının %26,0'ı çalışma alanlarından kaynaklandığını düşünürken, 4 ve üzerinde kişinin bulunduğu ofislerdeki çalışanların %41,9'u hastalıklarının çalışma ortamlarından kaynaklandığını düşündüğünü ifade etmiştir. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p=0,005) İlgili dağılımların ayrıntıları Tablo 4.37'de sunulmuştur.

Tablo 4.37. Çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve çalışma ortamındaki kişi sayısına göre çalışma ortamında kaynaklandığı düşünülen hastalık varlığı (Ankara, 2017).

			Çalışma ortamından kaynaklandığı düşünülen hastalık				p***		
			Olan		Olmayan			Toplam	
			Sayı	%*	Sayı	%*		Sayı	%**
Cinsiyet									
Kadın	67	43,5	87	56,5	154	50,0	0,004***		
Erkek	42	27,3	112	72,7	154	50,0			
Toplam	109	35,4	199	64,6	308	100,0			
Yaş (ortancaya göre)									
< 34	54	34,6	102	65,4	156	51,0	0,800****		
≥ 34	54	36,0	96	64,0	150	49,0			
Toplam	108	35,3	198	64,7	306	100,0			
Toplam çalışma süresi (yıl) (ortancaya göre)									
<9,5	53	34,4	101	65,6	154	50,3	0,720***		
≥ 9,5	56	36,8	96	63,2	152	49,7			
Toplam	109	35,6	197	64,4	306	100,0			
Çalışma ortamındaki kişi sayısı									
≤ 3	32	26,0	91	74,0	123	40,7	0,005***		
≥ 4	75	41,9	104	58,1	179	59,3			
Toplam	107	35,4	195	64,6	302	100,0			

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

*** Fisher'in kesin testi

****Yates Ki-kare

4.7.2. Çalışanların Bazı Sosyodemografik Özelliklerine Göre Mental Sağlık Durumu

Kadınlarda mental sağlığın iyi olma sıklığı %54,2 iken, erkeklerde %51,0 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (p=0,649) (Tablo 4.38.).

Çalışanların yaşa göre mental sağlıklarının iyi ve kötü olma durumları ortanca yaş değeri olan 34'e göre incelendiğinde, yaşları 34'ün altında olanlar çalışanlarda mental sağlık durumunun kötü ve iyi olma durumlarının %50,0 olarak eşit dağıldığı, yaşları 34'ün üzerinde olanların ise %55,3'ünün mental sağlık durumunun iyi ve %44,7'sinin kötü olduğu saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı incelenmiştir

($p=0,364$). Mental sağlık durumu iyi olanların yaş ortalaması (ort $\pm$ ss) $37,1 \pm 8,2$ iken kötü olanların yaş ortalamasının (ort $\pm$ ss) $35,7 \pm 7,3$ olduğu saptanmıştır.

Medeni durumu evli olanların mental sağlık durumlarının iyi olma sıklığı %51,8 iken, bekâr olanlarda %54,7 olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,632$).

Mental sağlık durumu çalışanların öğrenim durumuna göre incelendiğinde, lisans ve altında eğitim gören çalışanların %54,2'sinin mental sağlığın iyi ve %45,8'inin de kötü olduğu, aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,647$).

Tablo 4.38. Çalışanların bazı sosyodemografik özelliklerine göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p***
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Cinsiyet							
Kadın	84	54,2	71	45,8	155	50,0	0,649
Erkek	79	51,0	76	49,0	155	50,0	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
Yaş (ortancaya göre)							
<34	78	50,0	78	50,0	156	50,6	0,364
≥ 34	84	55,3	68	44,7	152	49,4	
Toplam	162	52,6	146	47,4	308	100,0	
Medeni Durum							
Evli	103	51,8	96	48,2	199	65,2	0,632
Bekâr	58	54,7	48	45,3	106	34,8	
Toplam	161	52,8	144	47,2	305	100,0	
Öğrenim Durumu							
Lisans ve altı	71	54,2	60	45,8	131	42,3	0,647
Yüksek lisans ve üstü	92	51,4	87	48,6	179	57,7	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

4.7.3. Çalışanların Sağlık Durumu Özelliklerine Göre Mental Sağlık Durumu

Çalışanların sağlık durumu bulguları ile mental sağlık durumları karşılaştırıldığında, kendi bildirimlerine göre doktor tarafından tanı konulmuş hastalığı

bulunanların %52,2'sinin mental sağlık durumu iyi iken, %47,8'inin mental sağlık durumunun kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,950$) (Tablo 4.39.).

Son bir yılda solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi gördüğünü belirtenlerin mental sağlıklarının iyi olma durumu %46,9 iken, son bir yılda böyle bir tedavi görmediğini belirtenlerin mental sağlıklarının iyi olma durumu %60,4 olarak saptanmış ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,021$).

Son bir yılda sağlık raporu aldığını belirtenlerin mental sağlıklarının iyi olma durumu %49,3 iken, rapor almayanların iyi olma durumu %58,7 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,122$).

Tedavi görmesine sebep olan rahatsızlığının çalışma ortamından kaynaklandığını düşünenler arasından, %56,9'unun mental sağlık durumu kötü iken, çalışma ortamından kaynaklanmadığını düşünenlerde bu oranın %42,2 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,017$).

Tablo 4.39. Çalışanların sağlık ilişkili bulgularına göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p***
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Tanı konulmuş hastalık							
Olan	35	52,2	32	47,8	67	21,6	0,950
Olmayan	128	52,7	115	47,3	243	78,4	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
Sürekli ilaç kullanımı							
Kullanan	33	50,8	32	49,2	65	21,0	0,763
Kullanmayan	129	52,9	115	47,1	244	79,0	
Toplam	162	52,4	147	47,6	309	100	
Son bir yılda solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi görme durumu							
Tedavi alan	82	46,9	93	53,1	175	56,6	0,021
Tedavi almayan	81	60,4	53	39,6	134	43,4	
Toplam	163	52,8	146	47,2	309	100	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-kare

Tablo 4.39. Çalışanların sağlık ilişkili bulgularına göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017) (Devam).

	Mental Sağlık Durumu						p***
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Son bir yılda rapor alma durumu							
Rapor alan	99	49,3	102	50,7	201	64,8	0,122
Rapor almayan	64	58,7	45	41,3	109	35,2	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
Çalışma ortamından kaynaklandığı düşünülen hastalık							
Olan	47	43,1	62	56,9	109	35,4	0,017
Olmayan	115	57,8	84	42,2	199	64,6	
Toplam	162	52,6	146	47,4	308	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-kare

4.7.4. Açık Plan Çalışma Ortamı Özellikleri ve Çalışanların Ortam Hakkındaki Görüşlerine Göre Mental Sağlık Durumu

Çalışma ortamındaki kişi sayısına göre GSA puan ortalamaları karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte daha az sayıda çalışanın bulunduğu ofislerdeki katılımcıların mental sağlık durumlarının daha iyi olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamında 3 ve 3'ün altında kişinin bir arada çalışma yaptığı ofislerde bulunan katılımcıların GSA puanı $11,5 \pm 5,3$ iken, 4 ve üzerinde kişinin bir arada çalıştığı ofislerdeki çalışanların GSA puanının $12,0 \pm 5,9$ olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamındaki kişi sayısına göre GSA puan ortalamaları Tablo 4.40.'da sunulmuştur.

Tablo 4.40. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre GSA puan ortalamaları (Ankara, 2017).

	GSA Puanı		
	Sayı	Ort. $\pm$ SS	p*
Çalışma ortamındaki kişi sayısı			
≤ 3	125	$11,5 \pm 5,3$	0,468
≥ 4	179	$12,0 \pm 5,9$	
Toplam	304	$11,8 \pm 5,7$	

*Bağımsız gruplarda t testi

Çalışma ortamındaki kişi sayısına göre mental sağlık durumu dağılımları incelendiğinde, 3 ve altında sayıda kişi ile birlikte çalışma yapanların %55,2'sinin mental sağlık durumu iyi iken, 4 ve üzerinde çalışanın bir arada bulunduğu ofislerdeki çalışanların %50,3'ünün mental sağlığının iyi olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,416$) (Tablo 4.41.).

Tablo 4.41. Çalışanların çalışma ortamındaki kişi sayısına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p*
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Çalışma ortamındaki kişi sayısı							
≤ 3	69	55,2	56	44,8	125	41,1	0,416
≥ 4	90	50,3	89	49,7	179	58,9	
Toplam	159	52,3	145	47,7	304	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-kare

Çalışanların, açık plan çalışma ortamları ile ilgili genel memnuniyeti mental sağlık durumları ile karşılaştırıldığında, mental sağlığı iyi olanların çalışma alanı memnuniyet puan ortalaması $6,5 \pm 2,4$ iken, mental sağlığı kötü olanların ortalamasının $5,6 \pm 2,4$ olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,001$) (Tablo 4.42.). Çalışma alanından daha memnun çalışanların mental sağlık durumlarının iyi olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.42. Çalışanların çalışma ortamı memnuniyet puanlarına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p*
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	
Çalışma alanı ile ilgili memnuniyeti	158	6,5 ± 2,4	142	5,6 ± 2,4	300	6,1 ± 2,5	0,001

* Bağımsız gruplarda t testi

Araştırma kapsamında incelenen açık plan çalışma ortamı özellikleri ile çalışanların ortam hakkındaki görüşlerinin değerlendirildiği puanlara göre mental sağlık durumları incelenmiştir.

Ortamdaki gürültüden daha çok etkilendiğini düşünen çalışanların, mental sağlık durumu kötü iken, gürültüden daha az etkilenen çalışanların mental sağlık durumunun iyi olduğu saptanmıştır. Mental sağlık durumu iyi olanların gürültüden etkilenme puan ortalaması $10,5 \pm 4,6$ olup, mental sağlığı kötü olanlarda bu puanın daha yüksek ($12,7 \pm 4,7$) olduğu saptanmıştır. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,0001$) (Tablo 4.43.)

Termal konfor, aydınlatma ve havalandırma özelliklerini değerlendiren çalışma ortamı rahatsızlık puanı ortalamasının mental sağlığı iyi olanlarda, kötü olanlara göre daha düşük olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,008$). Termal konfor, aydınlatma ve havalandırma ile ilgili olumsuz düşünen çalışanların mental sağlık durumlarının da kötü olduğu saptanmıştır.

Çalışanların açık ofis çalışma düzeni ile ilgili düşünceleri ile mental sağlık durumları incelendiğinde, açık plan ofis çalışma düzeni hakkında olumsuz düşünenlerin mental sağlığı kötü iken, daha olumlu düşünenlerin mental sağlıklarının iyi olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$).

Mahremiyet gereksinimi puan ortalamalarında ise, mental sağlığı iyi olanların mahremiyet gereksinimi puan ortalaması $17,9 \pm 4,1$ iken, mental sağlığı kötü olanlarda bu puan $18,8 \pm 4,8$ olarak saptanmıştır. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte ($p=0,148$), mahremiyet gereksinimi daha fazla olan çalışanların mental sağlık durumlarının kötü olduğu saptanmıştır.

Mental sağlığı iyi olanların düzen gereksinimi puan ortalamasının, mental sağlığı kötü olanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte ($p=0,101$), çalışma ortamındaki düzenden daha fazla rahatsızlık duyan çalışanların mental sağlık durumlarının da daha kötü olduğu saptanmıştır.

Çalışanların açık plan çalışma ortam özellikleri ile ilgili görüşlerinin ortalama puan değerleri ile mental sağlık durumunun karşılaştırmasına ait detaylar Tablo 4.43.'de sunulmuştur.

Tablo 4.43. Çalışanların açık plan çalışma ortamı ile ilgili görüşlerine ait puan ortalamalarına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p*
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	
Gürültüden etkilenme puanı	157	10,5 ± 4,6	144	12,7 ± 4,7	301	11,6 ± 4,7	<0,0001
Çalışma ortamı rahatsızlık puanı	161	8,1 ± 3,3	143	9,1 ± 3,0	304	8,6 ± 3,2	0,008
Açık ofis olumsuzluk puanı	157	17,4 ± 5,2	144	19,6 ± 5,6	301	18,4 ± 5,5	<0,0001
Mahremiyet gereksinimi puanı	102	17,9 ± 4,1	91	18,8 ± 4,8	193	18,3 ± 4,5	0,148
Düzen gereksinimi puanı	145	9,6 ± 3,4	133	10,2 ± 3,4	278	10,0 ± 3,4	0,101

*Bağımsız gruplarda t testi

4.7.5. Çalışma Koşullarına Göre (Kadro Türü, Çalışma Süre ve Zamanları ile Çalışanların Gelir Algıları) Mental Sağlık Durumu

Çalışanlardan araştırmacı kadro unvanında bulunanların %49,3'ünün mental sağlık durumunun iyi ve %50,7'sinin de kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (p=0,287) (Tablo 4.44.).

Tablo 4.44. Çalışanların kadro türüne göre mental sağlık durum (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p***
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Kadro Grubu							
Araştırmacı	70	49,3	72	50,7	142	45,8	0,287
Diğer	93	55,4	75	44,6	168	54,2	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-Kare

Çalışma sürelerinin ortalama değerlerine göre mental sağlık durumları incelendiğinde, çalışma hayatında geçirdikleri toplam sürenin (yıl) ortalaması (ort. $\pm$ ss) $12,3 \pm 9,3$ olan çalışanların mental sağlığı iyi iken, çalışma yıl ortalamasının $10,9 \pm 7,9$ olan çalışanların mental sağlığının kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,156$) (Tablo 4.45.). Bununla birlikte daha önce çalışılan işler de dâhil olmak üzere çalışanların çalışma hayatında geçirdiği toplam sürenin ortanca değeri olan 9,5 yıla göre yapılan gruplar için mental sağlık durumu incelendiğinde, 9,5 yıldan daha az çalışanların mental sağlık durumlarının iyi olma sıklığının %49,7 olduğu, 9,5 yıldan daha fazla çalışma süresine sahip çalışanların mental sağlık durumlarının kötü olma sıklığının %50,3 olduğu, aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,364$) (Tablo 4.46.).

Çalışanların araştırmanın yapıldığı işyerindeki çalışma süreleri, mental sağlığı iyi ve kötü olan gruplar için incelendiğinde, bu işyeri için toplam çalışma süre ortalaması $8,0 \pm 8,4$ yıl olan çalışanların mental sağlık durumları iyi iken, ortalaması (ort. $\pm$ ss) $7,0 \pm 6,3$ olan çalışanların mental sağlık durumlarının kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,245$) (Tablo 4.45.). Araştırmanın yapıldığı işyerindeki çalışma süresinin 2 yıldan az olduğunu belirtenlerin %55,6'sının mental sağlık durumu iyi iken %44,4'ünün kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,472$) (Tablo 4.46.).

Çalışma sürelerinin ortalama değerlerine göre mental sağlık durumları Tablo 4.45.'da ve çalışma süre ve zamanları için yapılan gruplara göre mental sağlık durumu karşılaştırmaları Tablo 4.46.'de sunulmuştur.

Tablo 4.45. Çalışanların çalışma sürelerinin ortalama değerlerine göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p*
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	
Toplam Çalışma Süresi (yıl)	161	12,3 ± 9,3	147	10,9 ± 7,9	308	11,6 ± 8,7	0,156
Bu işyerinde çalışma süresi (yıl)	161	8,0 ± 8,4	147	7,0 ± 6,3	308	7,5 ± 7,5	0,245
Çalışma alanında geçirilen süre (yıl)	162	3,3 ± 5,6	147	2,9 ± 3,1	309	3,1 ± 4,6	0,412
Günlük ortalama çalışma süresi (saat)	160	7,9 ± 0,9	143	7,9 ± 1,0	303	7,9 ± 0,9	0,956

* Bağımsız gruplarda t testi

Tablo 4.46. Çalışanların çalışma süre ve zamanlarına göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p***
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Toplam Çalışma Süresi (yıl) (medyana göre)							
<9,5	77	49,7	78	50,3	155	50,3	0,364
≥ 9,5	84	54,9	69	45,1	153	49,7	
Toplam	161	52,3	147	47,7	308	100,0	
Bu işyerinde çalışma süresi (yıl)							
<2	45	55,6	36	44,4	81	26,6	0,472
≥ 2	114	50,9	110	49,1	224	73,4	
Toplam	159	52,1	146	47,9	305	100,0	
Çalışma alanında geçirilen süre (yıl)							
<2	95	55,9	75	44,1	170	55,7	0,179
≥ 2	65	48,1	70	51,9	135	44,3	
Toplam	160	52,5	145	47,5	305	100,0	
Fazla mesai							
Yapan	61	51,3	58	48,7	119	38,9	0,845
Yapmayan	98	52,4	89	47,6	187	61,1	
Toplam	159	52,0	147	48,0	306	100,0	
Hafta sonu çalışma yapma							
Yapan	35	46,1	41	53,9	76	24,9	0,235
Yapmayan	124	54,1	105	45,9	229	75,1	
Toplam	159	52,1	146	47,9	305	100,0	
Evde çalışma yapma							
Yapan	42	54,5	35	45,5	77	25,0	0,693
Yapmayan	118	51,3	112	48,7	230	75,0	
Toplam	160	52,1	147	47,9	307	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-Kare

Çalışanların gelir algılarına ait dağılımlar mental sağlık durumu ile karşılaştırdığında, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, elde ettiği gelirin harcamalarına yettiğini düşünen çalışanların mental sağlık durumlarının iyi olma sıklığı %50,6 iken, yetmediğini düşünenlerin mental sağlık durumlarının iyi olma sıklığının %54,3 olduğu saptanmıştır ($p=0,518$) (Tablo 4.47.).

