



# BİR TEKSTİL FABRİKASINDA PSİKOSOSYAL RİSKLER VE MENTAL SAĞLIK DURUMU

## Psychosocial risks and mental health status in a textile factory

Gökçen ARKAN DEMİRAL<sup>1</sup>, Ceyda ŞAHAN<sup>2</sup>, Esra AYDIN ÖZGÜR<sup>3</sup>,  
Mustafa VATANSEVER<sup>4</sup>, Yücel DEMİRAL<sup>2</sup>

### Özet

Bu kesitsel çalışmada tekstil sektöründe bir iş yerinde psikososyal riskler ve mental sağlık birlikteliğinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. 407 çalışana psikososyal risk değerlendirme ölçeği uygulanmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni mental sağlık durumu, Genel Sağlık Anketi'nin (GSA) 12 soruluk formu ile değerlendirilmiştir. Temel bağımsız değişkenler, KOPSOR-TR-kısa ile değerlendirilen psikososyal riskler, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki sınıf, kronik hastalık öyküsü, mevcut iş yerinde çalışma süresi, vardiyalı çalışma durumu, günlük çalışma saati, gece çalışma durumu, yöneticilik görevi varlığı, iş kazası geçirme durumudur. İstatistik analizlerde tanımlayıcı istatistikler sayı ve yüzde olarak, dağılım istatistikleri ise ortalama ve standart hata olarak belirtilmiştir. İki grupta sürekli değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır. Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında ki kare testi yapılmıştır. Çok değişkenli analizlerde lojistik regresyon modelleri kullanılmıştır. Bu çalışmada psikososyal riskler içerisinde sırasıyla en çok çalışma hızının yüksek olması, tanınırlık eksikliği, işe etki eksikliği, sosyal destek eksikliği öncelikli riskler olarak saptanmıştır. Kadınların psikososyal risk puanları erkeklerden daha yüksektir. Mesleki sınıfa göre değerlendirildiğinde psikososyal risklerin çoğu beyaz yakalılarda mavi yakalılara göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Mental sağlık beyaz yakalılarının %76'sında kötü saptanırken; mavi yakalılarda bu oran %84'tür ve bu fark anlamlıdır (p<0.05). Beyaz yakalılarda yaş ve cinsiyete göre düzeltildiğinde psikososyal risklerin çoğunun mental sağlık üzerine olumsuz etkileri olduğu saptanmıştır. Bu bulguya ek olarak tekstil sektöründe çalışan beyaz yakalılar da literatürde bildirilen mavi yakalılar kadar psikososyal risklerden etkilenme riskleri olabileceği düşünülmüştür.

**Anahtar kelimeler:** KOPSOR, psikososyal, tekstil, mental sağlık, GSA.

### Abstract

In this cross-sectional study it was aimed to evaluate the psychosocial risks and mental health association in a workplace in textile sector. Psychosocial risk assessment questionnaire was applied to 407 employees. The dependent variable of the study was mental health status which was evaluated with the 12-question form of the General Health Questionnaire (GHQ). Main independent variables included psychosocial risks evaluated with COPSOQ-TR-short, age, gender, marital status, education level, occupational class, chronic illness history, working time at current workplace, shift working status, daily working hours, night working status, the presence of a managerial task, work accident history. In statistical analyzes, descriptive statistics are shown as numbers and percentages, and distribution statistics are shown as mean and standard error. Student's t-test was used in the comparison of continuous variables with two independent groups. Chi-square test was used to compare categorical variables. Logistic regression models were used in multivariate analyses. In this study, high working pace, lack of recognition, lack of influence at work, lack of social support found as the primary risks among the other psychosocial risks. Psychosocial risk scores of women were found higher than men. Most of the psychosocial risks were found to be significantly higher in white-collar workers than in blue-collar workers. While poor mental health was found 76% of white-collar workers; this ratio is 84% in blue-collar workers (p<0.05). However, adjusted psychosocial risks were found to have negative effects on mental health only in white collar workers. There was no significant relationship between psychosocial risks and mental health in blue collar workers. Additionally, it has been suggested that white-collar workers working in the textile sector may also be at high risk of being affected by psychosocial risks as much as blue-collar workers reported in the literature.

**Keywords:** COPSOQ, psychosocial, textile, mental health, GHQ.

1- İzmir Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi. İzmir, Türkiye

2- Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı. İzmir, Türkiye

3- İstanbul Süreyyapaşa Göğüs ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi. İstanbul, Türkiye

4- Özel Sektörde İşyeri Hekimi. Türkiye

**Sorumlu Yazar / Corresponding Author:** Uzm. Dr. Gökçen Arkan DEMİRAL

e-posta / e-mail: gokcenarkan@hotmail.com

**Geliş Tarihi / Received:** 11.05.2022, **Kabul Tarihi / Accepted:** 14.12.2022

**ORCID:** Gökçen ARKAN DEMİRAL: 0000-0003-4783-2819, Ceyda ŞAHAN: 0000-0002-7373-1213,

Esra AYDIN ÖZGÜR: 0000-0002-5548-1206, Mustafa VATANSEVER: 0000-0002-5312-0992,

Yücel DEMİRAL: 0000-0002-4281-0218

**Nasıl Atıf Yapırım / How to Cite:** Arkan Demiral G, Şahan C, Aydın Özgür E, Vatansever M, Demiral Y. Bir Tekstil Fabrikasında Psikososyal Riskler ve Mental Sağlık Durumu. ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi. 2023;8(1):54-70.

## 1. Giriş

Son iki dekatta çalışma yaşamında yaşanan değişim, çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek yeni psikososyal risklerin doğmasına sebep olmuştur. Bu riskler genel olarak işin içeriği, iş organizasyonu ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları arasındaki çelişkiler ile ilgilidir (1). Özellikle son yıllarda iş yükü, iş kontrolü, sosyal destek gibi klasik denilebilecek psikososyal risklere işin karmaşıklığı, anlamı, değişkenliği, zihinsel iş yükü, değişken çalışma saatleri, kariyer kaygısı, rol çatışması, eğitim gereksinimi, kişilerarası ilişkiler, iş-ev çatışması, kültürel ayrımcılık gibi birçok yeni psikososyal etmen eklenmiştir (2)

Psikososyal risk düzeylerinin saptanması ve izlenmesi, gerekli önlemlerin alınmasında önemlidir. Psikososyal riskleri değerlendirmede standartlaştırılmış ölçekler, klinik incelemeler, gözlemsel yöntemler, kayıtlar, ikincil veriler ve nitel görüşmeler gibi farklı yöntemler kullanılabilir. Psikososyal risklerin değerlendirilmesinde standardize edilmiş anketlerin kullanılması daha az maliyetli ve pratik olduklarından sıklıkla işyerlerinde risk değerlendirmelerinde ve araştırmalarda kullanılmaktadır. Son yıllarda yeni tanımlanan psikososyal risk etmenlerinin çoğunluğunu değerlendirmeye olanak sağlayan Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme (KOPSOR) ölçeği yaygın olarak kullanılan ölçekler arasındadır. KOPSOR; iş yerinde psikososyal risk değerlendirme, iş ve sağlık araştırmalarında kullanılmak üzere geliştirilmiş ve Türkçe dahil bir çok dile uyarlanmıştır (3, 4). KOPSOR ölçeği iş yerindeki talepler, iş organizasyonu, iş içeriği, kişiler arası ilişkiler ve liderlik, iş-birey ilişkisi, sosyal kapital, sağlık ve refah seviyesini içeren geniş bir alanı kapsamaktadır (4).

Psikososyal risklerin çalışanların sağlığını ve işyerini etkileyen birçok olumsuz sonucu vardır. Bunlar kas-iskelet sistemi sorunları, kardiyovasküler hastalıklar, ruhsal sorunlar, stres, tükenmişlik, düşük yaşam kalitesi, hastalığa bağlı işe devamsızlık, çalışan değişim hızında artış, verimlilik ve

motivasyon kaybı gibi sonuçlardır. Mental sağlık durumu bunlardan en sık etkilenenler arasındadır. Psikososyal risklerin mental sağlığı olumsuz etkilediğini gösteren birçok araştırma ve meta analiz vardır (5). Artan psikososyal riskler, çalışanlarda fizyolojik olarak, nöroendokrin ve immün reaksiyonlarla; duygusal olarak, endişe, depresyon, yabancılaşma, ilgisizlikle; bilişsel olarak, algının kısıtlanması, konsantrasyon kapasitesinin ve yaratıcılığın değişmesi, karar vermede zorluk ile; davranışsal olarak, madde bağımlılığı (alkol, tütün, uyuşturucu) ve şiddet ile kendini göstermektedir (6).

Bindokuzyüzyetmiş'li yıllarda başlayan, küresel endüstriyel işgücü dağılımındaki ayrışmanın önemli bileşenlerinden birisi de tekstil endüstrisidir. Tekstil ve giyim üretimi bu yıllardan itibaren gelişmekte olan ülkelere kaymıştır. Gelişmiş ülkeler daha fazla hizmet ve bilgi teknolojilerine yönelirken, uluslararası tekstil markalarının üretimleri de gelişmekte olan ülkelere yönelmiştir. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporuna göre 1980-1993 yılları arasında Almanya, İngiltere ve Fransa da tekstil üretimi sırasıyla %40, %41, %45 azalırken aynı dönemde Türkiye, Çin, Malezya'da sırasıyla %33, %85, %160 artmıştır (7). Günümüzde Avrupa ve Kuzey Amerika küresel markalarının üretimi çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşmektedir. Tekstil ticaretindeki küresel rekabete bağlı olarak maliyetlerin düşürülmesinden en fazla etkilenenler de gelişmekte olan ülkelerde çalışanlar olmaktadır. Uzun çalışma saatleri, güvencesiz ve informal çalışma, taşeron ilişkileri, sendikasızsız çalışma gelişmekte olan ülkelerde ve bu ülkelerdeki tekstil sektöründe oldukça yaygındır. Tekstil sektöründeki yoğun rekabet ve çalışma ortamındaki olumsuz şartlar iş kazaları, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıkları beraberinde getirmektedir (8). Tekstil sektöründe uzun çalışma saatleri, aşırı iş baskısı ve zorlu müşteri talepleri gündeme gelmekte ve psikososyal risklerin önemine dikkat çekilmektedir (9). Mental sağlık sorunlarının da tekstil sektöründe sık

görüldüğü bilinmektedir (10). Kongo'da tekstil sektöründe yapılan bir çalışmaya göre çalışanların %22'sinin, iş stresine maruz kaldığı ve iş stresinin işe adaptasyonu zorlaştırdığı, aynı zamanda da alkol tüketimini artırdığı saptanmıştır (11).

Tekstil/giyim sektörü ülkemizde çok geniş uygulama alanı olan bir sektördür; imalat sanayindeki girişim sayısının %23,8'inin, çalışan sayısının ise %27,4'ünün hazır giyim, tekstil ve deri sektörlerinde yer

aldığı görülmektedir. Bu veriler ışığında, imalat sanayiinde yer alan işletmelerin ve çalışanların yaklaşık ¼'ünün hazır giyim ve tekstil sektörlerinde faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır (12). Türkiye'de tekstil sektöründe psikososyal risklerin değerlendirildiği çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışmada tekstil sektöründe bir iş yerinde psikososyal riskler ve mental sağlık birlikteliğinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

## Gereç ve Yöntem

Bu araştırma kesitsel bir çalışmadır. Araştırmanın evreni İzmir'de tekstil sektöründe özel bir iş yerinde çalışanlarından oluşmaktadır. İşyerinde 01.07.2019-31.08.2019 tarihleri arasında 449 çalışanın tamamına psikososyal risk değerlendirme ölçeği iletilmiş anketin tamamını dolduran 407 kişi çalışmaya dahil edilerek çalışanların %90,6'sına ulaşılmıştır. İş yerinde en az 6 aydır çalışanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Veri, çalışanların kendi bildirimlerine göre elle anket doldurma yöntemiyle toplanmıştır. Ankette çalışanların kimliklerini belirten herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Çalışmanın yapılacağı işyerlerinden araştırmanın yürütülmesi ile ilgili gerekli izinler alınmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 02.12.2019 tarihli 2019/29-32 karar numaralı etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca çalışanlardan bilgilendirilmiş gönüllü olur formu alınmıştır. Araştırmanın yürütümü için finansal destek alınmamıştır ve herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Çalışmanın bağımlı değişkeni mental sağlık durumudur ve Genel Sağlık Anketi'nin (GSA) 12 soruluk formu ile değerlendirilmiştir. GSA, Türkçe dilinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış bir ölçektir (13). Her sorunun yanıtı hiçbir zaman-her zamanki kadar- her zamankinden sık-çok sık olmak üzere 4 seçenekten oluşmaktadır. Yanıtlar sırasıyla GSA el kitabında önerildiği şekilde (0-0-1-1)

puanlanmıştır. Buna göre GSA toplam puanı 2 ve üzerinde olanlar mental durumu kötü olarak değerlendirilmiş ve yüksek olasılıkla depresyonu olan kişilerdir (14,15).

Temel bağımsız değişkenler, KOPSOR-TR-kısa formu ile değerlendirilen iş yerinde psikososyal riskler olan; çalışma hızı, nicel talepler, duygusal talepler, işe etki eksikliği, gelişme olanağı eksikliği, işin anlamsızlığı, öngörülebilirlik eksikliği, tanınırlık eksikliği, rol açıklığı eksikliği, rol çatışması, liderlik kalitesi eksikliği, akran sosyal destek eksikliği, üstlerinden sosyal destek eksikliği, topluluk duygusu eksikliği, iş güvencesizliği, çalışma koşulları güvencesizliği, iş-ev çatışması, güven eksikliği, adalet saygı eksikliği ve iş doyumunu eksikliğidir. KOPSOR'un standart ve kısa KOPSOR-TR ölçeği Türkçe diline uyarlaması yapılmış ve geçerli ve güvenilir olduğu gösterilmiştir (3, 16). KOPSOR-TR-kısa anket formu 20 boyut ve 31 sorudan oluşmaktadır. Her bir boyut, boyutta yer alan sorular ve her bir sorunun puanlaması Ek Tablo'da sunulmuştur. Her bir maddenin bölüm puanına katkısının eşit olması ilkesi benimsenerek madde puanları belirlenmiştir. Puanlamada her bir boyutun puanlaması kendi içinde değerlendirilmiştir. Bu nedenle her bir boyut, bağımsız ve standart bir yöntemle ayrı ayrı puanlanmış ve her boyut için toplam puan bu değerler üzerinden hesaplanmıştır. Madde puanlamasında iş doyumunu 1-4 Likert ölçeği şeklinde puanlanırken, diğer tüm boyutlar

1-5 Likert ölçeği şeklinde puanlanmıştır. Toplam boyut puanları 0-100 skalasına dönüştürülerek değerlendirilmiştir. Birden fazla soru içeren boyutlarda boyut sorularına verilen yanıtların ortalaması, boyut puanı olarak alınmıştır. Tüm maddelerde yüksek puan boyuttaki psikososyal riskin yüksek olduğunu göstermektedir. KOPSOR ölçeği sorularının %50'den fazlasının yanıtlanmaması durumunda katılımcı çalışmadan çıkarılmıştır.