Hak ettiğinden az maaş aldığını düşünenlerin %47,2'sinin mental sağlık durumu iyi iken, istatistiksel olarak anlamlı olmayan ($p=0,067$) bir farklılıkla, hak ettiğinden çok maaş aldığını düşünenlerin %58,1'inin mental sağlık durumunun iyi olduğu saptanmıştır.

Hanenin ekonomik gelirinin topluma göre değerlendirilmesi açısından, topluma göre düşük maaş aldığını düşünenlerin mental sağlık durumlarının iyi olma sıklığı %53,5 iken topluma göre yüksek ekonomik gelire sahip olduğunu düşünenlerin %51,4'ünün mental sağlık durumlarının iyi olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,730$).

Çalışanların gelir algılarına göre mental sağlık durumları ile ilgili dağılımların ayrıntıları Tablo 4.47.'de sunulmuştur.

Tablo 4.47. Çalışanların gelir algılarına göre mental sağlık durumu dağılımı (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p***
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Elde edilen gelirin harcamalarına yetip yetmemesi							
Yetiyor	85	50,6	83	49,4	168	54,5	0,518
Yetmiyor	76	54,3	64	45,7	140	45,5	
Toplam	161	52,3	147	47,7	308	100,0	
Alınan maaş için hakkaniyet algısı							
Hak ettiğinden az aldığını düşünen	75	47,2	84	52,8	159	51,8	0,067
Hak ettiğinden çok aldığını düşünen	86	58,1	62	41,9	148	48,2	
Toplam	161	52,4	146	47,6	307	100,0	
Hanenin ekonomik gelirinin topluma göre değerlendirilmesi							
Topluma göre düşük aldığını düşünen	69	53,5	60	46,5	129	41,9	0,730
Topluma göre yüksek aldığını düşünen	92	51,4	87	48,6	179	58,1	
Toplam	161	52,3	147	47,7	308	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Yates Ki-Kare

4.7.6. Psikososyal Etkenlerden İş Baskısına Göre Çalışanların Sağlık Durumu Özellikleri

Çalışanların kendileri tarafından bildirilen sağlık durumu bulguları ile iş baskısı karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, çalışanların iş baskısı yüksek olan %50,7'si, doktor tarafından tanı konulmuş hastalığı olduğunu belirtirken, %49,0'ı hastalığı olmadığını belirtmiştir ($p=0,890$) (Tablo 4.48.).

İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, iş baskısı yüksek olan çalışanların %52,3'ü sürekli ilaç kullandığını belirten %48,4'ü sürekli kullandığı bir ilaç bulunmadığını ifade etmiştir ($p=0,580$).

İş baskısı yüksek olan çalışanların %46,3'ü, son bir yıl içerisinde solunum yolu ile bulaşan hastalığa bağlı tedavi gördüğünü belirten, iş baskısı yüksek olup tedavi görmediğini belirtenlerin oranının %53,0 olduğu saptanmıştır ($p=0,253$).

İş baskısı yüksek ve düşük olan çalışanlar, son bir yılda sağlık raporu kullanan ve kullanmayan olmak üzere gruplanarak incelendiğinde, iş baskısı yüksek olanların %46,8'i rapor aldığını, %54,1'i ise rapor almadığını belirtmiştir. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,235$).

İş baskısı yüksek olan çalışanlar arasından tedavi görmesine sebep olan rahatsızlığının çalışma ortamından kaynaklandığını düşünenler %54,1 iken, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, %46,2'si, çalışma ortamından kaynaklanmadığını düşündüğünü belirtmiştir.

Tablo 4.48. Çalışanların iş baskısına göre sağlık ilişkili değişkenlerinin dağılımları (Ankara, 2017).

	Tanı Konulmuş Hastalık						
	Olan		Olan		Olan		
İş Baskısı	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Düşük	33	49,3	124	51,0	157	50,6	0,890
Yüksek	34	50,7	119	49,0	153	49,4	
Toplam	67	21,6	243	78,4	310	100,0	
	Sürekli İlaç Kullanımı						
	Kullanan		Kullanan		Kullanan		
İş Baskısı	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Düşük	31	47,7	126	51,6	157	50,8	0,890
Yüksek	34	52,3	118	48,4	152	49,2	
Toplam	65	21,0	244	79,0	309	100,0	
	Son Bir Yılda Solunum Yolu ile Bulaşan Hastalığa Bağlı Tedavi Görme Durumu						
	Tedavi Alan		Tedavi Alan		Tedavi Alan		
İş Baskısı	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Düşük	94	53,7	63	47,0	157	50,8	0,890
Yüksek	81	46,3	71	53,0	152	49,2	
Toplam	175	56,6	134	43,4	309	100,0	
	Son Bir Yılda Rapor Alma Durumu						
	Rapor Alan		Rapor Alan		Rapor Alan		
İş Baskısı	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Düşük	107	53,2	50	45,9	157	50,6	0,890
Yüksek	94	46,8	59	54,1	153	49,4	
Toplam	201	64,8	109	35,2	310	100,0	
	Çalışma Ortamından Kaynaklandığı Düşünülen Hastalık						
	Olan		Olmayan		Toplam		
İş Baskısı	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
Düşük	50	45,9	107	53,8	157	51,0	0,890
Yüksek	59	54,1	92	46,2	151	49,0	
Toplam	109	35,4	199	64,6	308	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin testi

4.7.7. Psikososyal Etkenlere Göre Mental Sağlık Durumu

Psikososyal etkenlerin ortalama değerlerine göre mental sağlık durumu incelendiğinde, iş yükü puan ortalaması yüksek ($12,7 \pm 2,7$) olan çalışanların mental sağlığı kötü iken, iş yükü daha düşük ($12,0 \pm 2,2$) olan çalışanların mental sağlık durumlarının iyi olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,015$) (Tablo 4.49.).

İş kontrolü ortalama puanı ($16,2 \pm 3,3$) yüksek olan çalışanların mental sağlık durumları iyi iken, iş kontrolü düşük ($15,1 \pm 3,8$) olan çalışanların mental sağlık durumlarının kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,005$).

İş kontrolüne etki eden etkenlerden biri olarak karar serbestliğinin ortalama değerleri incelendiğinde, karar serbestliği yüksek ($5,8 \pm 1,7$) olan çalışanların mental sağlık durumları iyi iken, karar serbestliği daha düşük ($5,1 \pm 1,8$) olan çalışanların mental sağlık durumlarının kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$).

İş kontrolüne etki eden diğer etken olarak beceri kullanımı puan ortalamaları incelendiğinde ise, mental sağlık durumu iyi ve kötü olan gruplarda birbirine çok yakın olmakla beraber aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,118$).

Psikososyal etkenlerden sosyal destek için elde edilen ortalama değerlerin mental sağlık durumu grupları incelendiğinde, ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı farklı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$). Sosyal destek puan ortalaması yüksek ($19,9 \pm 3,1$) olan çalışanların mental sağlık durumları iyi iken, sosyal destek puan ortalaması daha düşük ($18,2 \pm 3,0$) olan çalışanların mental sağlık durumlarının kötü olduğu saptanmıştır.

İş baskısı daha düşük ($0,8 \pm 0,2$) olan çalışanların mental sağlık durumları iyi iken, iş baskısı puan ortalaması daha yüksek ($0,9 \pm 0,3$) olan çalışanların mental sağlık durumunun kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,0001$). Psikososyal etkenlere ait ortalama değerlere göre mental sağlık durumu Tablo 4.49.'da sunulmuştur.

Tablo 4.49. Çalışanların psikososyal özelliklerine ait ortalama puanlarına göre mental sağlık durumu (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p*
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	Sayı	Ort. ± SS	
İş Yüğü	163	12,0 ± 2,2	147	12,7 ± 2,7	310	12,3 ± 2,4	0,015
İş Kontrolü	163	16,2 ± 3,3	147	15,1 ± 3,8	310	15,7 ± 3,6	0,005
Karar Serbestliği	163	5,8 ± 1,7	147	5,1 ± 1,8	310	5,4 ± 1,8	<0,0001
Beceri Kullanımı	163	10,5 ± 2,4	147	10,0 ± 2,6	310	10,3 ± 2,5	0,118
Sosyal Destek	163	19,9 ± 3,1	147	18,2 ± 3,0	310	19,1 ± 3,2	<0,0001
İş Baskısı	163	0,8 ± 0,2	147	0,9 ± 0,3	310	0,8 ± 0,3	<0,0001

*Bağımsız gruplarda t-testi

Psikososyal etkenlere göre mental sağlık durumu iyi ve kötü olan grupların dağılımları incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte ($p=0,087$) iş yükü düşük olan çalışanların %56,9'unun mental sağlık durumu iyi iken, iş yükü yüksek olan çalışanların %47,1'inin mental sağlık durumunun iyi olduğu saptanmıştır (Tablo 4.50.).

İş kontrolü yüksek olanların %58,8'inin mental sağlık durumu iyi iken, iş kontrolü düşük olanların ise %47,7'sinin mental sağlık durumunun iyi olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak sınırda anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,067$).

Karar serbestliği yüksek olanların %64,5'inin mental sağlık durumu iyi iken, karar serbestliği düşük olan çalışanların %40,6'sının mental sağlık durumunun iyi olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**$p<0,0001$**).

Beceri kullanımı açısından değerlendirildiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte ($p=0,494$), beceri kullanımı yüksek olan çalışanların %54,9'unun mental sağlık durumu iyi iken, beceri kullanımı düşük olan çalışanlarda bu sıklığın %50,6 olduğu saptanmıştır.

Sosyal desteği yüksek olan çalışanların %69,3'ünün mental sağlık durumu iyi iken, sosyal desteği düşük olanların mental sağlık durumunun kötü olma sıklığının %60,7 olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**$p<0,0001$**).

İş baskısı yüksek olan çalışanların %43,1'inin mental sağlık durumu iyi iken, iş baskısı düşük olan çalışanların %61,8'inin mental sağlık durumunun iyi olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,001$). Psikososyal faktörlere göre mental sağlık durumuna ait dağılımlar Tablo 4.50.'de sunulmuştur.

Tablo 4.50. Çalışanların psikososyal özelliklerine göre mental sağlık durumu dağılımları (Ankara, 2017).

	Mental Sağlık Durumu						p***
	İyi		Kötü		Toplam		
	Sayı	%*	Sayı	%*	Sayı	%**	
İş yükü							
Düşük	99	56,9	75	43,1	174	56,1	0,087
Yüksek	64	47,1	72	52,9	136	43,9	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
İş kontrolü							
Düşük	83	47,7	91	52,3	174	56,1	0,067
Yüksek	80	58,8	56	41,2	136	43,9	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
Karar serbestliği							
Düşük	63	40,6	92	59,4	155	50,0	<0,0001
Yüksek	100	64,5	55	35,5	155	50,0	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
Beceri kullanımı							
Düşük	84	50,6	82	49,4	166	53,5	0,494
Yüksek	79	54,9	65	45,1	144	46,5	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
Sosyal destek							
Düşük	68	39,3	105	60,7	173	55,8	<0,0001
Yüksek	95	69,3	42	30,7	137	44,2	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	
İş Baskısı							
Düşük	97	61,8	60	38,2	157	50,6	0,001
Yüksek	66	43,1	87	56,9	153	49,4	
Toplam	163	52,6	147	47,4	310	100,0	

*Her bir kategori için satır yüzdesi

**Kategori içindeki toplama göre sütun yüzdesi

***Fisher'in kesin Testi

Psikososyal etkenlerin düşük ve yüksek olduğu gruplar için mental sağlık durumunun belirleyicisi olan GSA puan ortalamaları karşılaştırıldığında, iş yükü düşük ve yüksek olan grupların GSA puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 4.51.).

İş kontrolü düşük olan grubun GSA puan ortalamasının, iş kontrolü yüksek olan gruptan daha yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p=0,017**). İş kontrolü düşük olan çalışanların mental sağlık durumlarının kötü olduğu ve iş kontrolü azaldıkça mental sağlık durumunun kötüleştiği saptanmıştır.

Beceri kullanımı düşük ve yüksek olan grupların GSA puan ortalamaları incelendiğinde, beceri kullanımı düşük olan çalışan grubunun GSA puan ortalamasının daha yüksek (mental sağlık durumu kötü lehine) ve beceri kullanımı yüksek olanların ise GSA puan ortalamasının daha düşük (mental sağlık durumu iyi lehine) olduğu saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu değerlendirilmiştir (**p=0,045**).

Sosyal destek için düşük ve yüksek olan gruptaki GSA puan ortalamaları karşılaştırıldığında, sosyal desteği yüksek olan çalışanların mental sağlık durumlarının iyi olduğu ve sosyal desteği düşük olan çalışanların ise mental sağlık durumlarının kötü olduğu saptanmıştır. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p<0,0001**).

İş baskısı düşük olan çalışanların GSA puan ortalamalarının, iş baskısı yüksek olan çalışanlardan daha düşük olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (**p<0,0001**). İş baskısı yüksek olan çalışanların mental sağlık durumları kötüydü.

Psikososyal etkenler yönünden düşük ve yüksek olan grupların GSA puan ortalamalarını ait puanlar Tablo 4.51.'de sunulmuştur.

Tablo 4.51. Çalışanların psikososyal özelliklerine göre GSA puan ortalamaları (Ankara, 2017).

	GSA puanı			p*
	Sayı	Ortalama	ss	
İş yükü				
Düşük	174	11,4	5,4	0,167
Yüksek	136	12,3	6,0	
Toplam	310	11,8	5,7	
İş kontrolü				
Düşük	174	12,4	6,1	0,017
Yüksek	136	10,9	4,9	
Toplam	310	11,8	5,7	
Karar serbestliği				
Düşük	155	12,9	6,0	0,001
Yüksek	155	10,7	5,1	
Toplam	310	11,8	5,7	
Beceri kullanımı				
Düşük	166	12,4	6,1	0,045
Yüksek	144	11,1	5,1	
Toplam	310	11,8	5,7	
Sosyal destek				
Düşük	173	13,1	5,8	<0,0001
Yüksek	137	10,1	5,0	
Toplam	310	11,8	5,7	
İş baskısı				
Düşük	157	10,6	5,1	<0,0001
Yüksek	153	12,9	6,0	
Toplam	310	11,8	5,7	

*Bağımsız gruplarda t testi

5. TARTIŞMA

Bu araştırma Ankara’da bulunan ve kamu hizmetleri yürütülen, büro (ofis) tipi çalışmaların yapıldığı bir işyerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı işyeri araştırma ve geliştirme alanından bir örnek olup, nitelikli iş gücü olarak değerlendirilebilecek çalışanlardan oluşmaktaydı. Katılımcıların yarıya yakını (%45,7) araştırmacı kadrosunda çalışmaktaydı. Çalışmada yer alan katılımcı sayısı bütün sektörü temsil etmemekle birlikte, bu işyerindeki çalışanların %75’ine (311 çalışan) ulaşılmasıyla, işyerinin özelliklerini yansıtarak kendi içerisinde genellenebilir değerlendirme olanağı sunmuştur. Ancak bütün açık plan ofis çalışmalarına genellenemez. Ayrıca çalışmanın belirli bir zaman diliminde bütün ilişkileri birlikte incelemesi nedeniyle nedensellik boyutu ilişkisi tartışılmamıştır.

Araştırmada yer alan çalışanların %50,2’si kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranının %26,7 ile düşük olduğu değerlendirilmekle birlikte (100), bazı sektörlerde dengeli dağılımlar olduğu bilinmektedir (100, 101). Yükseköğretim Kurulu’nun öğretim elemanları istatistikleri incelendiğinde, Akademi araştırma sektöründeki kadın çalışanların sıklıklarının diğer sektörlerle kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmektedir (102). Bu doğrultuda çalışma kapsamındaki işyerinin de araştırma sektöründen bir örnek olması nedeniyle, kadın çalışan sıklığının fazla olmasının literatür ile uyumlu olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırma grubunun genç erişkin ağırlıklı olmasının yanı sıra evli çalışanların daha çok olduğu bir gruptu. Çalışanların %80’e yakın bir bölümü 40 yaşın altında olup, %35’i bekâr çalışanlardan oluşmaktaydı. Çalışanların %60’a yakınının yüksek lisans ve üstü öğrenim düzeyinde olduğu grubun yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırmanın yürütüldüğü işyerinden önceki çalışma yaşamları da dâhil olmak üzere, çalışanlar, ortalaması 10 yılı aşkın bir çalışma süresine sahipti ve grubun dörtte üçüne yakınının da araştırmanın yapıldığı işyerindeki çalışma süresi 2 yıldan fazlaydı. Araştırma gündüz mesaisi ile çalışılan bir işyerinde yürütülmüş olması nedeniyle de ortalama çalışma süresi 8 saatti. Ancak, açık plan ofislerin yaygın olarak çağrı merkezi

sektöründe kullanıldığı ve bu sektörde genelde 24 saat çalışma yapıldığı belirtilmektedir (103, 104). Bu nedenle çalışma süre ve zamanları açısından karşılaştırmalarda elde edilen bulguların mesai saatleri ile sınırlı olduğu dikkate alınmalıdır.