Diğer bağımsız değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mesleki sınıf, kronik hastalık öyküsü, mevcut iş yerinde çalışma süresi, vardiyalı çalışma durumu, günlük çalışma saati, gece çalışma durumu, yöneticilik görevi varlığı, iş kazası geçirme durumudur. Katılımcıların öğrenim düzeyi en son mezun oldukları öğrenimi belirtmektedir. Mesleki sınıf katılımcıların açık uçlu yanıtlarına göre mavi ve beyaz yaka olarak sınıflandırılmıştır (17). Mavi yakalılar bedensel iş gücüyle çalışanlar, beyaz yakalılar ise zihinsel gücüyle daha çok masa başında çalışanlardan oluşmaktadır. Tekstil sektörü özelinde mavi yakalılar dikiş makinesi operatörleri, kalıp işçileri, ütücüler, depo görevlileri gibi çalışanlardan oluşurken; beyaz yakalılar yöneticiler, memurlar,

tasarımcılar, teknik destek çalışanları gibi mesleklerden oluşmaktadır. Kronik hastalık durumu doktor tarafından tanı konan sürekli hastalık varlığı sorgulanarak saptanmıştır. İş kazası geçirme durumu katılımcının kendi bildirimine göre son bir yıl içinde iş kazası geçirmeye göre değerlendirilmiştir.

İstatistik analizlerde tanımlayıcı istatistikler sayı ve yüzde olarak, dağılım istatistikleri ise ortalama ve standart hata olarak belirtilmiştir. Verinin normal dağılıma uygunluğu histogram incelenerek ve Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Bağımsız iki grupta sürekli değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır. Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında ki kare testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak  $p < 0,05$  alınmıştır. Çok değişkenli analizlerde lojistik regresyon modelleri kullanılmıştır. Psikososyal risklerin yaş, cinsiyet ve mesleki sınıf kontrol edilerek mental sağlık ile ilişkisini değerlendirmek için lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Modellere tek değişkenli analizlerde anlamlı bulunan ve olası karıştırıcı değişkenler alınmıştır. Çözümlenmeler SPSS 20,0 programı kullanılarak yapılmıştır.

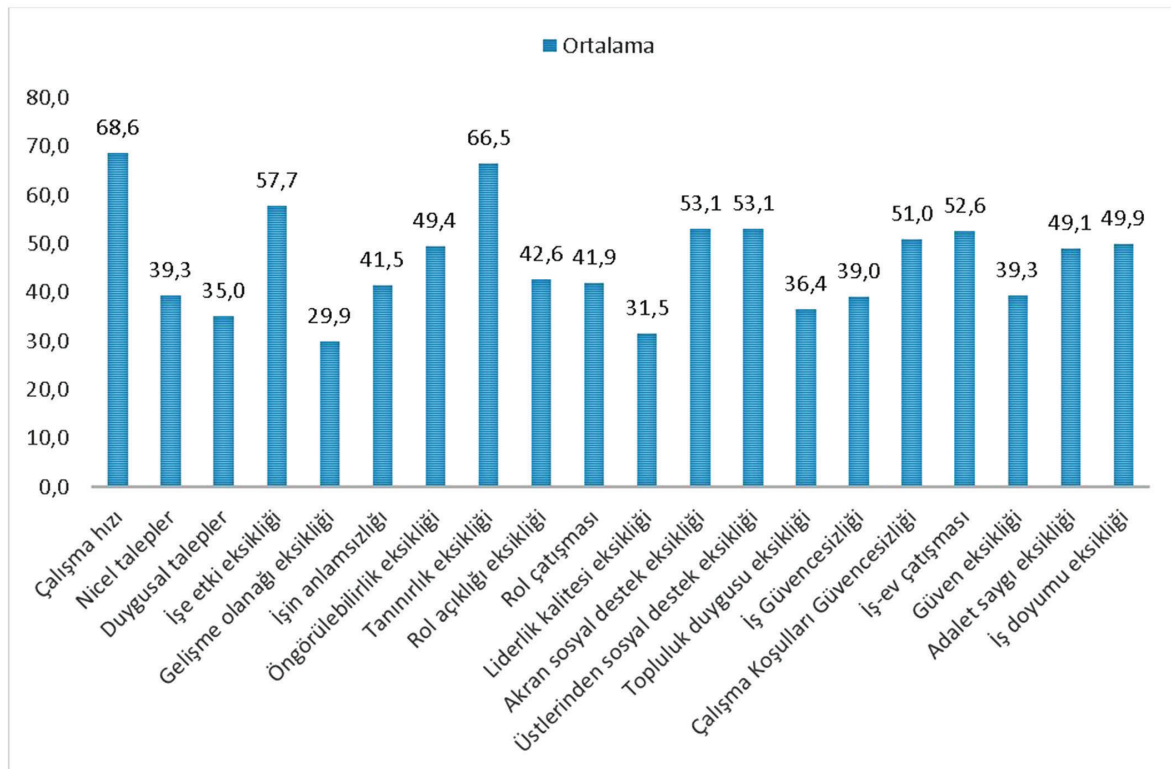
## Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin yaş ortalaması  $36,5 \pm 8,2$ , ortancası 36,0'dır. Katılımcıların %56,3'ü kadın, %52,1'i yükseköğretim ve üzeri mezunu, %54,3'ü beyaz yakalı, %61,9'u evlidir. %31,7'si en az bir kronik hastalığı olduğunu ve %2,9'u son bir yıl içinde iş kazası geçirdiğini bildirmiştir. %61,2'si mevcut işte 2 yıldan daha fazla süredir çalışmaktadır. Dokuz saatin üzerinde çalışanlar katılımcıların %56'sını oluşturmaktadır. %7,1'i vardiyalı çalışmakta, %24,3'ü ise gece çalışması yapmaktadır.

Katılımcıların %16,7'sinin yöneticilik görevi bulunmaktadır (Tablo 1). Katılımcıların psikososyal risk puanları incelendiğinde en yüksek risk puanları çalışma hızı (68,6) puan, tanınırlık eksikliği (66,5), işe etki eksikliği (57,7) risklerinde saptanırken; gelişme olanağı eksikliği (29,9), duygusal talepler (35,0) ve topluluk duygusu eksikliği (36,4) risk boyutlarından düşük risk puanları elde edilmiştir. Psikososyal risk puanlarının dağılımı Şekil 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların sosyodemografik ve işle ilgili özellikleri.

	n	%		n	%
<b>Yaş</b>			<b>Mevcut İşte Çalışma Süresi</b>		
≤35	192	47,2	1 yıl ve altı	105	25,8
36-45	160	39,3	1 yıl üzeri ve 2 yıl	53	13,0
>46	55	13,5	2 yıl üzeri	249	61,2
<b>Cins</b>			<b>Vardiya</b>		
Erkek	178	43,7	Var	29	7,1
Kadın	229	56,3	Yok	378	92,9
<b>Öğrenim Düzeyi</b>			<b>Günlük Çalışma Saati</b>		
Ortaokul ve altı	99	24,3	8 saat ve altı	55	13,5
Lise	96	23,6	8-9 saat	124	30,5
Yüksekokul ve üstü	212	52,1	9 saatin üzeri	228	56,0
<b>Mesleki Sınıf</b>			<b>Gece Çalışması</b>		
Beyaz yaka	221	54,3	Var	99	24,3
Mavi yaka	186	45,7	Yok	308	75,7
<b>Medeni Durum</b>			<b>Yöneticilik Görevi</b>		
Evli	252	61,9	Var	68	16,7
Evli değil	155	38,1	Yok	339	83,3
<b>Kronik Hastalık Öyküsü</b>			<b>İş Kazası Öyküsü</b>		
Var	129	31,7	Var	12	2,9
Yok	278	68,3	Yok	395	97,1
Toplam	407	100,0	Toplam	407	100,0



**Şekil 1:** Katılımcıların psikososyal risk puanlarının dağılımı.

Mental sağlık beyaz yakaluların %76'sında kötü saptanırken; mavi yakalılarda bu oran %84'tür ve bu fark anlamlıdır ( $p<0,05$ ). Cinsiyet, yaş, vardiyalı çalışma, kronik hastalık öyküsü ve çalışma yılı değişkenleri ve mental sağlık arasında

anlamli bir ilişki saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Orta eğitimi olanların mental sağlık durumu yüksek eğitimi (%76) ve lise eğitimi (%82) olanlardan kötüdür ancak aradaki fark anlamlı düzeyde değildir ( $p=0,069$ ) (Tablo 2).

**Tablo 2:** Çalışma grubunda mental sağlık durumu iyi ve kötü olanların demografik ve çalışma yaşanı özelliklerine göre dağılımı.

	Mental Sağlık			p değeri
	İyi n(%)	Kötü n(%)	X <sup>2</sup>	
<b>Cinsiyet</b>				
Erkek	37 (20,8)	141 (79,2)	0,08	0,436
Kadın	45 (19,7)	184 (80,3)		
<b>Yaş</b>				
<35	42 (21,9)	150 (78,1)	0,68	0,440
36-45	30 (18,8)	130 (81,2)		
>46	82 (20,1)	325 (79,9)		
<b>Eğitim</b>				
Yüksekokul ve üzeri	50 (23,6)	162 (76,4)	3,45	0,069
Lise	17 (17,7)	79 (82,3)		
Ortaokul ve altı	15 (15,2)	84 (84,8)		
<b>Mesleki Sınıf</b>				
Beyaz yaka	53 (24,0)	168 (76,0)	4,42	<b>0,023</b>
Mavi yaka	29 (15,6)	157 (84,4)		
<b>Vardiya</b>				
Yok	75 (19,8)	303 (80,2)	0,31	0,362
Var	17(24,1)	22 (75,9)		
<b>Kronik Hastalık</b>				
Yok	58 (20,9)	220 (79,1)	0,28	0,349
Var	24(18,6)	105 (81,4)		
<b>Çalışma Yılı</b>				
2 yıl ve üzeri	50 (20,1)	199 (79,9)	1,88	0,669
2 yıl	14 (26,4)	39 (73,6)		
1 yıl ve altı	18 (17,1)	87 (82,9)		

Kadınların çalışma hızı, öngörülebilirlik eksikliği, liderlik kalitesi eksikliği, akran sosyal destek eksikliği, üstlerinden sosyal destek eksikliği ve adalet saygı eksikliği risk puanları erkeklerden anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<0,05$ ). Mesleki sınıfa göre değerlendirildiğinde beyaz yakalılarda çalışma hızı, nicel talepler, duygusal talepler, liderlik kalitesi eksikliği, akran sosyal destek eksikliği, üstlerinden sosyal destek eksikliği, topluluk duygusu eksikliği, iş-ev çatışması, güven eksikliği ve adalet saygı eksikliği risk puanları mavi

yakalılara göre anlamlı olarak yüksektir ( $p<0,05$ ). Mavi yakalılarda ise işe etki eksikliği ve iş güvencesizliği risk puanları beyaz yakalılara göre anlamlı olarak yüksektir ( $p<0,05$ ) (Tablo 3).

Nicel talepler, duygusal talepler, işe etki eksikliği, gelişme olanağı eksikliği, işin anlamsızlığı, öngörülebilirlik eksikliği, tanınırlık eksikliği, rol açıklığı eksikliği, rol çatışması, iş-ev çatışması, güven eksikliği, adalet saygı eksikliği ve iş doyumunu eksikliği risk puanlarının yüksek olması ile kötü mental sağlık durumu anlamlı olarak ilişkilidir ( $p<0,05$ ) (Tablo 4).

**Tablo 3:** Katılımcıların psikososyal risklerinin cinsiyet, mesleki sınıfa göre durumu.

Psikososyal risk boyutu	Cinsiyet			Mesleki sınıf		
	Kadın	Erkek	p**	Beyaz yaka	Mavi yaka	p**
Çalışma hızı	71,0±1,27	65,7±1,55	<b>0,008</b>	73,8±1,18	62,5±1,54	<b>&lt;0,001</b>
Nicel talepler	40,1±1,33	38,3±1,55	0,38	42,4±1,27	35,7±1,57	<b>0,001</b>
Duygusal talepler	36,1±1,71	33,6±1,94	0,34	40,6±1,65	28,4±1,90	<b>&lt;0,001</b>
İşe etki eksikliği	56,4±1,45	59,4±1,87	0,20	52,7±1,40	63,8±1,81	<b>&lt;0,001</b>
Gelişme olanağı eksikliği	30,3±1,51	29,2±1,90	0,64	30,1±1,39	29,5±2,01	0,79
İşin anlamsızlığı	42,9±1,17	39,7±1,46	0,08	41,9±1,08	40,9±1,55	0,61
Öngörülebilirlik eksikliği	51,7±1,54	46,4±1,88	<b>0,03</b>	50,5±1,51	48,2±1,90	0,35
Tanınırlık eksikliği	67,3±1,54	65,4±1,92	0,43	66,2±1,54	66,8±1,92	0,83
Rol açıklığı eksikliği	42,1±1,15	43,1±1,58	0,58	42,4±1,10	42,7±1,60	0,90
Rol çatışması	41,5±1,49	42,3±1,83	0,71	42,0±1,49	41,7±1,82	0,92
Liderlik kalitesi eksikliği	34,3±1,55	27,9±1,58	<b>0,005</b>	33,7±1,46	29,0±1,72	<b>0,04</b>
Akran sosyal destek eksikliği	55,3±1,45	50,3±1,62	<b>0,02</b>	56,0±1,30	49,7±1,78	<b>0,004</b>
Üstlerinden sosyal destek eksikliği	55,7±1,36	49,8±1,60	<b>0,005</b>	56,8±1,31	48,7±1,63	<b>&lt;0,001</b>
Topluluk duygusu eksikliği	37,4±1,30	35,2±1,37	0,25	39,5±1,28	32,8±1,36	<b>&lt;0,001</b>
İş Güvencesizliği	36,8±1,83	41,9±2,26	0,08	36,1±1,68	42,5±2,40	<b>0,03</b>
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	51,0±1,72	50,9±1,98	0,97	50,0±1,60	52,2±2,11	0,40
İş-ev çatışması	55,4±2,01	49,1±2,52	<b>0,05</b>	56,0±1,99	48,6±2,51	<b>0,02</b>
Güven eksikliği	39,4±1,34	39,3±1,76	0,94	41,9±1,35	36,3±1,71	<b>0,01</b>
Adalet saygı eksikliği	52,2±1,50	45,2±1,76	<b>0,002</b>	51,8±1,48	46,0±1,79	<b>0,01</b>
İş doyumu eksikliği	49,5±0,93	50,4±1,13	0,51	50,0±0,79	49,7±1,28	0,85

\* Ortalama± standart hata

\*\*Bağımsız gruplarda t testi

**Tablo 4:** Katılımcıların psikososyal risklerinin ve mental sağlık durumları ile ilişkisi.

Psikososyal risk boyutu	Mental sağlık durumu		p**
	Kötü Ort.±SH*	İyi Ort.±SH*	
Çalışma hızı	68,6±1,13	68,6±2,03	0,98
Nicel talepler	40,9±1,14	33,1±2,03	<b>0,002</b>
Duygusal talepler	36,5±1,45	26,3±2,59	<b>0,02</b>
İşe etki eksikliği	59,8±1,25	49,8±2,71	<b>&lt;0,001</b>
Gelişme olanağı eksikliği	31,5±1,34	23,2±2,39	<b>0,01</b>
İşin anlamsızlığı	43,1±1,04	34,9±1,73	<b>&lt;0,001</b>
Öngörülebilirlik eksikliği	51,4±1,36	41,6±2,36	<b>&lt;0,001</b>
Tanınırlık eksikliği	68,6±1,34	58,3±2,65	<b>0,001</b>
Rol açıklığı eksikliği	43,6±1,06	38,5±2,05	<b>0,03</b>
Rol çatışması	43,8±1,29	34,3±2,53	<b>0,001</b>
Liderlik kalitesi eksikliği	32,4±1,26	28,1±2,42	0,12
Akran sosyal destek eksikliği	54,0±1,25	49,5±2,06	0,10
Üstlerinden sosyal destek eksikliği	53,1±1,18	53,2±2,31	0,98
Topluluk duygusu eksikliği	37,1±1,10	33,7±1,73	0,14
İş Güvencesizliği	39,6±1,64	36,7±2,84	0,42
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	51,6±1,47	48,5±2,78	0,35
İş-ev çatışması	56,2±1,74	38,6±3,38	<b>&lt;0,001</b>
Güven eksikliği	40,9±1,21	33,2±2,26	<b>0,004</b>
Adalet saygı eksikliği	51,2±1,27	40,9±2,54	<b>&lt;0,001</b>
İş doyumu eksikliği	51,2±0,83	44,8±1,28	<b>&lt;0,001</b>