İşyerinin talebi doğrultusunda, tek kişilik ofislerde çalışan kişilerin yönetici kadrosunda bulunması nedeniyle bu ofisler araştırmaya dâhil edilmemiş ve çalışma, işyerinde en az 2 en fazla 30 çalışanın bir arada bulunduğu açık plan ofislerde yürütülmüştür. Bu durum açık planlı ofislerde çalışanların, tek başına çalışanlar ile karşılaştırılma olanağına engel olmuştur. Araştırmaya dâhil edilen ofislerde bulunan çalışan sayılarının dağılımları incelendiğinde, çalışanların %59'unun 4 ve üzerinde çalışanın bir arada olduğu ofis ortamında olduğu saptanmıştır. Literatürde açık plan ofisler üzerine yapılan çalışmalarda, açık ofis olarak 4 veya 6 üzerinde çalışanın bir arada olduğu ofislerin ele alındığı ve karşılaştırmaların sıklıkla tek başına çalışanlar ile yapıldığı incelenmiştir (3, 31, 52). Tek kişilik ofisler ile karşılaştırma yapılamamakla birlikte, bu araştırma, 2-3 kişilik paylaşılan ofislerin, literatürde açık plan ofis olarak kabul edilen 4 ve üzeri çalışanın bir arada olduğu ofisler ile psikososyal etken ve mental sağlık ilişkisi açısından karşılaştırılmasına olanak sunmaktadır.

Araştırmada çalışma ortamı özelliklerinden gürültü, termal konfor, havalandırma ve aydınlatma için ölçüm yapılmamakla beraber çalışanların bulundukları ofisler için bu özellikler hakkındaki bireysel görüşleri sorulmuştur. Bu durumum, kişilerdeki bireysel hassasiyet farklılıkları nedeniyle, ofis çalışanları tarafından ortam sıcaklığı çok yüksek veya çok düşük, havalandırma yetersiz ya da yeterli, aydınlatma az ya da çok veya gürültü var ya da yok gibi göreceli yorumları doğurabileceği ve neticede belirtilen ortam özelliklerinden duyulan rahatsızlığın değişkenlik gösterebileceği gözetilmelidir. İş yerinin fiziksel özellikleri çalışanlar için belli bir konfor ve verimlilik sağlayıcı unsurlardır. İşin çevresel koşullarını oluşturan gürültü, hava kalitesi, aydınlatma ve termal konfor gibi unsurlar çalışanların işyeri konforu kapsamında, sağlığını ve psikolojik durumunu etkilemektedir (51, 105-108). Ofis ortamında bu etkenlerin mevzuat sınır değerleri aşması beklenmese de özellikle yasal sınırın altındaki maruz kalımlarda bireysel hassasiyet farklılıklarının bir etkilenme olarak ele alınması söz konusudur (109). Ortam ölçümleri bu araştırmanın amacı olmamakla beraber, gürültü dışında, ofislerdeki termal konfor,

havalandırma ve aydınlatma ölçümü de ülkemizde henüz bir yasal zorunluluk değildir. Ancak, bireysel farklılıklar nedeniyle belirtilen ortam özelliklerinde meydana gelecek değişiklikler, çalışan herkesi etkileyebileceğinden, açık planlı ofislerde, ilgili faktörlerin izlenmesi ile çalışma yaşamının iyileştirilmesi sağlanabilir. Bu çalışmada yer alan söz konusu ortam özellikleri ile ilgili bulgular, açık planlı ofislerde ortam iyileştirilmesi ile ilgili yasal düzenlemelere veri ve bilgi sağlama yönünde katkı sunabilir.

Araştırmada çalışma ortam özelliği olan gürültünün açık plan ofis çalışma düzeni ile ilişkili çalışan düşünceleri, ‘gürültüden etkilenme puanı’ ile incelenmiş ve açık plan ofis çalışanlarının gürültüden olumsuz etkilenme düzeylerinin yüksek olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca, çalışma ortamındaki kişi sayısına göre gürültüden etkilenme puan ortalamaları karşılaştırıldığında, istatistiksel anlamlı olarak, çalışan sayısının 3 ve altında olduğu ofisler için gürültüden etkilenme durumunun, 4 ve üzerinde çalışanın olduğu ofislere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte aynı ofis içerisindeki çalışan sayısı arttıkça gürültüden olumsuz etkilenme durumunun da arttığı saptanmıştır. Gürültü, açık ofis çalışmalarının en çok tartışılan konusudur. 2010 yılında İsviçre Ekonomi Bakanlığı Sekreteryası adına yapılan son derece kapsamlı bir anketten elde edilen bulgulara göre, gürültü açık planlı ofislerdeki en büyük sıkıntı faktörlerinden biri olarak belirtilmektedir. Aynı çalışmada açık plan ofislerdeki akustik ortamın, özel-tek kişilik ofislere göre çok daha az tatmin edici seviyede olduğu vurgulanmaktadır (110). Bunun yanı sıra açık plan ofislerde, çalışanlar genellikle kendilerine yakın birden fazla ses kaynağı (konuşma, çalan telefonlar, ofis içi cihazlar vb.) tarafından dikkat dağıtılmasına rağmen çalışmak zorundadırlar. Çevredeki konuşanların sayısı arttıkça konuşmaların anlaşılabilir olması da daha olası hale gelecek ve sonuç olarak rahatsızlık daha da şiddetlenecektir. Çalışmada ‘gürültüden etkilenme puanı’nın yüksek olmasının ve çalışma ortamındaki kişi sayısı ile ilişkili bulunmasının, açık planlı ofis çalışanları için gürültünün etkili bir ortam özelliği olduğunu belirten literatür ile uyumlu olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırmada çalışanların, aydınlatma, termal konfor ve havalandırma ortam özelliklerinin açık plan ofis ile ilişkili görüşlerinin değerlendirilmesi 6 önerme ile yapılmıştır. ‘Çalışma ortamı rahatsızlık puanı’ ile ilgili ortam özelliklerinden duyulan

rahatsızlığın yüksek düzeyde olduğu ve çalışan sayısı ile de ilişkili olduğu saptanmıştır. Açık planlı ofisler (4 ve üzerinde çalışanın olduğu) ile 3 ve altında çalışanın olduğu ofisler çalışma ortamı rahatsızlık puanı açısından karşılaştırıldığında, istatistiksel anlamlı bir farklılıkla, çalışan sayısının 3 ve altında olduğu grupta rahatsızlık puanının, 4 ve üzerinde çalışanın olduğu gruba göre daha düşük olduğu, çalışan sayısı arttıkça rahatsızlık puanının da arttığı saptanmıştır. Hava kalitesi, nüfus yoğunluğu, coğrafi konum, mevsim ve inşaat malzemeleri gibi birçok faktöre bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. İç mekân havasının, çalışanlar üzerindeki psikososyal ve fiziksel sağlık etkilerini incelemek amacıyla, 11 doğal ve 11 mekanik olarak havalandırılan ofis binalarında gerçekleştirilen kesitsel bir çalışmada, 2301 kişiye anket uygulanmıştır. Ankette, çevresel algılar, mukoza tahrişi, cilt tahrişi, merkezi sinir sistemi semptomları ve psikososyal faktörlerle ilgili sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Araştırmada, açık ofislerdeki çalışanların termal rahatsızlık düzeylerinin ve kötü hava kalitesini algılamalarının daha yüksek bir olasılık olduğu belirtilirken, merkezi sinir sistemi ve mukoza semptomları hakkında da hücrel ofislerde çalışanlara göre daha sık şikâyet ettikleri sonucuna ulaşıldığı vurgulanmıştır (51). Çalışanların genel sağlık durumu ışığın miktarından ve kalitesinden de etkilenmektedir. Yüksek düzeylerde olması halinde sosyal yaşantımızı olumsuz yönde etkileyen stres hormonlarının seviyesinin ışık miktarı ile ilişkili olduğu ve dolayısıyla ışığa erişimin, çalışanların bir ofiste nasıl davrandıklarını büyük ölçüde etkilediği sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (111). Araştırmada ‘çalışma ortamı rahatsızlık puanı’ nın tüm çalışanlar için yüksek düzeyde saptanmış olması, termal konfor, havalandırma ve aydınlatma özelliklerinin açık planlı ofislerde önemli etkenler olduklarını bildiren literatür ile uyumlu olmakla birlikte, çalışan sayısına göre yapılan gruplarda saptanan anlamlı farklılık da, ofis içerisindeki çalışan sayısı arttıkça çalışma ortamının havalandırma, termal konfor ve aydınlatma özelliklerinde ortaya çıkabilecek olumsuzluklar sebebiyle, çalışanların çalışma ortamlarından duydukları rahatsızlığı artırabileceği şeklinde değerlendirilmiştir.

Çalışanların üçte ikisi açık plan ofis düzeninin iş arkadaşları ile iş iletişimini olumlu etkilediği düşüncesini, büyük bir çoğunluğu da bilgi paylaşımını artırdığı düşüncesini belirtmiş ve bu durumun literatürle uyumlu olduğu saptanmıştır. Literatürde

açık plan ofis düzeninin iş arkadaşları arasında iletişimi ve etkileşimi kolaylaştırdığı ve ekip çalışması etkinliğini arttırdığı varsayılmaktadır (3, 112). Buna karşıt olarak, açık plan ofis düzenlerinin kontrol edilemeyen kişisel alan kaybı nedeniyle daha rahatsız edici olduğu ve açık ofis mimarisine geçişin açık etkileşimi desteklemediğini vurgulayan çalışmalar da bulunmaktadır (111-113). Harvard Üniversitesi’nde hücrel ofislerden açık planlı ofislere geçirilen 52 çalışanın incelendiğı bir araştırmada, açık ofis çalışma alanına geçtikten sonra katılımcılar yüz yüze etkileşimlerinde %73 daha az zaman harcayarak, bunun yerine e-posta kullanımlarının %67 ve anlık mesajlaşma kullanımlarının da %75 oranında artış gösterdiği saptanmıştır (111). Bu çalışmada ise çalışanların hücrel ofislerden açık planlı ofislere geçiş süreciyle ilgili bir sorgulama yapılmamış olup, hücrel ofis deneyimleri ile karşılaştırma yapılmamıştır. Ancak açık planlı ofis çalışanları için yapılacak araştırmalarda hücrel ofis deneyimi olanlar ile karşılaştırmalı sorgulamanın yapılmasının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmada, çalışanların açık plan ofis ile ilişkili kişisel alan ve mahremiyet olgusu hakkındaki düşünceleri ‘mahremiyet gereksinimi puanı’ ile değerlendirilmiş ve araştırma grubunun orta-yüksek düzeyde mahremiyet gereksiniminin olduğu saptanmıştır. Özel bir ofisten açık plan ofise geçen çalışanların incelendiğı bir araştırmada açık ofislere taşınmadan önce ve sonra görüşülen 31 çalışan üzerindeki olumsuz etkiler arasında özellikle çalışanların mahremiyet duygusunda azalma ve odaklanma güçlüğünde artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır (114). Yetmiş çalışan üzerinde 1982 yılında yapılan bir araştırmada ise, çalışanlara geleneksel tek kişilik bir ofisten açık planlı bir ofise taşınmalarından altı ay önce ve altı hafta sonra anket uygulanmış, yer değişikliğinden sonra iletişim memnuniyetlerinin değişmediğı, ancak mahremiyet memnuniyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşıldığı belirtilmektedir (113). Ofis tasarımının çalışanlar üzerindeki kısa ve uzun vadeli etkilerinin incelendiğı kapsamlı bir sistematik derlemede, ofis kavramı ile ilgili arama terimleri kullanılarak, yedi veri tabanından 1972 yılından itibaren yayımlanan bütün çalışmaların sistematik bir taraması yapılmıştır. Araştırmada yer alan çalışmaların kalitesi ve bulguların tutarlılığı incelenerek kanıt düzeyi değerlendirilmiş ve 1091 araştırmadan 49’u özetlenmiştir; sonuçlar, açık planlı ofis ortamlarında çalışmanın mahremiyeti ve iş memnuniyetini azalttığına dair güçlü kanıtlar sunarken, açık ofislerde

çalışmanın bilişsel iş yükünü yoğunlaştırarak, mahremiyeti azalttığı ve kişilerarası ilişkileri kötüleştirdiğine dair güçlü kanıtların bulunduğunu vurgulamaktadır (50). Araştırmaya katılan çalışanların yüksek ‘mahremiyet gereksinimi puanı’na sahip olmaları bulgusu, literatürle uyumlu olarak açık ofisin sağladığı gelişmiş etkileşim kolaylığının, mahremiyetin azalmasına göre yetersiz kaldığı sonucunu desteklemektedir (113, 115).

Açık plan ofis çalışanlarının, açık ofis çalışma ortamına ilişkin temizlik, hijyen, tertip gibi özellikler hakkındaki düşüncelerinin değerlendirildiği, ‘düzen gereksinimi puan’ına göre açık ofis çalışanlarının orta-yüksek düzeyde düzen gereksiniminin olduğu ve bu gereksinimin çalışan sayısı ile de ilişkili olduğu saptanmıştır. Açık plan ofislerdeki (4 ve üzerinde çalışanın olduğu) çalışanların düzen gereksinimlerinin, 3 ve altı kişinin olduğu ofis çalışanlarına göre, istatistiksel olarak yüksek anlamlılık düzeyi ile daha yüksek olduğu ve aynı ortamdaki çalışan sayısı arttıkça düzen gereksinimi puanının da arttığı saptanmıştır. Benzer şekilde açık plan çalışma düzeni ile ilgili düşüncelerinin değerlendirildiği ‘açık ofis olumsuzluk puan’ı çalışan sayısına göre yapılan iki grup (3 ve altı ile 4 ve üzeri çalışanın olduğu ofisler) arasında karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farkla, çalışan sayısının artmasıyla açık ofis olumsuzluk puanının da arttığı saptanmıştır. Bu durum araştırma sektöründe açık plan ofis çalışma düzeninin tercih edilmesi halinde dezavantajlarının ön plana çıkabileceği yönünde değerlendirilmiştir.

Çalışanların çalışma ortamları ile ilgili memnuniyet düzeyleri incelendiğinde, orta düzeyde memnuniyetlerinin olduğu saptanmıştır. Bu araştırma kapsamında değerlendirilen çalışma ortam özellikleri dikkate alındığında bireyin kişisel tercihine uygun olarak, tek başına bulunduğu bir odadaki gürültü, aydınlatma, sıcaklık ve havalandırma koşullarını kendi başına kontrol edebilmesi ve ayrıca gerek kişisel alanını korumak, gerekse çalışma ortamının düzenine hâkim olabilmesi adına, hücre tipi tek kişilik ofislerin en çok tercih edileceği akla gelebilir. Ancak insanın doğasından gelen iletişim ihtiyacı da göz önüne alındığında çalışma ortamından en memnun çalışan grubun 2-3 kişinin bir arada çalıştığı ofis ortamları olabileceği varsayımıyla uyumlu olarak, araştırma grubunda yer alanların %27,6’sı en ideal çalışma ortamı olarak yalnızca kendine ait bir odayı tercih ederken, grubun büyük bir çoğunluğu (%66,6) 2-3 kişinin paylaştığı bir odanın en ideal çalışma ortamı olduğunu belirtmiştir. Çalışanların ideal çalışma ortam

tercihleri incelendiğinde beklenmeyen bir bulgu ise, araştırmanın yapıldığı esnada çalışanların yarıya yakını açık planlı ofis ortamında çalışma yapmasına rağmen grubun yalnızca %0,6'sı en ideal çalışma ortamı olarak açık plan ofis düzenini tercih ettiğini ifade etmiştir. 2016 yılında ülkemizde gerçekleştirilen ve üst düzey yöneticilerden farklı seviyedeki çalışanlara kadar geniş bir kesimi kapsayan, “İdeal Çalışma Ortamı” anket çalışmasının sonuçları da bu araştırmayı desteklemektedir. İlgili anket uygulamasında katılımcılara ideal çalışma ortamı tercihleri sorulmuş ve çalışanların, kendilerine ait özel çalışma alanında, sade bir masada ve ergonomilerine uygun şekilde çalışmak istedikleri saptanırken, araştırmaya katılanların %56,8'i kapalı (hücresele ya da 2-3 kişilik) ofisin en ideal çalışma ortamı olduğunu belirtmiştir (116). İşverenler tarafından çalışanlardaki iş doyumunun, iş garantisi, ciroya yapılan katkı ve müşteri memnuniyeti gibi örgütsel etkenlerle ilişkili olduğu düşünülerek, maliyetleri kısma adına işyeri tasarımı önceliklendirilmese de, tatmin edici bir fiziksel ortamın tatmin edici bir iş gücü ve etkili bir organizasyonun bir bileşeni olduğu bilinmektedir (117). Çalışma ortamı iyileştirme faaliyetlerinin yavaş ilerlemesinin bir nedeni de, çalışanların çalışma ortamlarını derecelendirmeleri için yaygın olarak kullanılan, güvenilir, standartlaştırılmış araçların bulunmamasıdır (118). Literatürde açık planlı ofislerdeki çalışanların memnuniyetsizliğini rapor etmelerinin en temel nedeni olarak, birçok açık ofisin aslında bir kişi için hücre-ofis tipinde tasarlanması ancak yer azlığı nedeniyle, daha çok çalışanın bir odayı paylaşmak zorunda bırakılması ve bunun bir sonucu olarak gerek fiziksel ortam faktörleri gerekse psikososyal etkenler açısından yeni tasarlanan çalışma ortamının tüm çalışanlar için tahammül edilemez bir düzeye ulaşması olduğu belirtilmektedir (119). Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nin beş büyük kentinde yer alan 9 kamu ve özel sektör ofis binasından 779 açık planlı ofis çalışanına 2007 yılında uygulanan bir anket çalışmasının sonuçlarına göre; çalışanların fiziksel çalışma ortamı faktörlerinden memnuniyetleri arttıkça, iş doyumlarının artacağı ve dolaylı olarak örgütsel sonuçlara daha fazla katkıda bulunabilecekleri belirtilmiştir (9). Literatürde yer alan bilgiler ve bu araştırmadan elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların çalışma ortamlarından memnuniyetlerinin ortamının fiziksel özellikleriyle doğrudan ilişkili olduğu incelenmiştir. Ayrıca, çalışma ortamının açık plan ofis olarak tasarımılandırılarak

çok fazla sayıda kişinin bir arada çalıştırılması, olumsuz fiziksel koşullara neden olabilmektedir. Bu doğrultuda, çalışma ortamının az sayıda çalışanın bir arada çalışma yapması yönünde planlanmasının çalışanların memnuniyetlerini artırabileceği değerlendirilmektedir.