\* Ortalama± standart hata

\*\*Bağımsız gruplarda t testi

Tüm psikososyal risk puanları ayrı ayrı yaş ve cinsiyete göre düzeltildiğinde; beyaz yakalılarda nicel talepler, duygusal talepler, işe etki eksikliği, gelişme olanağı eksikliği, işin anlamsızlığı, öngörülebilirlik eksikliği, tanınırlık eksikliği, rol açıklığı eksikliği, rol çatışması, liderlik kalitesi

eksikliği, çalışma koşulları güvencesizliği, iş-ev çatışması, güven eksikliği, adalet saygı eksikliği ve iş doyumu eksikliğinin kötü mental sağlık riskini artırdığı görülmüştür. Mavi yakalılarda ise iş-ev çatışmasının yaş ve cinsiyete göre düzeltildiğinde kötü mental sağlık riskini artırdığı saptanmıştır (Tablo 5).

**Tablo 5:** Psikososyal riskler ve kötü mental sağlık durumu ilişkisinin mesleki sınıfa göre değerlendirilmesi.

Psikososyal risk boyutu	Kötü mental sağlık					
	Beyaz yakalı (n=221)			Mavi yakalı (n=186)		
	OR* (%95 GA)	p*	R <sup>2</sup>	OR* (%95 GA)	p*	R <sup>2</sup>
Çalışma hızı	1,01 (0,99-1,03)	0,26	0,04	1,00 (0,98-1,02)	0,79	0,009
Nicel talepler	<b>1,04 (1,02-1,06)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,13	1,01 (0,99-1,02)	0,34	0,23
Duygusal talepler	<b>1,02 (1,01-1,04)</b>	<b>0,001</b>	0,10	1,01 (0,99-1,02)	0,53	0,01
İşe etki eksikliği	<b>1,05 (1,02-1,07)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,16	1,00 (0,99-1,02)	0,92	0,008



Gelişme olanağı eksikliği	<b>1,03 (1,01-1,05)</b>	<b>0,002</b>	0,10	1,00 (0,99-1,02)	0,46	0,01
İşin anlamsızlığı	<b>1,04 (1,02-1,07)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,12	1,02 (0,99-1,04)	0,15	0,03
Öngörülebilirlik eksikliği	<b>1,03 (1,01-1,04)</b>	<b>0,002</b>	0,10	1,01 (1,00-1,02)	0,17	0,03
Tanınırlık eksikliği	<b>1,03 (1,01-1,04)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,12	1,01 (0,99-1,02)	0,38	0,02
Rol açıklığı eksikliği	<b>1,03 (1,01-1,05)</b>	<b>0,02</b>	0,08	1,01 (0,99-1,03)	0,56	0,01
Rol çatışması	<b>1,03 (1,01-1,04)</b>	<b>0,001</b>	0,10	1,01 (1,00-1,03)	0,13	0,03
Liderlik kalitesi eksikliği	<b>1,01 (1,03-1,05)</b>	<b>0,001</b>	0,10	0,99 (0,97-1,01)	0,22	0,02
Akran sosyal destek eksikliği	1,01 (0,99-1,03)	0,33	0,04	1,02 (1,00-1,03)	0,10	0,03
Üstlerinden sosyal destek eksikliği	1,01 (0,99-1,02)	0,53	0,03	1,00 (0,99-1,01)	0,63	0,01
Topluluk duygusu eksikliği	1,02 (1,00-1,03)	0,11	0,05	1,01 (0,99-1,04)	0,33	0,02
İş Güvencesizliği	1,00 (0,99-1,01)	0,96	0,03	1,01 (0,99-1,02)	0,36	0,02
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,04</b>	0,06	0,99 (0,98-1,01)	0,39	0,02
İş-ev çatışması	<b>1,02 (1,01-1,04)</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>0,15</b>	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,02</b>	<b>0,06</b>
Güven eksikliği	<b>1,03 (1,01-1,04)</b>	<b>0,003</b>	0,09	1,02 (1,00-1,04)	0,13	0,03
Adalet saygı eksikliği	<b>1,03 (1,01-1,05)</b>	<b>0,001</b>	0,11	1,02 (1,00-1,04)	0,07	0,040
İş doyumunu eksikliği	<b>1,07 (1,04-1,11)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,15	1,02 (0,99-1,04)	0,22	0,02

\* Lojistik regresyon ile yaş ve cinsiyete göre düzeltildiğinde psikososyal riskin kötü mental sağlık ile ilişkisi  
OR: Odds ratio GA: Güven Aralığı

Tüm psikososyal risklerin ayrı ayrı yaş, cinsiyet ve mesleki sınıflarına göre

düzeltilmiş risk oranları Tablo 6'te gösterilmiştir.

**Tablo 6:** Psikososyal riskler ve kötü mental sağlık durumu ilişkisinin değerlendirilmesi.

Psikososyal risk boyutu	Kötü mental sağlık					
	Beyaz yakalı (n=221)			Mavi yakalı (n=186)		
	OR* (%95 GA)	p*	R <sup>2</sup>	OR* (%95 GA)	p*	R <sup>2</sup>
Çalışma hızı	1,00 (0,99-1,01)	0,99	0,002	1,00 (0,99-1,02)	0,52	0,03
Nicel talepler	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,002</b>	0,04	<b>1,03 (1,01-1,04)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,08
Duygusal talepler	<b>1,01 (1,01-1,02)</b>	<b>0,02</b>	0,02	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,003</b>	0,06
İşe etki eksikliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,05	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,002</b>	0,06
Gelişme olanağı eksikliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,005</b>	0,04	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,004</b>	0,06
İşin anlamsızlığı	<b>1,03 (1,01-1,05)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,06	<b>1,03 (1,01-1,05)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,08
Öngörülebilirlik eksikliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,001</b>	0,04	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,001</b>	0,07
Tanınırlık eksikliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,001</b>	0,05	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,001</b>	0,07

Rol açıklığı eksikliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,03</b>	0,02	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,03</b>	0,05
Rol çatışması	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,001</b>	0,05	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,001</b>	0,07
Liderlik kalitesi eksikliği	1,01 (0,99-1,02)	0,15	0,01	1,01 (0,99-1,02)	0,10	0,04
Akran sosyal destek eksikliği	1,01 (1,00-1,02)	0,10	0,01	1,01 (1,00-1,02)	0,05	0,04
Üstlerinden sosyal destek eksikliği	1,00 (0,99-1,01)	0,90	0,002	1,00 (0,99-1,02)	0,81	0,03
Topluluk duygusu eksikliği	1,01 (1,00-1,02)	0,15	0,01	1,01 (1,00-1,03)	0,06	0,04
İş Güvencesizliği	1,00 (0,99-1,01)	0,35	0,006	1,00 (0,99-1,01)	0,47	0,03
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	1,01 (1,00-1,01)	0,32	0,006	1,00 (1,00-1,01)	0,37	0,03
İş-ev çatışması	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,08	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,11
Güven eksikliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>0,005</b>	0,04	<b>1,02 (1,01-1,04)</b>	<b>0,001</b>	0,07
Adalet saygı eksikliği	<b>1,02 (1,01-1,03)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,05	<b>1,02 (1,01-1,04)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,08
İş doyumu eksikliği	<b>1,03 (1,02-1,05)</b>	<b>0,001</b>	0,05	<b>1,04 (1,02-1,06)</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,08

\* Lojistik regresyon ile yaş ve cinsiyete göre düzeltildiğinde psikososyal riskin kötü mental sağlık ile ilişkisi

\*\*Lojistik regresyon ile yaş, cinsiyet ve mesleki sınıfa göre düzeltildiğinde psikososyal riskin kötü mental sağlık ile ilişkisi  
OR: Odds ratio GA: Güven Aralığı

## Tartışma

Çalışmada tekstil sektöründe bir iş yerinde psikososyal riskler ve mental sağlık birlikteliği araştırılmıştır. Psikososyal riskleri değerlendirmek için KOPSOR-TR-kısa form kullanılmış, tekstil çalışanları cinsiyet, mesleki sınıf, yöneticilik durumlarına göre gruplandırılarak karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmada psikososyal riskler içerisinde sırasıyla çalışma hızının yüksek olması, tanınırlık eksikliği, işe etki eksikliği, sosyal destek eksikliği, iş ev çatışması ve çalışma koşulları güvencesizliği öncelikli riskler olarak saptanmıştır.

Tekstil sektöründe dünya pazarında artan rekabet, talep ve yüksek performans baskısı çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemekte ve bu durum beraberinde birçok fiziksel ve mental sağlık sorunlarını getirmektedir (18). Farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda psikososyal risklere maruz kalmanın mental sağlık için önemli olduğunu bildirilmektedir(5). Stensfeld ve Candy yaptıkları ve 11 araştırmanın değerlendirildiği bir meta analizde düşük karar serbestliği

ve yüksek iş taleplerinin (iş geriminin) ve sosyal destek eksikliğinin, çaba-ödül dengesizliğinin, yüksek iş güvencesizliğinin mental hastalık oluşma riskini artırdığı saptanmıştır (5). Benzer olarak, KOPSOR ölçeğinin kullanıldığı 22 araştırmanın incelendiği bir sistematik derlemede duygusal talepler başta olmak üzere değerlendirilen psikososyal faktörlerin çalışanların ruh sağlığı ve mental iyilik hali üzerinde olumsuz etkileri olduğu bildirilmiştir (6). Burr ve arkadaşlarının çalışmasında bizim çalışmamıza benzer şekilde duygusal talepler ve işin anlamsızlığı kötü mental sağlık ile ilişkili iken liderlik kalitesinin etkisi saptanmamıştır (19). Danimarka'da depresyon sebebiyle hastaneye yatırılan farklı meslek gruplarında çalışanlarda yapılan araştırmada duygusal taleplerin kadınlarda depresyon sıklığını artırdığı, düşük iş kontrolünün de erkeklerde anksiyete riskini artırdığı saptanmıştır (20). Bizim çalışmamızda nicel talepler, duygusal talepler, işe etki eksikliği, gelişme olanağı

eksikliği, işin anlamsızlığı, öngörülebilirlik eksikliği, tanınırlık eksikliği, rol açıklığı eksikliği, rol çatışması, iş-ev çatışması, güven eksikliği, adalet saygı eksikliği ve iş doyumu eksikliği olmak üzere pek çok psikososyal risk puanlarının yüksek olması ile kötü mental sağlık durumu anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur. Tanımlanan bu risklerin çoğunluğu yönetsel düzeyde ve kontrol edilebilir olmaları açısından önemlidir. Rol açıklığı, rol çatışması, güven eksikliği, adalet-saygı ve tanınırlık eksikliğindeki sorunlar organizasyonel psikososyal sorunlardandır (6).

Çalışmada dikkat çekici bir diğer bulgu kadınların genel olarak maruz kaldıkları psikososyal risk düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olmasıdır. Çalışmanın cinsiyet ayrımının oluşmasında önemli bir etken olduğu ve iş sağlığı araştırmalarında toplumsal cinsiyet konusunun yeterince ele alınmadığı bildirilmiştir (21). Bizim çalışmamıza benzer olarak kadınların erkeklerden daha yüksek oranda psikososyal risklere maruz kaldıklarını bildiren çalışmalar vardır. Bizim çalışmamızda kadınların özellikle çalışma hızı, akran çalışanlardan ve üstlerinden sosyal destek eksikliği, iş-ev çatışması ve adalet saygı eksikliği risklerine erkeklerden daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır. De Sio ve arkadaşları kadın ve erkekler arasındaki psikososyal risklerin farkını araştırdıkları çalışmalarında iş yükü ve yöneticilerden destek eksikliği risklerinin kadınlarda daha yüksek olduğunu bildirmişler (22). Benzer olarak 338 idari teknik çalışanın katıldığı bir çalışmada işle ilişkili stresin kadınlarda daha yüksek olduğu bildirilmiştir (23). Altı Avrupa ülkesinden 8 kentte yapılan bir araştırmada yaş, eğitim durumu, meslek grubu kontrol edildiğinde erkeklerin kadınlardan daha düşük düzeyde psikososyal işyüküne maruz kaldıkları saptanmıştır. Aynı çalışmada bu bulgunun Güney Avrupa ülkelerinde daha belirgin olduğu bildirilmektedir (24). Bu bulgular çalışmanın yapıldığı ülkenin sosyal politikalarının önemli olduğunu düşündürmektedir (25). Psikososyal risklerin kadın ve erkeklerde farklı olması işyerlerinde toplumsal cinsiyet ayrımının da

psikososyal risklerin değerlendirilmesinde önemli bir etken olabileceğini akla getirmektedir. Bu anlamda sosyal ve kültürel açılardan farklı ülke örneklerinde toplumsal cinsiyet ve psikososyal risklerin araştırılması önerilebilir.

Mesleksen sınıfa göre değerlendirildiğinde psikososyal risklerin çoğu beyaz yakalılarda mavi yakalılara göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Beyaz yakalılarda yaş ve cinsiyete göre düzeltildiğinde psikososyal risklerin birçoğunun mental sağlık üzerine olumsuz etkileri olduğu saptanmıştır; mavi yakalılarda psikososyal risklerden sadece iş-ev çatışması kötü mental sağlık riskini arttırmaktadır. Mental sağlık değerlendirildiğinde mavi yakalılarının %84' ünün; beyaz yakalılarının %76' sının mental sağlık durumu kötü olarak saptanmıştır. Bu oran genel toplumda yapılan çalışmalarda %40 larda olan kötü mental sağlık oranına göre oldukça yüksektir (26-28). Diğer taraftan bu çalışmada beyaz yakalılarda çok sayıda psikososyal risk ve kötü mental sağlık arasında oldukça tutarlı bir şekilde ilişki saptanmış ancak bu ilişki mavi yakalılarda saptanmamıştır. Bu bulgu literatürde bildirilen sonuçlarla çelişkilidir. Avrupa çelik endüstrisinde KOPSOR ve Çaba-ödül dengesizliği (ERI) ölçeği kullanılarak 124 çalışanın değerlendirildiği bir araştırmada psikososyal risk faktörlerinin genel olarak mavi yakalılarda referans değerlerden ve beyaz yakalı çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleksen sınıflar arasındaki farkların incelendiği bu araştırmada beyaz yakalılar rol açıklığı eksikliği, gelişme olanağı eksikliği ve işin anlamsızlığı boyutlarında referans değerlerden daha yüksek saptanmıştır. Mavi yakalı çalışanlarda psikososyal risk boyutlarının çoğunda referans değerlerden daha yüksek puanlar izlenmiştir (29). Çalışmamızdan farklı olarak Moreno-Pimental ve arkadaşlarının hizmet sektöründe çalışanlar (yönetici ve süpervizörler beyaz yaka; operatörler mavi yaka olarak gruplandırılmış) üzerinde yaptıkları bir araştırmada KOPSOR-ISTAS 21 versiyonuyla değerlendirilen psikososyal