Gelir algıları ile ilişkili yapılan incelemelerde araştırmanın yürütüldüğü işyerinden alınan maaşla ilgili olarak orta düzeyde harcamalara yetme algısının saptandığı çalışanların yarıya yakını gelirlerinin harcamalarına yetmediğini belirtmiştir. Çalışanların aldıkları maaş ile ilgili hakkaniyet algıları incelendiğinde ise grubun yarısından fazlası hak ettiğinden az maaş aldığı düşüncesini belirtmiştir. Çalışanların ücretleri ile ilgili saptanan yetersizlik hissi ve düşük hakkaniyet algılarına rağmen, gelirlerini topluma göre değerlendirdiklerinde yarısından fazlası, topluma göre yüksek maaş aldığı düşüncesindeydi. Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin yeterli ve adil bir ücret alabilmesi boyutuyla incelendiği bir çalışmada, katılımcıların tamamı aldığı maaşın miktarını, yaşamdan dilediğince doyum sağlamaya yetecek düzeyde görmeyerek, maaşlarının maddi sıkıntı yaşamamalarına ancak yetecek seviyede olduğunu belirtmişlerdir (120). Benzer şekilde ülkemizde kamu sektöründe çalışanların çalışma koşulları göz önüne alındığında da bu durum doğal olarak değerlendirilebilir. Literatürde 2007 yılında gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise bir kamu kurumunda görev yapan personelin ücret tatmin düzeyleri incelenmiş ve 350 çalışanın katılımıyla elde edilen bulgulara göre tatmin düzeyinin oldukça düşük seviyede olduğu bildirilmiştir (121). Literatürle uyumlu olmakla birlikte, çalışma yaşamını etkileyen çalışma koşullarından biri olan ücret ile ilgili, bu araştırma kapsamında incelenen çalışan grubunun yetersizlik düşüncesinin ve hakkaniyet algılarında gözlenen düşük düzeylerin, dikkat çekici olduğu değerlendirilmiştir.

Psikososyal Etkenler

Araştırmanın yürütüldüğü işyerinde üst düzey eğitim seviyesine sahip çalışanlar tarafından yüksek zihinsel efor ve düşük fiziksel performans gerektiren işler yapılmakta olup tüm grubun iş yükü puan ortalamasının, en az 6 ve en fazla 20 olmak üzere (ort. $\pm$ ss) $12,3 \pm 2,4$ (ortanca:12) ve iş kontrolü puan ortalamasının da 6-24 aralığında (ort. $\pm$ ss) $15,7 \pm 3,6$ (ortanca:16) olduğu saptanmıştır. Ortanca değerlere göre yapılan

değerlendirmede, çalışanların yüksek olarak nitelendirilebilecek iş yüküne ve düşük olarak tanımlanabilecek iş kontrolüne sahip oldukları saptanmıştır. Psikososyal etkenlerin dağılımları incelendiğinde, çalışanların yarıya yakınının (%43,9) iş yükünün yüksek ve yarıdan fazlasında (%56,1) ise iş kontrolünün düşük olduğu da bulgular arasında gözlenmiştir. Literatürde iş kontrolü, çalışandan beklenen işin türü ve miktarı konusunda çalışanın karar verme olanağı olarak ifade edilmekte ve çalışanın eğitim düzeyi ve becerilerinin bu karar verme mekanizmalarına katılımında etkili olduğu vurgulanmaktadır (122). İş kontrolünün hesaplamasında kullanılan beceri kullanımı ve karar serbestliği bulguları incelendiğinde, ortanca değerlere göre grubun beceri kullanımının yüksek, ancak karar serbestliğinin düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırmada elde edilen bulgular iş yükü-iş kontrolü modelinin dörtlü yapısına göre gruplandırıldıklarında, bütün grup içerisinde iş yükü yüksek ve iş kontrolü düşük olması nedeniyle iş stresi olan çalışanların sıklığının %22,2 ve iş stresi olmayan çalışanların da grubun %77,8'i olduğu saptanmıştır. Karasek' in psikososyal iş yükü – iş kontrolü modeline göre, iş yükü ile iş kontrolü karşılıklı olarak birbirini etkilemekte ve düzeylerindeki farklılıklar farklı sonuçları doğurmaktadır. Yüksek iş yükü – düşük iş kontrolü sonucu 'iş stresi' ortaya çıkmaktadır. Yüksek iş yükü – yüksek iş kontrolü durumunda 'aktif iş' oluşurken, düşük iş yükü – düşük iş kontrolü durumu ise 'pasif iş' meydana gelmektedir. İdeal durum ise düşük iş yükü – yüksek iş kontrolü sonucu oluşan 'düşük gerilimli işler' olarak adlandırılmaktadır (59). Sosyal desteği de içine alan üç bileşenli yapıya göre ise, çalışan sağlığı için psikososyal etmenler açısından en olumsuz durum (iso-strain) yüksek iş yükü –düşük iş kontrolü – düşük sosyal destek koşullarında ortaya çıkmaktadır (67, 123). İş baskısının iş stresine neden olduğu bilinmekle birlikte, bu çalışmada iş stresi olanların sıklığının iş baskısı olanlardan daha düşük saptanmasının, çalışanların beceri kullanımı puanının yüksek olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırma grubunun iş baskı düzeyi incelendiğinde, ortancaya göre az bir farkla büyük olduğu saptanan iş baskısı puan ortalamasına göre, çalışanların orta-yüksek düzeyde iş baskısının olduğu değerlendirilmiştir. İş baskısının dağılımı incelendiğinde ise çalışanların %49,4'ünün iş baskısı yüksekken, %50,6'sının iş baskısının düşük olduğu saptanmıştır. Literatürde iş baskısının oluşmasında tetikleyici etkiye sahip nedenler,

bireye ve çevreye bağlı faktörler olmak üzere temelde ikiye ayrılmakla birlikte yoğun çalışma süreleri, fazla iş yükü, ücrette yetersizlik, karar alma serbestliğinde kısıtlılık, iş arkadaşları ile ilişkiler, teknolojik değişme ve gelişmeler, rekabet ortamı gibi çalışma koşulları bildirilmiştir (124). Araştırmada, iş baskısının yüksek olmasına neden olan etkenlerin çalışanların yüksek iş yükü düzeyi ve düşük karar serbestliği düzeyi olduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte ortancaya göre az olarak nitelendirilebilecek bir farkla yüksek saptanan iş baskısı ortalamasına, çalışanlarda yüksek beceri kullanım düzeyinin olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Araştırmada beceri kullanım düzeyinin yüksek saptanmasının nedeninin ise çalışanların başka iş yerleri ile kıyaslanamayacak şekilde yüksek eğitim seviyesine sahip olmalarından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Literatürde yer alan bir araştırmada da eğitim durumu ile iş baskısı algısı arasındaki ilişki incelenmiş ve ikisi arasında negatif yönlü ilişki olduğu, eğitim seviyesi arttıkça iş baskısının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır (125). Çalışanlara, sahip oldukları becerilerini kullanma fırsatı ve yaptıkları işler özelinde karar alma serbestliği tanınması halinde çalışanlardaki iş baskısının azalabileceği değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada çalışanların sosyal destek düzeylerinin yüksek olduğu saptanmış ve sosyal destek puanının ortancaya göre düşük ve yüksek olduğu gruplarda iş baskısı düzeyleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farkla, sosyal desteği yüksek olanlarda iş baskısının yüksek olma sıklığının, sosyal desteği düşük olanlara göre daha az olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte çalışmada sosyal destek azaldıkça çalışanların iş baskısının arttığı da saptanmıştır. Literatürde ölçeğin sosyal destek boyutu kişinin çalışma yaşamı içerisinde maruz kaldıkları baskının etkilerini azaltmaya yönelik, etkileşim halinde olduğu yöneticileri ve iş arkadaşları gibi kişiye yakından bağlı insanlar tarafından sağlanan maddi veya manevi destek olarak tanımlanmaktadır (97, 126, 127). Karasek'in iş yükü-kontrol modeline diğer değişkenlerden bağımsız olarak iş baskısının değerlendirilmesi amacıyla sonradan eklenen sosyal destek kavramının etkinliği bu araştırma ile de bir kez daha ortaya konulmuştur. İş baskı düzeyinin orta-yüksek olarak gözlenmesinin olası nedeninin, literatür ile uyumlu olarak, iş baskısının olumsuz etkisi üzerinde koruyucu etki yaratan yüksek sosyal destek düzeyi ile ilgili olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırmada iş baskı düzeyleri düşük ve yüksek olan gruplar, çalışanların bireysel özellikleri, sağlık durumları, açık plan çalışma ortamı özellikleri (gürültü, termal konfor, aydınlatma, havalandırma) ve ilgili görüşleri ile çalışma koşulları (çalışma süreleri ve zamanları, çalışma yaşamı özellikleri, ekonomik durum algıları) açısından incelendiğinde, tüm değişkenler içerisinde, iş baskısının düşük ve yüksek olduğu gruplar arasındaki dağılım farklılığının anlamlı çıktığı değişkenlerin; mental sağlık durumu, fazla mesai, hafta sonu çalışma, gürültüden etkilenme görüşü, sosyal destek ve çalışma alanı memnuniyeti olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada, cinsiyete göre, iş baskısı varlığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamış olmakla birlikte, erkeklerin %51,6'sında, kadınların ise %47,1'inde iş baskısının yüksek olduğu gözlenmiştir. İzmir'de bir hastanede sağlık çalışanları ile 2014 yılında yapılan araştırmada da benzer şekilde erkeklerde, kadınlara kıyasla iş baskısı olma sıklığı daha fazlaydı (128). İş baskısı yüksek olan kadın sıklığının erkeklerden daha az olması, gruptaki kadın çalışan sayısının erkeklerden fazla olması nedeniyle toplumsal cinsiyet ayrımcılığına müsaade etmeyecek bir çalışma ortamının bulunması ve aynı zamanda eğitim seviyesi yüksek olan grupta kadın çalışanların toplumsal statülerinin de yüksek olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Açık plan ofis çalışanları tarafından bildirilen sağlık ilişkili değişkenlere göre iş baskı düzeyleri incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, tanı konulmuş hastalığı olduğunu belirten çalışanlar ile sürekli ilaç kullandığını bildiren çalışanlar arasından iş baskısı yüksek olanların sıklığının, hastalık bildirmeyen ve ilaç kullanmadığını belirten çalışanlar arasında gözlenen sıklıklardan daha yüksek olduğu incelenmiştir. Bununla birlikte son bir yılda geçirdiği hastalığının açık plan çalışma ortamından kaynaklandığını düşünenlerin yarısından fazlasında yüksek iş baskısı gözlenirken, hastalığının ortam ile ilişkili olmadığını düşünenlerin yarısından daha azında iş baskısının yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışma ortamındaki kişi sayısına göre 3 ve altı ile 4 ve üzerinde çalışan olarak yapılan grupların, iş baskısı puanları incelendiğinde, daha az çalışanın olduğu (≤ 3) ofislerde bulunanların iş baskısı puan ortalamasının, daha çok çalışanın olduğu (≥ 4) ofislerde bulunanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı

olmamakla birlikte, 4 ve üzerinde çalışan bir arada bulunduğu ofislerdeki katılımcıların %50,8'inde iş baskısı yüksekken, 3 ve altında çalışanın olduğu çalışma ortamlarındaki katılımcıların %48,0'ında iş baskısının yüksek olduğu saptanmıştır. Amacı, iş baskısının hafifletilmesinde ofis tasarımının rolünün araştırılması olan bir çalışmada, açık plan ofislerde çalışan insanların çalışan sayısının fazlalığından kaynaklanan gizlilik eksikliği nedeniyle kendini kontrol etmek için çaba sarf etmelerinin, kişilerin daha stresli olmalarına sebep olduğu belirtilmektedir (14). Literatürde yer alan bu bilgi ve literatür ile uyumlu olarak araştırma kapsamında elde edilen bulgular ışığında, çalışanların iş baskı düzeylerinin çalışma ortamındaki kişi sayısı ile ilişkili olabileceği değerlendirilmiştir.

Çalışanların gürültüden açık plan ofis özellikleri ile ilişkili olumsuz etkilenme görüşleri, iş baskısı düşük ve yüksek olan gruplarda incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılıkla, ortamdaki gürültüden daha çok etkilendiğini düşünen çalışanların iş baskısının daha yüksek olduğu, ortam gürültüsünden daha az etkilendiğini düşünenlerin ise iş baskısının daha düşük olduğu saptanmıştır. Amacı, açık plan ofis gürültüsünün çalışanların performans ve baskısını etkileyip etkilemediğinin araştırılması olan bir çalışmada, açık planlı ofislerdeki çalışanların, diğer çalışanlardan kaynaklı gürültü nedeniyle işlerine yoğunlaşamadıkları, bu sebeple çalışma performanslarında düşüş olduğu ve bu durumun da kendilerinde stres ile sonuçlandığı belirtilmektedir (129). Bir başka çalışmada ise hücreli ofise kıyasla, açık planlı ofislerin, çalışanlar tarafından çevredeki gürültü kaynaklı memnuniyetsizliğe ve yapılan işe konsantre olma yeteneğinde azalmaya neden olduğu, bununla birlikte açık ofislerde kontrol edilemeyen termal konfor şartlarının da oluşması halinde söz konusu memnuniyetsizliğin daha da artarak çalışanlarda iş baskısı düzeyinde artış ile sonuçlandığı belirtilmektedir (105). Literatürde yer alan bilgi ve araştırma bulguları bir arada değerlendirildiğinde, gürültüden etkilenme durumunun, açık plan ofislerde çalışanlar için önemli bir sorun olduğu ve bu durumun da çalışanlarda psikososyal etkenler ile ilişkili sonuçları doğurabileceği gözetilmelidir.

Açık plan ofis ortamındaki havalandırma-aydınlatma-termal konfor özellikleri hakkında çalışan görüşleri 'çalışma ortamı rahatsızlık puanı' ile incelendiğinde ve bu görüşler ile iş baskısı ilişkisi değerlendirildiğinde; ilgili ortam özellikleri açısından rahatsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu çalışanlarda, ortam rahatsızlığı düşük olan

çalışanlara göre iş baskısının yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde işyerlerinde örgütsel baskı doğuran fiziksel çevre koşulları; gürültü, titreşim, aydınlatma, sıcaklık, ergonomik faktörler ve kirli hava olarak sıralamıştır. Çalışma ortamının bu özellikler açısından kötü oluşunun ve onu etkileyen fiziksel şartların elverişsizliğinin çalışanın stres yaşamasına neden olacağı bildirilmektedir (130). Bu doğrultuda, çalışanların açık plan ofis termal konfor-havalandırma-aydınlatma özellikleri açısından olumsuz düşüncelere sahip olmalarının, psikososyal etkenler ile ilişkili olabileceği yönünde incelenmelidir.

Araştırmada çalışanların çalışma alanları ile ilgili genel memnuniyet derecelerine göre, iş baskı düzeyleri incelendiğinde ise, açık plan çalışma ortamından memnuniyeti düşük olan çalışanların iş baskısı yüksekken, memnuniyeti yüksek olanların iş baskısının düşük olduğu, bununla birlikte çalışanların çalışma alanları ile ilgili memnuniyet dereceleri azaldıkça iş baskısının arttığı saptanmıştır. Literatürde, çalışma yaşamında stres ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (131-133). Çalışanların maruz kaldıkları iş baskısının önemli bir kaynağı olarak çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan elverişsiz özellikleri de gösterilmektedir (74). Farklı on üç meslekten 7,099 çalışanı olan kapsamlı bir çalışma ile, bir dizi işyeri ortam faktörü ile anksiyete, bedensel kaygı ve depresyon gibi psikososyal sağlık göstergeleri arasında önemli istatistiksel ilişkiler olduğu bildirilmiştir (134). İşyerindeki söz konusu faktörlerden özellikle, yüksek gürültü, aşırı kalabalık çalışma ortamı veya mahremiyet eksikliği gibi fiziksel koşullar stres ile ilişkilendirilmiştir (131). Çalışma yaşamının önemli bir bileşeni olan işyerinin fiziksel ortam faktörlerinden memnuniyetsizliğin, çalışanlar üzerinde depresyona varabilen psikolojik etkilerinin olabileceği de literatürde bildirilmektedir (135). Çalışma ortamı memnuniyeti ile ilişkili bahsedilen literatür bilgisi ve bu araştırma kapsamında ortam memnuniyetine göre iş baskısı düzeyini ifade eden bulgular ışığında, çalışma yaşamında iş baskısına neden olan psikososyal etkenlerin yanı sıra, ortam özelliklerinin de çalışanların iş baskı düzeyi ile önemli ölçüde ilişkili olduğu değerlendirilmelidir.

Çalışma süre ve zamanları bakımından iş baskısı varlığı incelendiğinde, çalışanlar arasında fazla mesai yapmadığını belirtenlerde, yapanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı olacak şekilde iş baskısının yüksek olma sıklığı daha fazlaydı. Çalışanların yüksek

iş yükü ile beraber düşük iş kontrolü olmasının çalışanlarda fazla mesai yapma ihtiyacına neden olduğu ve bunun sonucunda da fazla mesai yapan çalışanlarda iş baskısının yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışanların gelir algılarına göre yapılan gruplarda iş baskı düzeyi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla birlikte gelir durumunu yetersiz olarak belirten çalışanların yarısında iş baskısı yüksekken, yeterli olduğunu ifade edenlerin %48,6'sında iş baskısının yüksek olduğu saptanmıştır. Hak ettiğinden az aldığını düşünenlerin %53,5'inde, hak ettiğinden çok aldığını düşünenlerin ise %44,6'sında iş baskısının yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanın aldığı ücretin kendi kişisel algısına göre eşit ve dengeli olmaması önemli bir stres kaynağı olarak ifade edilmekte ve gelir durumunun çalışma yaşamında önemli bir faktör olarak iş baskısı üzerinde anlamlı düzeyde etkisinin olduğu bildirilmektedir (130). Literatür ile uyumlu olarak çalışmada elde edilen bulgular incelendiğinde, çalışan açısından, yaşam düzeyini yükseltici ve güvence sağlayıcı rolü nedeniyle aldığı maaş ile ilgili düşüncelerinin oldukça önemli olduğu ve iş baskısı araştırmalarında dikkate alınması gereken bir faktör özelliği taşıdığı değerlendirilmelidir.

Genel Sağlık Anketine Dayalı Sağlık Durumu (Mental Sağlık) ve Diğer Sağlık Özellikleri

Mental sağlığının belirleyicisi olan GSA puan ortalamaları ortancanın altı ve üstü olan gruplar için incelendiğinde, çalışanların yarıya yakınının mental sağlık durumlarının kötü olduğu saptanmıştır. Çalışanların bazı sosyodemografik özellikleri ile ilgili bulgulara göre mental sağlık durumları incelendiğinde, bireysel özelliklerle (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu) mental sağlık durumunun ilişkili olmadığı saptanmıştır. Çalışma hayatındaki farklı gruplar ile yapılan araştırmalarda da, bu çalışmanın sonuçları ile paralellik gösteren şekilde, cinsiyet, yaş, medeni durum gibi bireysel özellikler ile mental sağlık durumu arasında istatistiksel bir farklılık bulunmadı bildirilmiştir (136-140).

Araştırmada incelenen sağlık ilişkili bulgular değerlendirildiğinde, çalışanların yarısından fazlası (%64,8) son bir yıl içerisinde solunum yolu ile bulaşan enfeksiyona bağlı

tedavi gördüğünü belirtmiştir. Çalışanların tedavi görme durumları ile mental sağlık durumları bir arada değerlendirildiğinde, tedavi görenler içerisinde mental sağlık durumu kötü olanların sıklığının, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılıkla, tedavi görmeyenler içerisinde mental sağlığı kötü olanların sıklığından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışanların fiziksel rahatsızlık hallerinin mental sağlık durumları ile ilişkili olabileceğinin gözetilmesi önerilmiştir.

Çalışanların üçte birlik bir bölümü son bir yıl içerisinde sağlık raporu kullandığını belirtmiştir. Literatürde yer alan ve 2011 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada, açık plan ofislerin, bir çalışandan oluşan hücresel ofislerden daha fazla hastalık sebebiyle işe devamsızlığa neden olup olmadığı incelenmiş ve araştırma sonucu olarak; tek kişinin çalıştığı hücresel ofislerle karşılaştırıldığında, 2 kişilik ofislerde bulunanlar %50 daha fazla hastalık sebebiyle işe devamsızlık gününe, 3-6 kişilik ofislerde çalışanlar %36 ve açık planlı ofislerde çalışanların ise (> 6 kişilik) %62 daha fazla güne sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma ile aynı ofis içerisinde daha fazla sayıda kişinin bir arada çalışma yapmasının, hastalık nedeni işe devamsızlık ile önemli derecede ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (11). Tek kişilik hücre tipi ofislerde çalışanların bu araştırma kapsamı dışında bırakılmış olması nedeniyle, literatür bilgisiyle uyumlu olmak adına karşılaştırma olanağı sunmamasına rağmen, sağlık raporu kullanım oranının yüksek olmasında, açık planlı ofis özelliğinin etkili olabileceği yönünde değerlendirilmiştir.

Araştırmada çalışma alanındaki kişi sayısına göre çalışanların mental sağlık durumu incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte daha az sayıda (3 ve 3'ün altı) çalışanın bulunduğu ofis ortamlarındaki çalışanların mental sağlık durumlarının açık ofislerde çalışanlara göre daha iyi düzeyde olduğu saptanmıştır. Genel sağlık anketi aracılığı ile ruhsal durum değerlendirmelerinin farklı meslek gruplarında yapıldığı incelenmiştir (85, 123, 141-143). Ancak literatürde genel sağlık anketi kullanılarak açık plan ofislerde çalışanların ruhsal sağlık durumlarının tespit edilmesine yönelik bir çalışmaya rastlanılamamıştır. İsveç'in Stockholm şehrindeki 26 farklı şirketin 7 farklı tipteki ofislerinde bulunan 469 çalışanın sağlık durumlarının derecelendirildiği ve 2009 yılında gerçekleştirilen kapsamlı bir çalışmada; en düşük sağlık durumu, orta (10-24 arası çalışanın olduğu) ve küçük (4-9 arası çalışanın olduğu) ölçekli açık ofislerde

Çalışanlarda saptanırken, en iyi sağlık durumunun ise, hücre ofislerde ve esnek ofislerde çalışanlarda bulunduğu ifade edilmiştir (144). Yine İsveç’te 2012 yılında, aynı şirketin üç farklı bölümünde nispeten benzer görevlerle çalışan ve özel ofislerden açık plan ofislere taşınan çalışanlarda yürütülen bir araştırmada ise, bireysel (zel) ofislerden açık planlı bir ofis ortamına taşınmadan bir ay önce ve taşındıktan , altı ve on iki ay sonra çalışanların algılanan sağlık durumlarındaki değişim araştırılmıştır. Söz konusu çalışmanın sonucunda, çalışanların sağlık algılarının, bireysel ofislerden açık plan ofislere geçişi izleyen 12 aylık dönemde azaldığı bildirilmektedir (5). Literatürde yer alan bilgiler ışığında ve bu araştırma kapsamında incelenen, çalışanların sağlık ilişkili genel bulguları ile çalışma ortamındaki kişi sayısına göre mental sağlık durumu bulgusu bir arada ele alındığında, çalışma ortamında bulunan kişi sayısının çalışanların gerek fiziksel gerekse mental sağlık durumları ile ilişkili olması yönünde değerlendirilmiştir.

Çalışanların açık plan çalışma düzeni ile ilişkili ortam gürültüsü hakkındaki görüşleri mental sağlık durumları ile değerlendirildiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farkla, gürültüden etkilenme durumu yüksek olan çalışanlarda mental sağlık durumunun kötü olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra çalışanların gürültüden etkilenme düzeyi arttıkça mental sağlık durumlarının da kötü lehine arttığı gözlenmiştir. Benzer bulgular, ortamın havalandırma-aydınlatma-termal konfor özellikleri hakkında çalışan görüşleri ile mental sağlık durumunun incelenmesinde de saptanmıştır. Buna göre, belirtilen ortam özelliklerinden yüksek düzeyde rahatsızlık duyan çalışanların mental sağlık durumlarının da kötü olduğu ve bu rahatsızlık düzeyi arttıkça mental sağlık durumunun da kötü lehine arttığı saptanmıştır. Çalışma yaşamının önemli bir bileşeni olan fiziksel özelliklerin ofis çalışanlarının sağlık sorunları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmış ve sayısı gittikçe artan literatür bulunmaktadır (10, 50, 78, 144). Çalışmalarda, ortamın fiziksel özellikleri ile ofis çalışanlarının mental iyilik halleri arasında anlamlı ilişki olduğu, ofislerdeki olumsuz vre koşullarının, özellikle düşük hava kalitesinin, gürültünün ve ergonomik koşulların çalışanların mental sağlığını etkileyebileceği ifade edilmektedir (7, 10, 119, 145, 146). İngiltere’deki ofis çalışanlarının sağlık durumlarının, bulundukları ofis tasarımı ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla uygulanan 4 farklı anketin sonuçlarının değerlendirildiği ve 1984 yılında gerçekleştirilen çalışmada, baş ağrısı, göz tahrişi ve st

solunum yolu şikâyetlerinin (öksürükler, boğaz ağrısı, vb.) açık plan ofislerde çalışanlar arasında daha yaygın olduğu, bunun gerekçesi olarak da açık ofislerdeki yüksek gürültü seviyeleri, yetersiz havalandırma koşulları ve zayıf gün ışığı penetrasyonu gösterilmiştir (147). Bu literatür bilgisi, ortam özelliklerinden etkilenme düzeyi-mental sağlık ilişkisini değerlendiren bulgular ve çalışan sayısı-ortam özelliklerinden etkilenme düzeyi arasındaki ilişkinin saptandığı önceki bulgularla birlikte ele alındığında, çalışma ortamındaki kişi sayısının, ortam özelliklerinden etkilenme düzeyi ile ilişkili olduğu ve etkilenme düzeylerinin de mental sağlık durumu ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

Açık plan ofis ile ilgili düşüncelerinin değerlendirildiği ‘mahremiyet gereksinimi’, ‘düzen gereksinimi’ ve ‘açık plan ofis olumsuzluk’ puan ortalamaları ile mental sağlık durumları incelendiğinde; Mahremiyet gereksinimi yüksek olan çalışanların, mental sağlık durumlarının kötü olduğu, düzen gereksinimi yüksek olan çalışanların, mental sağlık durumlarının kötü olduğu ve açık plan ofis çalışma düzeni hakkında daha olumsuz düşüncelere sahip çalışanların da mental sağlık durumlarının kötü olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışanların düzen gereksinimleri arttıkça mental sağlıklarının kötü lehine arttığı ve açık ofis çalışma düzeni hakkındaki olumsuzluk düzeyi arttıkça da çalışanların mental sağlığın kötü lehine arttığı saptanmıştır. Bu durum, çalışma ortamı planlamalarında, bireysel gereksinimlerin değerlendirilmesinin önemine dikkat çekmektedir.

Çalışma alanları ile ilgili genel memnuniyet dereceleri arasında mental sağlığın iyi ya da kötü olması yönünde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Çalışma alanı memnuniyet puan ortalaması yüksek olan çalışanların mental sağlığının, puanı düşük olanlara kıyasla daha iyi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, GSA puanı ile memnuniyet derecesi arasında negatif yönlü anlamlı korelasyon saptanmış ve çalışanların memnuniyetleri azaldıkça mental sağlık durumlarının kötü lehine arttığı saptanmıştır. Çalışma ortamının sağlık etkilerini inceleyen araştırmaların çoğunda, çalışma alanının çevresel özelliklerine odaklanıldığı gözlenmiştir (50, 108, 144). Ancak bu araştırma ile çalışanların çalışma alanları ile ilgili düşüncelerinin de mental sağlık durumları ile ilişkili olabileceği ve değerlendirilmelerde dikkat edilmesinin önemi ortaya konulmuştur.

Çalışanların mental sağlık durumları ile ilgili bütün bulgular bir arada değerlendirildiğinde, çalışanların bireysel gereksinimlerine ek olarak, mental sağlığın

aynı ofis içerisindeki çalışan sayısı ile doğrudan ilişkili olmadığı, ancak çalışan sayısının değişmesi neticesinde değişen çalışma ortamı faktörlerinin, iş baskısı ve mental sağlık durumun etkileyebileceği değerlendirilmelidir.

Psikososyal Etkenler ile Mental Sağlık Durumu

Çalışanların psikososyal etken özelliklerine göre mental sağlık durumları değerlendirildiğinde, iş yükü yüksek olan çalışanların mental sağlığının kötü olduğu, iş kontrolü yüksek olan çalışanların ise mental sağlık durumlarının iyi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların iş yükü arttıkça mental sağlık durumlarının kötü lehine arttığı ve iş kontrolü arttıkça da mental sağlık durumlarının iyi lehine arttığı saptanmıştır.

Karar serbestliği yüksek olan çalışanların mental sağlık durumlarının iyi olduğu saptanmış olup, beceri kullanımı ile mental sağlık durumu arasında bir ilişki saptanmamıştır. Ölçeğin bağımsız bir değişkeni olan sosyal destek boyutu değerlendirildiğinde ise, sosyal desteği yüksek olan çalışanların mental sağlık durumlarının da iyi olduğu saptanmıştır.

İş baskısı daha düşük olan çalışanların mental sağlık durumları iyi iken, iş baskısı daha yüksek olan çalışanların mental sağlık durumunun kötü olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Mental sağlığı iyi olan çalışanlar içerisinde %40,5'inin iş baskısı yüksekken, mental sağlığı kötü olanlarda iş baskısının yüksek olma sıklığı %59,2 olarak saptanmıştır. İş baskısı arttıkça mental sağlık durumunun kötü lehine arttığı saptanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

1. Araştırma grubu özellikleri incelendiğinde, büyük çoğunluğunun 40 yaş altında, yüksek lisans ve üstü öğrenim düzeyine sahip ve yarıya yakınının da araştırmacı kadrosunda olduğu saptanmıştır.

2. Çalışanların %59,0'ının açık plan ofislerde (4 ve üzerinde çalışanın bir arada olduğu ofis ortamı), %41,0'ının ise 3 ve altında kişinin olduğu ofislerde çalıştığı saptanmıştır.

3. Çalışanların, %47,4'ünün mental sağlık durumunun kötü olduğu saptanmıştır. Ayrıca, %49,4'ünde yüksek iş baskısı olduğu ve %22,2'sinin de iş stresinin olduğu saptanmıştır.

4. Araştırma grubunun yarıya yakınının mental sağlık durumunun ortalama değere göre kötü olduğu saptanmıştır. Üç ve altında kişi ile ortak ofis alanında çalışanların mental sağlık durumunun daha fazla kişi ile ofis paylaşanlara göre daha iyi olduğu saptanmıştır.

5. Araştırma grubunda yer alan çalışanların %27,6'sı en ideal çalışma ortamı olarak yalnızca kendine ait bir odayı tercih ederken, grubun büyük bir çoğunluğu 2-3 kişinin paylaştığı bir odanın en ideal çalışma ortamı olduğunu ifade etmişlerdir. Grubun yalnızca %0,6'sı en ideal çalışma ortamı olarak açık plan ofis düzenini tercih ettiğini belirtmiştir.

6. Çalışanların ofisleri ile ilgili memnuniyet düzeylerine 1 ile 10 arasında verdikleri puanlar ortalama değere (7,00) göre incelendiğinde, %32,3'ü ofis ortamından memnunken, %64,7'sinin memnun olmadığı saptanmıştır. Çalışma alanı memnuniyeti düşük olanların mental sağlık durumunun kötü ve iş baskı düzeyinin yüksek grupta olduğu saptanmıştır. Ofis memnuniyet derecesi, GSA puanı ve iş baskısı puanı ilişkileri değerlendirildiğinde, ofis memnuniyet puanı artması ile mental sağlık düzeyi iyileşmesi ve iş baskısının azalması arasında anlamlı ilişki saptanmıştır.

7. Açık plan ofis çalışma düzeni ile ilgili daha olumsuz düşüncelere sahip çalışanların mental sağlık durumlarının daha kötü ve iş baskısının daha yüksek olduğu

saptanmıştır. Açık ofis olumsuzluk puanı artmasının, GSA puanının mental sağlığın kötüleşmesi yönünde ve iş baskısının artması yönünde anlamlı ilişkili olduğu saptanmıştır.

8. Çalışma ortamındaki çalışan sayısı artması ile düzen gereksinimi puanı artmakta olduğu saptandı. Çalışanların ofis ortamıyla ilgili düzen gereksinimleri değerlendirildiğinde, düzen gereksinimine daha fazla ihtiyaç duyan çalışanların mental sağlık durumları daha kötü olduğu saptanmıştır ve düzen gereksinim puanı artması ile GSA puanının mental sağlığın kötüleşmesi yönünde ilişkili olduğu saptanmıştır.

9. Açık plan ofis çalışanlarının ortam gürültüsünden etkilendiğini düşünme düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamındaki kişi sayısı artması ile gürültüden etkilenme puanının arttığı saptanmıştır. Gürültüden daha fazla etkilendiğini düşünen çalışanların iş baskısı daha yüksek ve gürültü etkilenme puanı arttıkça iş baskısının da arttığı saptanmıştır. Benzer şekilde gürültüden etkilenme puanı ortancaya göre yüksek olan çalışanlar mental sağlık durumları ortancaya göre kötü olan grupta yer almaktaydı, gürültüden etkilenme puanı artması ile mental sağlık durumu kötüleşmesi anlamlı ilişki bulunmuştur.

10. Çalışma ortamının hava kalitesi-aydınlatma-termal konfor özellikleri bir arada değerlendirildiğinde, açık plan ofis çalışanlarının bu özelliklere ait olumsuz görüş puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışan sayısının 3 ve altında olduğu durum için hava kalitesi-aydınlatma-termal konfor özellikleri ile ilgili olumsuz görüş daha az sıklıkta iken 4 ve üzerinde çalışan sayısı için daha yüksek sıklıkta olduğu saptanmıştır. İlgili özelliklerden olumsuz etkilendiğini düşünen çalışanların, iş baskısı puan ortalamasının daha yüksek ve GSA puan ortalamasının mental kötülük yönünde yüksek olduğu saptanmıştır.