risk faktörlerinden iş kontrolü boyutlarının beyaz yakalılarda daha iyi olduğunu dolayısıyla psikososyal risklerden daha az etkilenme olasılığı taşıdıklarını belirtmişlerdir (30). Seong-Ouk ve arkadaşlarının psikososyal iyilik durumunu değerlendirdikleri bir araştırmada yine çalışmamızdan farklı olarak yüksek riskli stres durumu beyaz yakalı çalışanlarda %8,9 iken mavi yakalı çalışanlarda % 44,4 saptanmıştır (31). Beyaz ve mavi yakalı çalışanlarda elde edilen sonuçların literatürden farklı olması iki şekilde açıklanabilir. Birincisi çalışmamızda beyaz yakalıların psikososyal risklerden daha çok etkileniyor olması, beyaz yakalı çalışanların tekstil sektörüne özgü bazı özelliklerinden kaynaklı olabilir. Grafik ve moda tasarımcı, tekstil mühendisi, endüstri mühendisi, bilgi

işlemci vb. olarak çalışan tekstil sektörü beyaz yakalı çalışanları diğer sektörlerdeki beyaz yakalı çalışanlardan farklı olarak rekabet ortamında çeşitli markalara ürün yetiştirmek için zorlu şartlarda çalışmaktadır. Bu durum tekstil sektöründe çalışan beyaz yakalıların diğer sektörlerdeki beyaz yakalılarından farklı olarak daha fazla iş baskısı altında olduklarını düşündürmektedir. İkinci olarak çalışmamızda mavi yakalıların mental durumları anlamlı düzeyde beyaz yakalılarından daha kötü olarak saptanmış olmasına rağmen psikososyal riskler ve mental sağlık arasında mavi yakalılarda anlamlı ilişki saptanmamıştır. Bu durum mavi yakalılarda çok büyük bir oranda (%84) kötü mental sağlık saptanmış olmasından kaynaklı olabilir.

## Sonuç ve Öneriler

Çalışmada tekstil sektöründe bir iş yerinde psikososyal riskler ve mental sağlık birlikteliği değerlendirilmiştir. Üç bulgunun öncelikli olduğu düşünülmüştür. İlk olarak psikososyal tehlikelerin mental sağlık sorunları için risk olabileceği gösterilmiştir. Bu nedenle işyerlerinde, diğer risk etmenlerinin yanısıra psikososyal risklerinde izlenmesi önemlidir. İkincisi birçok psikososyal risk kadınlarda erkeklerden daha yüksek düzeydedir. Bu bulgu literatürle uyumlu olsa da farklı ülkeler ve sektörlerde psikososyal risklerin toplumsal cinsiyet perspektifi ile değerlendirilmesi literatüre önemli katkı sağlayacaktır. Son olarak çalışmamızda

tekstil sektöründe, diğer bazı sektörlerden farklı olarak beyaz yakalıların daha yüksek düzeyde psikososyal risklere maruz kaldığı saptanmıştır. Bu bulgular tekstil sektörüyle sınırlıdır ve farklı sektörlerde psikososyal risklerin değerlendirilmesinin gerektiğini düşündürmektedir. Beyaz ve mavi yakalıların farklı sektörlerde karşılaştırıldıkları psikososyal risklerin incelenmesine gereksinim vardır.

Araştırmanın kısıtlılıkları; kesitsel olduğundan nedensel ilişkiyi göstermede yetersiz kalmaktadır ve tek bir işletmede yapıldığından genellenemez.

## Kaynaklar

1. Leka S, Kortum E. A European Framework to Address Psychosocial Hazards. *J Occup Health*. 2008;50(3): 294-6. DOI: 10.1539/joh.m6004
2. Costa G. I Changes in the work organization and management of psychosocial risk factors. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*. Jul 2008;30(3 SUPPL.):106-9. Available from: <file:///Users/gokcenarkan/Zotero/storage/GNQWHFYM/changes-in-the-work-organization-and-management-of-psychosocial-r.html>
3. Şahan C, Baydur H, Demiral Y. A novel version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire-3: Turkish validation study. *Arch Environ Occup Health*. 2019;74(6):297-309. DOI: 10.1080/19338244.2018.1538095.
4. Burr H, Berthelsen H, Moncada S, Nübling M, Dupret E, Demiral Y, vd. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf Health Work*. 2019 Dec;10(4):482-503. DOI: 10.1016/j.shaw.2019.10.002.
5. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health*. 2006 Dec;32(6):443-62. DOI: 10.5271/sjweh.1050.
6. Fernandes C, Pereira A. Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Rev. Saúde Pública* 50. 2016. DOI: 10.1590/S1518-8787.2016050006129
7. Globalization Changes the Face of Textile, Clothing and Footwear Industries. *ILO/96/33*. [ 02 Mayıs 2021]. Available from: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008075/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008075/lang-en/index.htm)
8. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. *Tekstil Sektöründe İş Sağlığı Gözetimi Rehberi*. sayfa:311. Available from: <https://www.csgeb.gov.tr/medias/7193/tekst%C4%B0I-sektoer%C3%BCnde-%C4%B0%C5%9F-sa%C4%9Flu%C4%9Fi-goezet%C4%B0m%C4%B0-rehber%C4%B0.pdf>
9. Manimaran S, Rajalakshmi R, Bhagyalakshmi K. A model of Occupational Safety and Health Management System (OSHMS) for promoting and controlling health and safety in textile industry. *Technol Health Care*. 2015;23(1):1-8. DOI: 10.3233/THC-140866.
10. Vézina M, Gingras S. Work and mental health: risk groups. *Can J Public Health*. 1996 Mar-Apr;87(2):135-40. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8753644/>
11. Kitronza PL, Mairiaux P. Occupational Stress among Textile Workers in the Democratic Republic of Congo. *Trop Med Health*. 2015 Dec;43(4):223-31. DOI: 10.2149/tmh.2015-24.
12. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe daire Başkanlığı. *Onbirinci Kalkınma Planı*. [05 Ocak 2022]. Available from: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkınmaPlanı.pdf>
13. Kılıç C. Genel sağlık anketi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 1996. Available from: <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/41606/>
14. Kilic C, Rezaki M, Rezaki B, Kaplan I, Ozgen G, Sağduyu A, vd. General Health Questionnaire (GHQ12 & GHQ28): psychometric properties and factor structure of the scales in a Turkish primary care sample. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 1997 Aug;32(6): 327-31. DOI: 10.1007/BF00805437.
15. Özdemir H, Rezaki M. Depresyon Saptanmasında Genel Sağlık Anketi-12. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2007 - <http://www.turkpsikiyatri.com/acarindex.com>. [07 Aralık 2020]. Available from: <http://www.turkpsikiyatri.com/default.aspx?modul=turkceOzet&FPrkMakale=562>
16. Sahan C. Validity of Turkish Core