11. Çalışanların yarıya yakınında iş yükü puanı ortancanın üzerinde ve yüksek iken yarıdan fazlasının iş kontrolü puanı ortancanın altında ve düşük olarak saptanmıştır. İş baskısı puan ortalaması $0,8 \pm 0,3$ ve ortancası 0,778 (0,3-2,3) olan grubun, yaklaşık yarısının iş baskısı ortanca değere göre yüksek olarak saptanmıştır. Ek olarak, iş kontrolünün öğeleri olan karar serbestliği ve beceri kullanımlarına ait puanların da düşük olduğu saptanmıştır.

12. İsveç İş yükü-İş kontrolü-Sosyal destek ölçeği kapsamında, açık plan ofis çalışanlarının ulaşabildiği sosyal destek boyutu incelendiğinde, bütün grup için sosyal destek puan ortalamasının $19,1 \pm 3,2$ ve ortancasının 19,0 (6,0 – 24,0) olduğu saptanmıştır. Sosyal desteği yüksek olanlarda iş baskısı daha düşük ve sosyal destek azaldıkça çalışanların iş baskısı puanının artmakta olduğu saptanmıştır.

13. İş baskısı-mental sağlık durumu ilişkisi değerlendirildiğinde, iş baskısı yüksek olanlarda mental sağlık durumunun kötü olduğu, iş baskısı düşük olanlarda mental sağlık durumunun iyi olduğu saptanmıştır. İş baskısının artması ile mental sağlık kötüleşmesi (GSA puanının artması) arasında anlamlı ilişki saptanması nedeniyle, iş baskısının azaltılmasının, mental sağlık üzerine açık plan ofis ortamında da olumlu etkisinin olacağı bu çalışma ile desteklenmiştir.

6.2. Öneriler

1. Bu çalışma verilerinin tanımlayıcı olması nedeniyle saptanan ilişkilerde nedensellik tartışması yapılamadığı için, elde edilen bulgular ışığında ilişkili bulunan değişkenlerin açık plan çalışma düzeni ile ilgili mental sağlık etkisinin değerlendirilebilmesi için müdahale ve izlem araştırmaları önerilmiştir.

2. Araştırma grubunun mental sağlık durumunu belirlemek için kullanılan tarama testinde çalışanların yarıya yakınının test sonucunun pozitif (mental sağlık durumu kötü) olduğu bilgisi doğrultusunda, çalışmanın gerçekleştirildiği işyerinin sağlık birimleriyle görüşülerek, Genel Sağlık Anketi'nin 12 soruluk formunun, sağlık birimi tarafından elektronik ortamda çalışanlara gönderilerek kendi kendilerine yanıtlamaları ve sonucunu değerlendirebilmelerine imkân verecek şekilde düzenlenmesi ve bu doğrultuda çalışanların farkındalıklarının sağlanarak değerlendirilmek üzere yönlendirilmeleri amaçlı bir çalışma yapılması için işyerine öneride bulunulması planlanmıştır. Böylece, ilgili tarama testi sonucunun yüksek (olumsuz) olduğu çalışanların kendi rızalarıyla işyerinin sağlık birimine başvurmaları ve değerlendirilerek gereken sağlık hizmetine ulaşabilmeleri için bir eylem planı önerilmiştir.

3. Bu araştırmada açık plan ofis ile ilgili incelenen, çalışanların kişisel tercihlerinin ve memnuniyetlerinin, mental sağlık ve iş baskısı ile ilişkisinin saptanmış olmasına dayalı olarak, mental sağlık ve stresle ilgili işyeri iyileştirilme çalışmalarında bu etkenlerin de dikkate alınması önerilmiştir.

4. Bu çalışmada incelenen özellikler açısından, araştırma sektöründe yer alan çalışanlar özelinde, açık plan ofis düzeni yerine, daha olumlu bulgular saptanmış olan 2-3 kişilik ofislerin tercih edilmesi önerilmiştir.

5. Araştırmada saptanan sosyal destek ilişkili bulgulara dayanarak literatürle uyumlu biçimde, çalışma yaşamında psikososyal özellikleri ve mental sağlığı iyileştirmede sosyal desteğe ait çözümler üretilmesi önerilmiştir.

6. Bu araştırmada elde edilen veriler ve birbiriyle ilişkili bulunan sonuçlara dayalı olarak, açık ofis planlamalarında, ofis ortam özellikleri için çalışanların kişisel tercihlerini

değerlendiren görüşlerin alınmasına dayalı yaklaşımlar geliştirilmesi ve denenmesi önerilmiştir.

7. Dört ve daha fazla çalışanın bir arada olduğu açık planlı ofislerde, kişisel rahatsızlık ve tercih düzeylerine göre odak gruplar vb. farklı uygulamalarla benzer duyarlılıkları olan çalışanların ortak alanlara yerleştirilmesi önerilmektedir.

8. Bu çalışmada ortak alan gürültüden etkilenme puanı yüksek bulunmakla birlikte, ilgili verinin ölçüm sonucu elde edilmemesi nedeniyle, özellikle açık plan çalışma düzenlerinde kişisel rahatsızlık düzeyi – konsantrasyon ilişki değerlendirmesi amacıyla gürültü ölçümü yapılması ve açık plan ofis ortamı için ideallikle ilgili çalışılması önerilmiştir.

9. Bu çalışmada elde edilen sağlık bildirimi ve ilgili rapor kullanımı verilerine dayanılarak, ofis ortamlarının ilgili hastalıkla ilişkisinin değerlendirilebilmesi için sağlık izlemlerinde ofis bilgisi ve paylaşımı sorgulanması önerilmiştir.

10. Psikososyal etken değerlendirmelerinde, yapılan işin stres/baskı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmakta ve bu doğrultuda ölçeklerde yer alan önermeler yapılan işin çalışma koşulu özellikleri ile sınırlandırılmaktadır. Ancak, iş baskısı/mental sağlık incelenirken, çalışma koşullarının yanı sıra, çalışanların bireysel özellikleri, çalışma ortamı özellikleri ve ortam kaynaklı sağlık etkileşimlerini de ele alan bütünsel bir yaklaşım benimsenmesi önerilmiştir.

7. KAYNAKLAR

1. Reich RB. The Future of Success: Knopf Doubleday Publishing Group; 2001.
2. Pile JF. Interiors: 3rd. Book of Offices: Whitney Library of Design; 1976.
3. Bodin Danielsson C. Office experiences 2008; 605-28 p.
4. Cagnol R. A Brief History of the Office [Internet]. 2013 [Erişim tarihi 14 Haziran 2018]. Erişim adresi: <http://www.deskmag.com/en/a-brief-history-of-the-workspace-coworking-Chicago-Architecture/3>.
5. Bergstrom J, Miller M, Horneij E. Work environment perceptions following relocation to open-plan offices: A twelve-month longitudinal study. *Work*. 2015;50(2):221-8.
6. Kim J, de Dear R. Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*. 2013;36:18-26.
7. Ebissou A, Parizet E, Chevret P. Use of the Speech Transmission Index for the assessment of sound annoyance in open-plan offices. *Applied Acoustics*. 2015;88:90-5.
8. Morrison RL, Macky KA. The demands and resources arising from shared office spaces. *Applied Ergonomics*. 2017;60:103-15.
9. Veitch JA, Charles KE, Farley KMJ, Newsham GR. A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology*. 2007;27(3):177-89.
10. Chao HJ, Schwartz J, Milton DK, Burge HA. The work environment and workers' health in four large office buildings. *Environmental health perspectives*. 2003;111(9):1242-8.
11. Pejtersen JH, Feveile H, Christensen KB, Burr H. Sickness absence associated with shared and open-plan offices--a national cross sectional questionnaire survey. *Scand J Work Environ Health*. 2011;37(5):376-82.
12. Bodin Danielsson C, Chungkham HS, Wulff C, Westerlund H. Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*. 2014;57(2):139-47.
13. Brennan A, Chugh JS, Kline T. Traditional versus Open Office Design:A Longitudinal Field Study. *Environment and Behavior*. 2002;34(3):279-99.
14. Bridger RS, Brasher K. Cognitive task demands, self-control demands and the mental well-being of office workers. *Ergonomics*. 2011;54(9):830-9.
15. Kahraman MF. Türkiye'de Antropometrik Verilere Göre Ofiste Ergonomik İşyeri Tasarımı [İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2013.
16. Bilir N, Yıldız AN. İş Sağlığı ve Güvenliği: Hacettepe Üniversitesi Yayınları; 2013.

17. Üretim Yönetiminin Tarihsel Süreci [İnternet]. 21 Eylül 2018 [Erişim tarihi 15 Temmuz 2018]. Erişim adresi: <http://yalin.com.tr/uretim-yonetiminin-tarihsel-sureci/>
18. Çevik D. Sanayi Devrimlerinin Süreci ve 4. Sanayi Devrimi [İnternet]. 29 Mayıs 2017 [Erişim tarihi 18 Temmuz 2018]. Erişim adresi: <http://www.alomaliye.com/2017/05/29/sanayi-devrimlerinin-sureci-4-sanayi-devrimi/>.
19. Endüstri 4.0 nedir? [İnternet]. 2 Ocak 2016 [Erişim tarihi 20 Eylül 2018]. Erişim adresi: <https://www.muhendisbeyinler.net/endustri-4-0-nedir/>.
20. Göktürk M. Sosyo-psikolojik sorunlar çerçevesinde bilgi teknolojileri ve yeni çalışma biçimleri. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2007;1:207-20.
21. Sami A. Bilgi Teknolojisindeki Gelişmelerin Ofis Sistemleri Üzerindeki Etkisi ve Ofislerde Görsel Otomasyon. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 2006;1.
22. Dereli S. Sanayi Sonrası Toplumda Çalışma Olgusu ve Çalışma İlişkilerine Etkileri: Gazi Üniversitesi; 2015.
23. Duffy F. Office buildings and organisational change. Buildings and society: essays on the social development of the built environment. 1980:255-80.
24. Kariptaş FS, Yararel B, Ünver B. Ofis Mekânlarının Ergonomik Tasarımının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. Ergonomi kongresi; Ocak 2017; Gaziantep.
25. Dickson WJ, Roethlisberger FJ. Management and the Worker: Routledge; 2004.
26. Bramel D, Friend, R. Hawthorne, The myth of the docile worker, and class bias in psychology: American Psychologist; 1981.
27. Herzberg F. The motivation-hygiene theory. Work and the nature of man. 1971;4.
28. House RJ, Wigdor LA. Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. Personnel psychology. 1967;20(4):369-90.
29. Yusoff WFW, Kian TS, Idris MTM. Herzberg's two factors theory on work motivation: does its work for todays environment. Global Journal of commerce and management perspective. 2013;2(5):18-22.
30. Becker FD, Steele F. Workplace by design: Mapping the high-performance workscape: Jossey-Bass; 1995.
31. Sundstrom E, Sundstrom MG, Eric S. Work places: The psychology of the physical environment in offices and factories: CUP Archive; 1986.
32. Esen D. Meslek Yüksek Okullarının Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programlarında Bilgi Teknolojilerinin Kullanım Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2007.
33. Dirim A. Açık ofislerde fiziksel çevre faktörlerinin kullanıcıların algısal performansı üzerine etkileri. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, FBE, Ankara. 2010.

34. Tengilimoğlu D. Çağdaş büro yönetimi:-büro yönetiminde güncel konular ve yaklaşımlar: Gazi Kitabevi; 2009.
35. Yönt N. Bürolarda Mekânsal Organizasyon ve Esneklik Tutkusu [Yüksek Lisans Tezi]: Dokuz Eylül Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü; 2004.
36. Nişanyan Sözlük [İnternet]. 2019 [Erişim tarihi 10 Haziran 2019]. Erişim adresi: <https://www.nisanyansozluk.com/?k=ofis>.
37. Sakar M. Ofis Kullanıcıları Memnuniyet ve Beklentilerinin Tespit Edilmesi: İstanbul Ofis Piyasası [Yüksek Lisans Tezi]: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü; 2010.
38. The History of Office Design [İnternet]. 2007 [Erişim tarihi 10 Eylül 2018]. Erişim adresi: <https://k2space.co.uk/knowledge/history-of-office-design/>.
39. Yeşil Bir Ofiste Çalışmak mı? [İnternet]. 06 Eylül 2012 [Erişim tarihi 10 Eylül 2018]. Erişim adresi: <http://www.ikibin50dergisi.org/29/yesil-bir-ofiste-calismak-mi.html>.
40. Google Ofisine Giden Yol: Son Yüzyılın Ofis Tasarım Akımları. [İnternet]. 11.09.2014 [Erişim tarihi 10 Eylül 2018]. Erişim adresi: <https://onedio.com/haber/google-ofisine-giden-yol-son-yuzyilin-ofis-tasarim-akimlari-366681>.
41. Duffy F. The New Office: Conran Octopus Limited, London; 1999.
42. Ahlin J, Westlander G. Office spaces and office work-two perspectives on the office as a workplace Solna, Sweden: The Swedish National Institute for Working Life. 1991.
43. Hirano H. 5 pillars of the visual workplace: Productivity press; 1995.
44. Jiménez M, Romero L, Domínguez M, del Mar Espinosa M. 5S methodology implementation in the laboratories of an industrial engineering university school. Safety science. 2015;78:163-72.
45. Hammig O, Gutzwiller F, Bauer G. Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. BMC Public Health. 2009;9.
46. Ulutasdemir N, Cirpan M, Copur EO, Tanir F. Occupational risks of health professionals in Turkey as an emerging economy. Ann Glob Health. 2015;81(4):522-9.
47. Dindar İ, İşsever H, Özen M. Edirne merkezindeki hastanelerde görev yapan hemşirelerde iş ile ilgili rahatsızlıklar ve konulan tanılar. Hemşirelik Forumu Dergisi. 2004;7(1):59-63.
48. Parlar S. Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: sağlıklı çalışma ortamı. TAF Preventive Medicine Bulletin. 2008;7(6):547-54.
49. Bilir N. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirilmesi ve Risk Yönetimi. İSG İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi.: Başak Matbaacılık; 2005. 9-12 p.

50. De Croon E, Sluiter J, Kuijer PP, Frings-Dresen M. The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*. 2005;48(2):119-34.
51. Pejtersen J, Allermann L, Kristensen TS, Poulsen OM. Indoor climate, psychosocial work environment and symptoms in open-plan offices. *Indoor Air*. 2006;16(5):392-401.
52. Vischer JC. The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2007;23(3):175-84.
53. Demiral Y. Çalışma Yaşamında Psikososyal Etmenler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 2015;5(20).
54. World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policy-makers and practitioners. 2010.
55. Kompier M. The psychosocial work environment and health-what do we know and where should we go? *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2002;28(1):1-4.
56. A Workplace Guide to Psychological Health and Safety [İnternet]. 2008 [Erişim tarihi 12 Ekim 2018]. Erişim adresi: <https://www.guardingmindsatwork.ca/>.
57. Sauter S, Murphy L, Colligan M, Swanson N, Hurrell J, Scharf F, et al. Stress at work. DHHS (NIOSH) Publication. 1999(99-101):1-25.
58. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Stress...At Work [İnternet]. 1999 [Erişim tarihi 12 Ekim 2018]. Erişim adresi: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>.
59. Karasek Jr RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*. 1979:285-308.
60. Dwyer DJ, Ganster DC. The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 1991;12(7):595-608.
61. Wong J-Y, Lin J-H, Liu S-H, Wan T-H. Fireman's job stress: integrating work/non-work conflict with job demand-control-support model. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*. 2014;64(2):83-91.
62. Wallace J. Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 2005;60(3):510-39.
63. Bolat O. İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2011;25(2):87-101.
64. Murphy LR. Stress management in work settings: a critical review of the health effects. *American Journal of Health Promotion*. 1996;11(2):112-35.
65. Karasek R. The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure. *International Journal of Health Services*. 1989;19(3):481-508.

66. Lévi L. Stressors at the workplace: theoretical models. *Occup Med.* 2000;15:69-106.
67. Demiral Y, Ünal B, Kılıç B, Soysal A, Bilgin AC, Uçku R, ark. İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni.* 2007;26(1):11-8.
68. Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health.* 1988;78(10):1336-42.
69. Johnson JV HE, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scand J Work Environ Health.* 1989;5(4):271-9.
70. Theorell T. The demand-control-support model for studying health in relation to work environment: An interactive model. *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention.* 1996:69-85.
71. Sanne B, Torp, S., Mykletun, A., Dahl, A. A. . The Swedish Demand—Control—Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population. *Scandinavian journal of public health.* 2005;33.3:166-74.
72. Karasek R, Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. . The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology.* 1998;3(4):322.
73. Merllié D PP. Ten years of working conditions in the European Union. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2000.
74. Okutan M, Tengilimoğlu D. İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 2002;4(3).
75. Esin N. Endüstriyel alanda çalışan işçilerin sağlık davranışlarının saptanması ve geliştirilmesi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. 1997.
76. Esin MN, Aktaş E. Çalışanların sağlık davranışları ve etkileyen faktörler: sistematik inceleme. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi.* 2012;20(2):166-76.
77. Bolton KL, Rodriguez E. Smoking, drinking and body weight after re-employment: does unemployment experience and compensation make a difference? *BMC Public Health.* 2009;9(1):77.
78. Harris JR, Lichiello PA, Hannon PA. Peer reviewed: Workplace health promotion in Washington state. *Preventing chronic disease.* 2009;6(1).
79. Gatchel RJ, Schultz IZ. *Handbook of occupational health and wellness:* Springer Science & Business Media; 2012.
80. Noble RE. Depression in women. *Metabolism.* 2005;54(5):49-52.

81. Rezaki M, Kaplan İ, Özgen Üçok G, Sağduyu A, Gürsoy B, Öztürk MO. Temel sağlık hizmetlerinde ruhsal sorunlar üzerine bir alan araştırması. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 1995;6(1):3-11.
82. Katon W. Depression: Somatic symptoms and medical disorders in primary care. *Comprehensive Psychiatry*. 1982;23(3):274-87.
83. Whooley MA, Avins AL, Miranda J, Browner WS. Case-finding instruments for depression: Two questions are as good as many. *Journal of general internal medicine*. 1997;12(7):439-45.
84. Murray CJ, Lopez AD. Alternative projections of mortality and disability by cause 1990–2020: Global Burden of Disease Study. *The Lancet*. 1997;349(9064):1498-504.
85. Tezcan S, Aslan D. Ankara'da Çeşitli Meslek Gruplarında Genel Ruhsal Sağlık Durumunun Değerlendirilmesi. *Kriz Dergisi*. 2000;8(1).
86. Williams Jr JW, Pignone M, Ramirez G, Stellato CP. Identifying depression in primary care: a literature synthesis of case-finding instruments. *General hospital psychiatry*. 2002;24(4):225-37.
87. Klinkman MS, Coyne JC, Gallo S, Schwenk TL. Can case-finding instruments be used to improve physician detection of depression in primary care? *Archives of family medicine*. 1997;6(6):567-73.
88. Henkel V, Mergl R, Kohnen R, Maier W, Möller H-J, Hegerl U. Identifying depression in primary care: a comparison of different methods in a prospective cohort study. *Bmj*. 2003;326(7382):200-1.
89. Goldberg D. *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor. England: NEFR Publishing. 1978.
90. Goldberg DP, Gater R, Sartorius N, Ustun TB, Piccinelli M, Gureje O, et al. The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychological medicine*. 1997;27(1):191-7.
91. Goldberg DP, Williams P. *A user's guide to the General Health Questionnaire* 1988.
92. Goldberg D, Oldehinkel T, Ormel J. Why GHQ threshold varies from one place to another. *Psychological medicine*. 1998;28(4):915-21.
93. Kılıç C. Genel sağlık anketi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Journal of Psychiatry*. 1996;7(1):3-9.
94. Kim J. Psychological distress and occupational injury: findings from the National Health Interview Survey 2000-2003. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*. 2008;41(3):200-7.
95. Park H, Sprince NL, Lewis MQ, Burmeister LF, Whitten PS, Zwerling C. Risk factors for work-related injury among male farmers in Iowa: a prospective cohort study. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2001;43(6):542-7.

96. Veitch JA. Workplace design contributions to mental health and well-being. *Healthcare Papers*. 2011;11(Special Issue):38-46.
97. Akyl MŞ, Duymuş ZY., Akova T., Kürklü, AG, ve Karabulutlu E. Tam Protez Hastalarında Aileden Algılanan Sosyal Destek ve Stresle Baş Etme Stratejilerinin Protez Memnuniyetine Etkisini İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*. 2008;1:1-7.
98. SOP SA. İş baskısı, iş-serbest zaman çatışması, meslek memnuniyeti ve yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir inceleme. *Turizm Akademik Dergisi*. 2014;1(1):1-14.
99. Akgül A. Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri: SPSS uygulamaları: Yükseköğretim kurulu matbaası; 2005.
100. Uyar V. Kadın İstihdamı En Sıkıntılı Alanlardan Biri [İnternet]. 2018 [Erişim tarihi 18 Ekim 2018]. Erişim adresi: <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>.
101. Karabıyık İ. Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2012;32(1):231-60.
102. Şentürk B. Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi*. 2015(2):1-22.
103. Smagowska B. Noise at workplaces in the call center. *Archives of Acoustics*. 2010;35(2):253-64.
104. Gavhed D, Toomingas A. Observed physical working conditions in a sample of call centres in Sweden and their relations to directives, recommendations and operators' comfort and symptoms. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 2007;37(9-10):790-800.
105. Balazova I, Clausen G, Rindel JH, Poulsen T, Wyon DP. Open-plan office environments: a laboratory experiment to examine the effect of office noise and temperature on human perception, comfort and office work performance. *Proceedings of indoor air*. 2008;2008.
106. Lee PJ, Lee BK, Jeon JY, Zhang M, Kang J. Impact of noise on self-rated job satisfaction and health in open-plan offices: a structural equation modelling approach. *Ergonomics*. 2016;59(2):222-34.
107. Pierrette M, Parizet E, Chevret P, Chatillon J. Noise effect on comfort in open-space offices: development of an assessment questionnaire. *Ergonomics*. 2015;58(1):96-106.
108. Veitch JA, Charles KE, Newsham GR, Marquardt CJG, Geerts J. Environmental Satisfaction in Open-Plan Environments: 5. Workstation and Physical Condition Effects. *National Research Council Canada*; 2003.
109. Ulucan HF, Zeyrek S. Ofislerde iş sağlığı ve güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*. [İnternet]. 2014 [Erişim tarihi 18 Ekim 2018]. Erişim adresi: http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/IG14-ofislerde_isg

- 110.Schutte M, Marks A, Wenning E, Griefahn B. The development of the noise sensitivity questionnaire. *Noise and Health*. 2007;9(34):15.
- 111.Stephen BESaT. The impact of the ‘open’ workspace on human collaboration. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*.373.
- 112.Boutellier R, Ullman F, Schreiber J, Naef R. Impact of office layout on communication in a science-driven business. *R&d Management*. 2008;38(4):372-91.
- 113.Sundstrom E, Herbert RK, Brown DW. Privacy and communication in an open-plan office: A case study. *Environment and Behavior*. 1982;14(3):379-92.
- 114.Kaarlela-Tuomaala A, Helenius R, Keskinen E, Hongisto V. Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices–longitudinal study during relocation. *Ergonomics*. 2009;52(11):1423-44.
- 115.Zalesny MD, Farace RV. Traditional Versus Open Offices: A Comparison of Sociotechnical, Social Relations, and Symbolic Meaning Perspectives. *Academy of Management Journal*. 1987;30(2):240-59.
- 116.“İdeal Çalışma Ortamı” Anketi İşyeri Trendlerinin Değiştiğini Ortaya Çıkarttı *Architecture of Life* [İnternet]. 2016 [Erişim tarihi 22 Ekim 2018]. Erişim adresi: <https://www.architectureoflife.net/ideal-calisma-ortami-anketi-isyeri-trendlerinin-degistigini-ortaya-cikartti/>.
- 117.Carlopio JR. Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996;1(3):330.
- 118.Stokols D, Scharf T. Developing standardized tools for assessing employees' ratings of facility performance. *Performance of buildings and serviceability of facilities: ASTM International*; 1990.
- 119.Klitzman S, Stellman JM. The impact of the physical environment on the psychological well-being of office workers. *Social Science & Medicine*. 1989;29(6):733-42.
- 120.Özaslan G. Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin değerlendirilmesi (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, Türkiye. 2010.
- 121.Gürbüz S. Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2007;6(21):240-60.
- 122.Demiral Y. Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi İş Doyumu ve Mesleksel Riskler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*. 2015;7(28).
- 123.Engindeniz F. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü Acil Hizmetler Şubesi ve 112 Ambulans Servisinde Çalışan Personelin İş Stresinin Belirlenmesi *Dokuz Eylül Üniversitesi*; 2010.
- 124.Eğin A. Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik: *Beykent Üniversitesi*; 2015.
- 125.Ergül A. Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: Eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. 2012.

- 126.Ekinci H, Ekici S. İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Destegın Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma CÜ Sosyal Bilimler Dergisi 2004;27(1):109-20.
- 127.De Jonge J VBG, Landeweerd JA, Nijhuis FJ. Comparing group and individual level assessments of job characteristics in testing the job demand-control model: A multilevel approach. Human Relations. 1999;52(1):95-122.
- 128.KAILOU A. 2007-2008 Yıllarında Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Çalışan Sağlığı Biriminin Ulaştığı Sağlık Çalışanlarında İş Stresinin Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi; 2014.
- 129.Jahncke H, Halin N. Performance, fatigue and stress in open-plan offices: The effects of noise and restoration on hearing impaired and normal hearing individuals. Noise and Health. 2012;14(60):260.
- 130.Soyal A. İş yaşamında stres. Çimento İşveren Dergisi. 2009; 23(3):17-40.
- 131.Burke RJ. Sources of managerial and professional stress in large organizations. Causes, coping and consequences of stress at work. 1994:77-113.
- 132.Leong CS, Furnham A, Cooper CL. The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. Human relations. 1996;49(10):1345-63.
- 133.Sullivan SE, Bhagat RS. Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here? Journal of management. 1992;18(2):353-74.
- 134.Sparks K, Cooper CL. Occupational differences in the work-strain relationship: Towards the use of situation-specific models. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1999;72(2):219-29.
- 135.Bender A, Farvolden P. Depression and the workplace: A progress report. Current Psychiatry Reports. 2008;10(1):73-9.
- 136.Kelleci M, Aştı N, Küçük L. Bir sağlık ocağına başvuran kadınların genel sağlık anketine göre ruhsal durumları. CÜ Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi. 2003;7(2):11-4.
- 137.De la Revilla Ahumada L, De Los Ríos Álvarez A, Luna del Castillo J. Use of the Goldberg General Health Questionnaire (GHQ-28) to detect psychosocial problems in the family physician's office. Aten Primaria. 2004;33(8):417-22.
- 138.Dilbaz N, Sever G, Tekin D. Hekimlerde Ruhsal Belirti Dağılımı Üzerine Bir Çalışma. Düşünen Adam Dergisi, 1993, 6(1-2): 3-15
- 139.Kılıç C. Genel Sağlık Anketi; Faktör Analitik Bir Çalışma. Nöro Psikiyatri Arşivi. 1996;33(4):181-6.
- 140.Özçelik H. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Demografik Özellikleri İle İş Stres Düzeyi ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki Ulusal Klinisyen Hemşireler ve Ebeler Kongresi; Antalya 2001.

141. Altan Ş, Atan, M., Kızılkaya, S. Genel Sağlık Durumunu Etkileyen Faktörlerin Chaid Analizi Yöntemi İle İncelenmesi, ODTÜ Örneği. Social Sciences; Volume: 10 Number: 3; 92-106. 2015.
142. Garthus-Niegel S, Hegewald J, Seidler A, Nübling M, Espinola-Klein C, Liebers F, et al. The Gutenberg health study: associations between occupational and private stress factors and work-privacy conflict. BMC Public Health. 2016;16(1):192.
143. Nuebling M, Seidler A, Garthus-Niegel S, Latza U, Wagner M, Hegewald J, et al. The Gutenberg Health Study: measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. BMC Public Health. 2013;13(1):538.
144. Danielsson CB, Bodin L. Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. Environment and Behavior. 2008;40(5):636-68.
145. Brennan A, Chugh JS, Kline T. Traditional versus open office design: A longitudinal field study. Environment and behavior. 2002;34(3):279-99.
146. Costa AP, Villarouco V. Ergonomic analysis of the use of open-plan offices in Brazilian public sector offices. Work. 2012;41 Suppl 1:3781-7.
147. Hedge A. Evidence of a relationship between office design and self-reports of ill health among office workers in the United Kingdom. Journal of Architectural and Planning Research. 1984:163-74.

8. EKLER

EK-1: Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Formu

Bir İşyerinde Açık Plan Ofiste Çalışanların Psikososyal Etkenlerle Karşılaşma ve Genel Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Açık Plan Ofis (4 ve üzerinde kişinin bir arada çalıştığı alan)’te Çalışanların Psikososyal Etkenlerle Karşılaşma Durumları ve Genel Sağlık Durumlarının değerlendirilmesini amaçlayan bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı İş Sağlığı yüksek lisans tezi olarak Doç. Dr. Sibel KIRAN sorumluluğunda Gözde YURTTAGÜL tarafından yapılmaktadır. Sizin yanıtlarınızdan elde edilecek sonuçlarla, çalışanların çalışma koşulları ile ilişkili özellikler incelenerek, psikososyal faktörler değerlendirilecek, bunun genel sağlık durumu ile ilişkisi araştırılacak, olumlu bir çalışma ortamı sağlanması konusunda öneriler oluşturulacak ve bu konudaki planlama süreçlerine katkı sağlanabilecektir. Bu doğrultuda, anketimizde yer alan soruların tümünü tanımlanan en uygun biçimiyle yanıtlamanız büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler araştırmacılar tarafından gizli tutulacak ve sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Sonuçlar bu gizlilik dikkate alınarak raporlaştırılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz.

Lütfen anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Bu bilgilendirilmiş onam formuna imza atınız ve formu yanıtladığınız anketlerden ayırarak size veren araştırmacıya teslim ediniz. Yanıtladığınız anketi biriminize konulan kapalı kutulara isimsiz olarak atınız. Böylece araştırmaya katılma onayınız ile ankete doldurduğunuz bilgileriniz ayrılmış kişisel yanıtlarınız gizlenmiş olacaktır.

Yanıtlarınızı, soruların altında yer alan seçenekler arasından uygun olanı daire içine alarak ya da açık uçlu sorularda sorunun altında bırakılan boşluğa yazarak belirtiniz. Birden fazla seçenek işaretleyebileceğiniz belirtilen sorularda, size uygun gelen bütün seçenekleri işaretleyiniz. Eğer sorunun yanıtları arasında “diğer” seçeneği mevcutsa ve yanıtınız var olan seçenekler arasında yer almıyorsa, bu durumda yanıtınızı “diğer” seçeneğindeki boşluğa yazınız.

Lütfen araştırmaya katılmayı kabul edip etmeyeceğinizi belirtiniz.

☐ Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum

☐ Araştırmaya katılmayı kabul etmiyorum

İmza:

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıdaki kişi(ler) ile iletişim kurabilirsiniz:

Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı AD
Telefon: 305 31 41

Araştırmacı: Gözde YURTTAGÜL

Telefon: 0(535) 766 61 31

Sorumlu Araştırmacı ve Danışman: Doç. Dr. Sibel KIRAN

Telefon: 0(533) 662 45 01

Bir İşyerinde Açık Plan Ofiste Çalışanların Psikososyal Etkenlerle Karşılaşma ve Genel Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi Anket Formu

I. BÖLÜM: Bireysel Özellikler, Sağlık Durumu ve Çalışma Yaşamı Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: (1) ☐ Kadın (2) ☐ Erkek
2. Öğrenim Durumunuzu işaretleyiniz:
(1)☐Orta öğretim (2)☐ Lise ve dengi (3)☐ Üniversite (4)☐ Yüksek Lisans (5) ☐ Doktora
3. Doğum tarihiniz nedir? (sadece yıl olarak belirtiniz):
4. Medeni Durumunuz:
(1) ☐ Bekâr (2) ☐ Evli
5. Doktor tarafından teşhis/tanı konulmuş kronik bir hastalığınız var mı?
(0)☐ Yok (1)☐ Var
6. Sağlık sorunu nedeniyle sürekli olarak kullandığınız ilaç(lar) var mı?
(0)☐ Yok (1)☐
7. Son bir yılda solunum yolu ile bulaşan enfeksiyona bağlı tedavi gördünüz mü?
(0)☐ Hayır (1)☐ Evet
8. Son bir yıl içinde hiç sağlık raporu kullandınız mı?
(0)☐ Hayır (1)☐ Evet ise (lütfen belirtiniz).....gün
9. Çalışma ortamınızdan kaynaklandığını düşündüğünüz hastalık ya da yakınmanız var mı?
(0)☐ Yok (1)☐ Var
10. Çalışma hayatında geçirdiğiniz toplam süre? yıl..... ay
11. Bu işyerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....yıl..... ay
- 12.Şu anki çalışma alanınızda (ofisinizde) ne kadar süredir çalışmaktasınız? yıl ay
13. Çalışma alanınızda (ofisinizde) günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz? Günde saat çalışıyorum.
14. Fazla çalışma - mesai yapıyor musunuz?
(0) ☐ Hayır (1) ☐ Evet saat
15. Hafta sonu iş yetiştirmek için çalışmak zorunda kalıyor musunuz?
(0) ☐ Hayır(1)☐ Evet saat
16. Eve iş götürmeniz gerekiyor mu? (0)☐ Hayır (1)☐ Evet saat /hafta

17. Yıllık izin kullanma taleplerinizde sorun yaşıyor musunuz? (0) ☐ Hayır (1) ☐ Evet

18. Unvanınız nedir?

- (1) ☐ Araştırmacı
- (2) ☐ Uzman Araştırmacı
- (3) ☐ Başuzman Araştırmacı
- (4) ☐ Bilimsel Programlar Uzman Yardımcısı
- (5) ☐ Bilimsel Programlar Uzmanı
- (6) ☐ Bilimsel Programlar Başuzmanı
- (7) ☐ Uzman Yardımcısı
- (8) ☐ Uzman
- (9) ☐ Başuzman
- (10) ☐ Mühendis
- (11) ☐ Başmühendis
- (12) ☐ Teknisyen
- (13) ☐ Uzman Teknisyen
- (14) ☐ Başteknisyen
- (15) ☐ Diğer.....