- Version of Copenhagen Psychosocial Risk Questionnaire. [02 Eylül 2020]. Available from: <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/C.-Sahan-Validity-of-Turkish-Core-Version-of-Copenhagen-Psychosocial-Risk-Questionnaire.pdf>
17. Lips-Wiersma M, Wright S, Dik B. Meaningful work: differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. September 2016. *Career Development International* 21(5):534-551. DOI:10.1108/CDI-04-2016-0052
  18. Nag S, Datta D, Roy S. Occupational Health Hazards among Workers in Garment Factories in Bangladesh: A Cross-Sectional Study. 2015;10. DOI: 10.3329/jdmc.v24i1.29560
  19. Burr H, Albertsen K, Rugulies R, Hannerz H. Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort—reward imbalance models? *Scand J Public Health*. 2010 Feb;38(3 Suppl):59-68. DOI: 10.1177/1403494809353436.
  20. Wieclaw J, Agerbo E, Bo Mortensen P, Burr H, Tuchsén F, Bonde JP. Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health*. 07 August 2008;8(1):280. DOI: 10.1186/1471-2458-8-280
  21. WHO Environment, Climate Change and Health. Gender equality, work and health: A review of the evidence. Available from: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/gender-equality-work-and-health-a-review-of-the-evidence>
  22. De Sio S, Cedrone F, Sanità D, Ricci P, Corbosiero P, Di Traglia M, vd. Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. *Biomed Res Int*. 2017;2017:7340781. DOI: 10.1155/2017/7340781.
  23. De Sio S, Cedrone F, Trovato Battagliola E, Buomprisco G, Perri R, Greco E. The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*. 19 December 2018;2018: e7649085. Doi: 10.1155/2018/7649085
  24. de Smet P, Sans S, Dramaix M, Boulenguez C, de Backer G, Ferrario M, vd. Gender and regional differences in perceived job stress across Europe. *Eur J Public Health*. October 2005;15(5): 536-45. DOI: 10.1093/eurpub/cki028.
  25. Campos-Serna J, Ronda-Pérez E, Moen BE, Artazcoz L, Benavides FG. Welfare state regimes and gender inequalities in the exposure to work-related psychosocial hazards. *Int J Occup Environ Health*. 2013 Jul-Sep;19(3): 179-95. DOI: 10.1179/2049396713Y.0000000030.
  26. Elkin N., Barut YA. Bir Aile Sağlığı Merkezine Başvuran Bireylerin Genel Sağlık Anketine Göre Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. Yıl 2017, Sayı 3, 221 - 238. Available from: <https://dergipark.org.tr/en/pub/igusabder/issue/32050/317794>
  27. Çolak M., Erol S. Sağlık Çalışanlarının Genel Sağlık Durumu, Fiziksel Aktivite Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. Yıl 2021, Cilt 24, Sayı 2, 139. Available from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunihem/issue/63042/582280>
  28. Uysal N, Yenil K. Hemşirelik öğrencilerinin genel sağlık durumlarının incelenmesi Study on the general health status of nursing students. *S.D.Ü Sağlık Bilimleri Dergisi* Cilt 5 / Sayı 1 / 2014. Available from: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&id=70a1aee7-deb0-4dc9-bb75-1adeb3a296db%40redis>
  29. Metzler YA, Bellingrath S. Psychosocial Hazard Analysis in a Heterogeneous Workforce: Determinants of Work Stress in Blue- and White-Collar Workers of the European Steel Industry. *Front Public Health*. 2017 Aug 17;5:210. DOI: 10.3389/fpubh.2017.00210.

30. *Moreno-Pimentel AG, Meneses Monroy A, Martín-Casas P, Zaragoza-García I, Girón-Daviña P. Impact of social and occupational factors over job control. Med Lav. 2019 Jun 28;110(3):226-233. DOI: 10.23749/mdl.v110i3.7925.*
31. *Hur SO, Chang SS, Koo JW, Park CY.*

*The Assessment of Stress between White and Blue Collar Workers by using Psychosocial Well-being Index. Journal of Preventive Medicine and Public Health. 1996;29(3):609-16. Available from: <https://koreascience.kr/article/JAKO199624717615434.page>*

**Ek Tablo. KOPSOR-TR-kısa formu**

<b>KOPSOR-TR-kısa Değerlendirme Anketi</b> (Her soru ayrı ayrı yanıtlanmalı ve her satırda bir seçenek işaretlenmelidir.)						
<b>Psikososyal riskler</b>		<b>Her zaman</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Bazen</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Asla/ Neredeyse hiç</b>
<b>Çalışma hızı</b>	1. Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
	2. Gün boyunca yüksek bir hızda mı çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
<b>Nicel talepler</b>	3. İşlerinizi yetiştiremediğiniz oluyor mu?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
	4. Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
<b>Duygusal talepler</b>	5. İşinizin bir parçası başkalarının kişisel sorunları ile uğraşmanızı gerektirir mi?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
	6. İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
<b>İşe etki eksikliği</b>	7. İşinize ilişkin alınan kararlarda büyük oranda etki gücünüz var mı?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
<b>Gelişme olanağı eksikliği</b>	8. İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
	9. İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
		<b>Çok fazla ölçüde</b>	<b>Büyük ölçüde</b>	<b>Orta ölçüde</b>	<b>Az ölçüde</b>	<b>Çok az ölçüde</b>
<b>İşin anlamsızlığı</b>	10. İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
<b>Öngörülebilirlik eksikliği</b>	11. İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
	12. İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
<b>Tanınırlık eksikliği</b>	13. Yaptığınız iş yönetim tarafından fark ediliyor ve takdir ediliyor mu?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
<b>Rol açıklığı eksikliği</b>	14. İşinizin amaçları net olarak belirli midir?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
<b>Rol çatışması</b>	15. İşinizde sizden birbiri ile çelişkili talepler isteniyor mu?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
	16. Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
<b><u>Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde...</u></b>		<b>Çok fazla ölçüde</b>	<b>Büyük ölçüde</b>	<b>Orta ölçüde</b>	<b>Az ölçüde</b>	<b>Çok az ölçüde</b>
<b>Liderlik kalitesi eksikliği</b>	17. İş planlaması konusunda iyidir?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
	18. Çatışmaları çözme konusunda iyidir?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
		<b>Her zaman</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Bazen</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Asla/ Neredeyse hiç</b>



<b>Akran sosyal destek eksikliği</b>	19. İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>
<b>Üstlerinden sosyal destek eksikliği</b>	20. Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>
<b>Topluluk duygusu eksikliği</b>	21. İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>
		<b>Çok fazla ölçüde</b>	<b>Büyük ölçüde</b>	<b>Orta ölçüde</b>	<b>Az ölçüde</b>	<b>Çok az ölçüde</b>
<b>İş güvencesizliği</b>	22. İşsiz kalmaktan kaygı duyar mısınız?	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>
	23. İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından kaygı duyar mısınız?	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>
<b>Çalışma koşulları güvencesizliği</b>	24. İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>
		<b>Her zaman</b>	<b>Sıklıkla</b>	<b>Bazen</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Asla/ Neredeyse hiç</b>
<b>İş-ev çatışması</b>	25. Aynı zamanda hem evde hem de işte bulunmanız gereken zamanlar oluyor mu?	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>
	26. İşinizin gerektirdikleri özel ve aile yaşamınızı aksatıyor mu?	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>
		<b>Çok fazla ölçüde</b>	<b>Büyük ölçüde</b>	<b>Orta ölçüde</b>	<b>Az ölçüde</b>	<b>Çok az ölçüde</b>
<b>Güven eksikliği</b>	27. Yönetim işlerini iyi yaptıkları konusunda çalışanlarına güven duyar mı?	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>
	28. Çalışanlar yönetim tarafından verilen bilgilere güveniyor mu?	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>
<b>Adalet saygı eksikliği</b>	29. Çatışmalar adil bir şekilde çözülüyor mu?	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>
	30. İş yükü eşit bir şekilde dağılır mı?	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>25</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>50</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>75</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>
	<b><u>İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?</u></b>	<b>Çok memnunum</b>	<b>Memnun</b>	<b>Memnun değil</b>	<b>Hiç memnun değil</b>	
<b>İş doyumu eksikliği</b>	31. Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	<input type="checkbox"/> <sup>0</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>33</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>66</sup>	<input type="checkbox"/> <sup>100</sup>	