19. İşinizden elde ettiğiniz gelir harcamalarınıza yetiyor mu?

1 = hiç yetmiyor, 10 = artırbileceğim kadar rahat yetiyor olarak puanlarsanız kaç puan verirsiniz yuvarlak içine alınız:

Hiç yetmiyor 1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 Artırabiliyorum

20. Aldığınız maaş konusundakini düşünceleriniz nelerdir? Kendi statünüzde çalışan biri için aldığınız maaşı, yaptınız iş için çok az aldığınızı düşünüyorsanız (1) ve tam olarak hak ettiğiniz maaşı aldığınızı düşünüyorsanız (4), hak ettiğinizin çok üzerinde aldığınızı düşünüyorsanız (7) olacak şekilde yuvarlak içine alınız:

Yaptığım iş için çok az 1-----2-----3-----4-----5-----6-----7 Hak ettiğimin çok üzerinde

21. Hanenizin ekonomik durumunu topluma göre değerlendirecek olursanız kaç puan verirdiniz? 1 = topluma göre en düşük, 10 = genel topluma göre en yüksek, olarak puanlarsanız kaç puan verirsiniz yuvarlak içine alınız:

Topluma göre en düşük 1---2---3---4---5---6---7---8---9---10 Topluma göre en yüksek

II. BÖLÜM: Genel Sağlık Anketi

SON ZAMANLARDA

1. Endişeleriniz nedeniyle uykusuzluk çekiyor musunuz?	(0) hayır, hiç çekmiyorum	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden sık	(3) çok sık
2. Kendinizi sürekli zor altında hissediyor musunuz?	(0) hayır, hissetmiyorum	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden sık	(3) çok sık
3. Yaptığınız işe dikkatinizi verebiliyor musunuz?	(0) her zamankinden iyi	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden az	(3) her zamankinden çok daha az
4. İşe yaradığınızı düşünüyor musunuz?	(0) Her zamankinden çok	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden az	(3) her zamankinden çok daha az
5. Sorunlarınızla uğraşabiliyor musunuz?	(0) Her zamankinden çok	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden az	(3) her zamankinden çok daha az
6. Karar vermekte güçlük çekiyor musunuz?	(0) Hayır, hiç çekmiyorum	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden sık	(3) çok sık
7. Zorlukları halledemeyecek gibi hissediyor musunuz?	(0) hayır, hiç hissetmiyorum	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden sık	(3) çok sık hissediyorum
8. Değişik yönlerden baktığınızda kendinizi mutlu hissediyor musunuz?	(0) Her zamankinden çok	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden az	(3) her zamankinden çok daha az
9. Günlük işlerinizden zevk alabiliyor musunuz?	(0) Her zamankinden çok	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden az	(3) her zamankinden çok daha az
10. Kendinizi keyifsiz ve durgun hissediyor musunuz?	(0) hayır, hiç hissetmiyorum	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden çok	(3) çok sık
11. Kendinize güveninizi kaybediyor musunuz?	(0) hayır, hiç kaybetmiyorum	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden fazla	(3) çok fazla
12. Kendinizi değersiz biri olarak görüyor musunuz?	(0) hayır, hiç görmüyorum	(1) her zamanki kadar	(2) her zamankinden sık	(3) çok sık

III. BÖLÜM: İsveç İş Yüğü-İş Kontrolü-Sosyal Destek Anketi

Aşağıdaki bölümde yaptığınız işin stres düzeyini belirlemek amacıyla bazı sorular ve ifadeler yer almaktadır. Lütfen yaptığınız iş ile alakalı en uygun seçeneği işaretleyiniz.

	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
İş Yüğü				
1. İşinizde çok hızlı çalışmak zorunda mısınız?	4	3	2	1
2. İşinizde çok yoğun çalışmak zorunda mısınız?	4	3	2	1
3. İşiniz çok fazla kuvvet (efor) gerektirir mi?	4	3	2	1
4. İşinizde, işinizle ilgili görevleri yetiştirecek kadar zamanınız oluyor mu?	4	3	2	1
5. İşinizde sizden birbiriyle çelişen görevler istenir mi?	4	3	2	1
Beceri kullanımı				
6. İşinizde yeni şeyleri öğrenme olasılığı var mıdır?	4	3	2	1
7. İşiniz yüksek düzeyde beceri veya uzmanlık gerektirir mi?	4	3	2	1
8. İşinizde sizden yenilikler yapmanız beklenir mi?	4	3	2	1
9. İşinizde her gün aynı şeyleri mi yaparsınız?	4	3	2	1
Karar Serbestliği	4	3	2	1
10. İşinizi NASIL yapacağınız konusunda karar vermede sizin seçim hakkınız var mı?	4	3	2	1
11. İşinizde NE yapacağınıza karar vermede sizin seçim hakkınız var mıdır?	4	3	2	1
	Tamamen katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kısmen katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
Sosyal Destek				
12. Çalıştığım yerde sakin ve hoş bir ortam var	4	3	2	1
13. Çalıştığım yerde birbirimizle iyi geçiniriz	4	3	2	1
14. İş yerinde diğer çalışanlar beni destekler	4	3	2	1
15. Kötü günümdeysem iş yerindekiler durumumu anlarlar	4	3	2	1
16. Üstlerimle ilişkilerim iyidir	4	3	2	1
17. İş arkadaşlarımla çalışmak hoşuma gider	4	3	2	1

IV. BÖLÜM: Çalışma ortamı ile ilgili görüşler

22. Çalışma alanınızın bulunduğu ortamda siz dâhil kaç kişi çalışmaktasınız? kişi

23. Lütfen aşağıda yer alan ölçekten çalışma alanınız (ofisiniz) ile ilgili genel memnuniyetinizi ifade eden rakamı yuvarlak içine alarak puanlayınız. (1 en düşük 10 en yüksek memnuniyet derecesi olmak üzere)

Hiç memnun değilim 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10 çok memnunum

24. Size göre en ideal çalışma ortamını işaretleyiniz.

- (1) Yalnızca kendime ait bir oda
- (2) 2-3 kişinin paylaştığı bir oda
- (3) Açık plan ofis (4 ve üzerinde kişinin bir arada çalıştığı alan)
- (4) Açık alanda bölünmüş çalışma ortamı kübik vb
- (5) Diğer (lütfen belirtin)

25. Bu bölümde yer alan sorular çalışma ortamındaki gürültü ile ilgili algınızı değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki ifadeler için size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her zaman
Çalışma ortamının genel gürültü seviyesi dikkatimi dağıtmaktadır.	0	1	2	3	4
Ofis içerisindeki cihazların çalışması beni rahatsız etmektedir.	0	1	2	3	4
Çalan telefon sesleri beni rahatsız ediyor.	0	1	2	3	4
Ofis içerisinde iş arkadaşlarımla konuşmalarını rahatça duyuyorum ve anlayabiliyorum.	0	1	2	3	4
İş arkadaşlarımla konuşmaları beni rahatsız ediyor.	0	1	2	3	4
İşimi yapabilmek için kulaklık takma ihtiyacı duyuyorum	0	1	2	3	4

26. Aşağıda yer alan sorular, çalışma ortamınızın değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen çalışma ortamınızla ilgili olarak aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalışma ortamının aydınlatması işimi rahatça yapabileceğim şekildedir.	0	1	2	3	4
Ofisin termal konforunun (ısı-nem-hava akımı üçlüsü) iyi olduğunu düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Ofis termal konforunun istediğim düzeyde olmaması performansımı düşürür.	0	1	2	3	4
Çalışma ortamındaki havalandırmanın yetersiz (kişi başına 10 m3ten az)olduğunu düşünüyorum	0	1	2	3	4

V. BÖLÜM: Açık Plan Ofis Çalışma Düzeni ile İlgili Görüşler

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Başkaları ile aynı ofis içerisinde çalışmanın kişinin performansını düşürdüğüne inanıyorum.	0	1	2	3	4
Rahatlamak için gün içerisinde sık sık ofisten çıkma isteği duymaktayım.	0	1	2	3	4
Bir an önce mesainin bitmesini istediğim zamanlar oldukça fazladır.	0	1	2	3	4
Ofis içerisindeki hareketlilik dikkatimi dağıtır.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışmanın çalışanları mobingden koruyacağını düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışırken cinsiyete özel düzenlemelere ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Genel olarak başkaları ile aynı alanda çalışmak iş arkadaşları ile iş iletişimini olumlu etkiler.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışmanın çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımını artırdığını düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışmanın sosyal iletişimi kuvvetlendirdiğini düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışmanın iş arkadaşlarını rahatsız etmemek konusunda duyarlılık sağladığını düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Bana ayrılan çalışma alanımın yetersiz olduğunu düşünüyorum.	0	1	2	3	4

VI. BÖLÜM: Kişisel Alan ve Mahremiyet Olgusu ile İlgili Görüşler

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kendime ait ayrı bir oda ihtiyacı duyuyorum.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışmanın kişilerin mahremiyetini ihlal ettiğini düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Çalışma alanımın yerleşimi nedeniyle başkaları tarafından izlenme hissi yaşıyorum.	0	1	2	3	4
Çalışma ortamımda iş arkadaşlarımla olmasa özgür davranmamı engeller.	0	1	2	3	4
Bilgisayar ekranımın başkaları tarafından görülebilir olmasından rahatsızlık duyarım.	0	1	2	3	4
Misafirlerimi çalışma alanımda rahatlıkla ağırlayabiliyorum.	0	1	2	3	4
Ofis içerisinde özel telefon görüşmelerimi rahatlıkla yapabilirim.	0	1	2	3	4
Çalışma alanımda kişisel eşyalarımı rahatlıkla bırakabiliyorum.	0	1	2	3	4

VII. BÖLÜM: İşyeri düzeni ile ilgili görüşler

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Ofis içerisindeki eşyaların (dolap, fotokopi cihazı vb.) yerleşiminden memnunum.	0	1	2	3	4
Ofisin temiz olduğunu düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışmanın işyeri hijyen koşullarını olumsuz etkilediğini düşünüyorum.	0	1	2	3	4
Başkaları ile aynı alanda çalışmanın işyeri ortam havasını daha fazla kirlettiğini düşünüyorum.	0	1	2	3	4

27. Çalışma ortamınızla ilgili olarak, yazılı ya da sözlü duyurulmuş kurallar var mıdır?

(0) Yok

(1) Sözlü olarak var (lütfen aşağıdaki seçeneklerden bir ya da birkaçını işaretleyiniz)

(2) Yazılı olarak var (lütfen aşağıdaki seçeneklerden bir ya da birkaçını işaretleyiniz)

28. Yukarıda belirtilen hususlara (kural olarak getirilmemiş olsa dahi) ofis çalışanları tarafından ne ölçüde uyulduğunu düşünüyorsunuz?

Uyulma düzeyi 1 ile 10 arasında puanlanacak olursa:

Kesinlikle uyulmuyor 1—2—3—4—5—6—7—8—9—10 kesinlikle uyuluyor

Uyulmadığında yaptırım var mı?

(0) ☐ Hayır (1) ☐ Evet ise nedir?

Teşekkür ederiz.

**EK-2: Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun
24.11.2016 Değerlendirme Tarihi ve 16969557-1196 Sayılı Araştırma Projesi
Değerlendirme Raporu**



**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu**

Sayı : 16969557 -1196

Konu :

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 24 KASIM 2016 PERŞEMBE
Toplantı No : 2016/23
Proje No : GO 16/736 (Değerlendirme Tarihi: 24.11.2016)
Karar No : GO 16/736- 17

Üniversitemiz Halk Sağlığı Enstitüsü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Sibel KIRAN' ın sorumlu araştırmacı olduğu ve Gözde YURTTAGÜL' ün yüksek lisans tezi olan, GO 16/736 kayıt numaralı ve *"Bir İşyerinde Açık Plan Ofiste Çalışanların Psikososyal Etkenlerle Karşılaşma ve Genel Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi"* başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, idari izinlerin tamamlanması kaydı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

- | | |
|--|---|
| 1. Prof. Dr. Sevdâ F. MÜFTÜOĞLU (Başkan) | 10 Prof. Dr. Oya Nuran EMİROĞLU (Üye) |
| 2. Prof. Dr. Nurten AKARSU (Üye) | 11 Yrd. Doç. Dr. Özay GÖKÖZ (Üye) |
| 3. Prof. Dr. M. Yıldırım SARA (Üye) | 12. Doç. Dr. Gözde GİRGİN (Üye) |
| 4. Prof. Dr. Necdet SAĞLAM (Üye) | 13. Doç. Dr. Fatma Visal OKUR (Üye) |
| 5. Prof. Dr. Hatice Doğan BUZOĞLU (Üye) | 14. Yrd. Doç. Dr. Can Ebru KURT (Üye) |
| İZİNLİ | İZİNLİ |
| 6. Prof. Dr. R. Köksal ÖZGÜL (Üye) | 15. Yrd. Doç. Dr. H. Hüseyin TURNAGÖL (Üye) |
| 7. Prof. Dr. Ayşe Lale DOĞAN (Üye) | 16. Öğr. Gör. Dr. Müge DEMİR (Üye) |
| 8. Prof. Dr. Elmas Ebru YALÇIN (Üye) | 17. Öğr. Gör. Meltem ŞENGELEN (Üye) |
| İZİNLİ | |
| 9. Prof. Dr. Mintaze Kerem GÜNEL (Üye) | 18. Av. Meltem ONURLU (Üye) |

Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

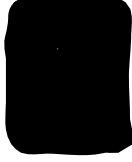
06100 Sıhhiye-Ankara

Telefon: 0 (312) 305 1082 • Faks: 0 (312) 310 0580 • E-posta: goetik@hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:

EK-3:

Resmi İzin Yazısı



Sayı : 59460554-044-E.75053
Konu : Anket talebi

29/03/2017

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

İlgi : 17/01/2017 tarihli ve 227 sayılı yazı.

İlgi yazınızda Üniversiteniz Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı İş Sağlığı programı öğrencisi Gözde YURTTAGÜL'ün Doç. Dr. Sibel KIRAN sorumluluğunda "Bir İş Yerinde Açık Plan Ofiste Çalışanların Karşılaştığı Psikososyal Etkenlerin ve Genel Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi" konulu tezi kapsamında Kurumumuz personeline yönelik anket çalışması yapması için izin talep edilmiştir.

Talebiniz değerlendirilmiş olup, söz konusu anket çalışmasının yapılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.


Genel Sekreter

Ek:İlgi Yazı

BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR.
Evrak doğruluğu için <http://evrakdogrulama.nabireg.gov.tr/V-BENI/41P77> adresinden yapılabilir.

EK-4: Turnitin Dijital Makbuz

Dijital Makbuz

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Gözde Yurttagül
 Ödev başlığı: Bir İşyerinde Açık Plan Ofis Çalışanl...
 Gönderi Başlığı: BİR İŞYERİNDE AÇIK PLAN OFİSTE.
 Dosya adı: savunmasonrasA+hali_gozde.docx
 Dosya boyutu: 1.99M
 Sayfa sayısı: 163
 Kelime sayısı: 37,251
 Karakter sayısı: 243,426
 Gönderim Tarihi: 27-Ağu-2019 10:03AM (UTC+0300)
 Gönderim Numarası: 1163927082

T.C.
 HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
 SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BİR İŞYERİNDE AÇIK PLAN OFİSTE ÇALIŞANLARIN
 PSİKOSSİYAL ETKENLERLE KARŞILAŞMA VE GENEL
 SAĞLIK DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Gözetmen: GÖZDE YURTTAGÜL

İzlenim Programı:
 YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ankara
 2019

EK-5: Orijinallik Raporu Ekran Çıktısı

BİR İŞYERİNDE AÇIK PLAN OFİSTE ÇALIŞANLARIN PSİKOSOSYAL ETKENLERLE KARŞILAŞMA VE GENEL SAĞLIK DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

% 11	% 11	% 4	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 3
2	nursingdepartment.nursing.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	earsiv.okan.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	doczz.biz.tr İnternet Kaynağı	% 1
6	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
7	www.kalite.saglik.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	www.itobiad.com İnternet Kaynağı	<% 1

9. ÖZGEÇMİŞ

A. KİŞİSEL BİLGİLER

Adı : Gözde YURTTAGÜL
 Doğum yeri ve tarihi : Bursa 04.10.1984
 Adres : 2583. Sokak Değişim Apt. No:2/1 Daire No:62 Çayyolu
 Mah. Çankaya Ankara
 Telefon : +90 535 766 6131
 e-posta : gzdekurt@yahoo.com

B. EĞİTİM

- Eylül 2005 – Eylül 2012
 Eskişehir Anadolu Üniversitesi
 İşletme Fakültesi / İşletme Bölümü – Lisans
- Eylül 2002 – Haziran 2007
 Orta Doğu Teknik Üniversitesi
 Mühendislik-Mimarlık Fakültesi / Çevre Mühendisliği Bölümü – Lisans
- Eylül 1999 – Haziran 2002
 Ankara Atatürk Anadolu Lisesi

C. MESLEKİ DENEYİM

- Aralık 2015 – devam
 Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)
 Uluslararası İşbirliği Daire Başkanlığı / Bilimsel Programlar Uzman Yrd.
- Nisan 2009 – Aralık 2015
 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
 İş Teftiş Kurulu Başkanlığı / İş Müfettişi
- Nisan 2008 – Kasım 2009
 Demir Çelik Üreticileri Derneği / Çevre Mühendisi
- Temmuz 2007 – Mart 2008
 Orta Doğu Teknik Üniversitesi
 Çevre Mühendisliği Bölümü / Proje Asistanı