

EKONOMİ

journal homepage: <https://dergipark.org.tr/ekonomi>Sağlık ve iş performansı ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlilik analizi
(Adaptation of health and work performance questionnaire into Turkish: validity and reliability analysis)Hakan Kuru^{a,*}, Cenk Balkan^b^aOrta Doğu Teknik Üniversitesi Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, ORCID ID: 0000-0002-6477-1782^bAnadolu Araştırma, ORCID ID: 0000-0002-5072-554X

MAKALE BİLGİSİ

Keywords:
İş performansı
İşte var olmama
İşe devamsızlık

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Sağlık ve İş Performans Ölçeğinin (SİPÖ) Türkçe 'ye uyarlayarak geçerliliği ve güvenilirliğini sınamaktır. Toplam 253 (122 kadın & 131 erkek) beyaz yaka çalışana SİPÖ uygulanmıştır. Verilerin analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı uygulanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi iki boyutlu modele uyum sağladığını ve kabul edilir geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Work performance
Presenteeism
Absenteeism

ABSTRACT

This study aims to adapt to the Health and Work Performance Questionnaire into Turkish and analyze its validity and reliability. A total of 253 white-collars (122 women & 131 men) participated in the study. In data analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and Cronbach alpha coefficients were used. The results of exploratory and confirmatory factor analyses showed that HWPQ comprised of 2 factors, with each evidencing acceptable reliability coefficients.

1. Giriş

Günümüz iş dünyasında karlılığı artırma amacı verimliliği arttırmak üzerinden kurgulanmaktadır. Bu noktada hammadde, üretim maliyetlerinin düşürülmesi yanı sıra çalışanların iş verimliliği çok büyük bir önem arz etmektedir. Beyaz yakalı çalışan tanımı yaklaşımlara göre değişiklikler gösterse de genel tanım olarak sıklıkla idari ve araştırma geliştirme işlerinde faaliyet gösteren ve beden gücüne oranla yüksek teknolojik eğitim zihin ve beyin gücüne dayalı işlerde çalışanlara verilen isimdir (Bain ve Price, 1972; Hyman, 1985).

Beyaz yakalı çalışanlarda iş verimsizliğine yol açan en ciddi sebeplerin sağlık ve zindelik odaklı olduğu ortaya konmuştur (Lofland, Pizzi, ve Frick, 2004; Mattke, Balakrishnan, Bergamo, ve Newberry, 2007; Van Den Heuvel, Geuskens, Hooftman, Koppes, ve Van Den Bossche, 2010). Çalışanların iş yerlerindeki uzun oturma süreleri kalp hastalıkları, kas dejenerasyonları, dolaşım bozuklukları, zihin mahmurluğuna, obezite ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Avrupa'da yapılan farklı çalışmalarda sağlık ve zindelik nedenli beyaz yaka iş kaybının ülke ekonomilerini büyük kayıplara uğrattığı da belirlenmiştir (Mattke vd., 2007; Zhang, Bansback, ve Anis, 2011).

2. Literatür

Literatürde iş kaybı, çalışanın iş sorumluluklarını yerine getirememesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Alavinia, Molenaar, ve Burdorf, 2009). İş kaybının çeşitleri incelendiğinde ise çalışanın işe devamsızlık sonucu sorumluluklarını yerine getirememesi ve iş yerinde bulunduğu halde sorumluluğunu tamamen ya da kısmen yerine getirememesi şeklinde iki başlıkta incelenmektedir. *İşe devamsızlık* (absenteeism), bulunmama, yokluk, devamsızlık anlamına gelmektedir. Çalışanın fiziksel olarak iş yerinde olmaması durumu olarak da tanımlamak mümkündür. Bir diğer tanımlamada ise, programlanmış bir işin sürdürülmesinde herhangi bir sebeple başarısız olunması olarak tanımlanmaktadır (Küçük, Özbek, ve Küçük, 2015). Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir çalışma, saatlik iş gücünün %9'unun işe

devamsızlık sebebiyle kayıp olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu veriye bakıldığında, her 10 çalışandan 1'inin işe devamsızlık yaptığı anlaşılabilir. Ülkemizde bu değerler incelendiğinde, 7,6 gün olan Avrupa yıllık ortalama değerinin altında, 4,6 gün olduğu tespit edilmektedir (Claxton vd., 2014). İşe devamsızlık üç farklı şekilde değerlendirilmektedir. *Planlı işe devamsızlık*, tatil ya da izin gibi önceden planlanmış olarak ortaya çıkan durumdur. *Plansız işe devamsızlık*, hastalık ya da herhangi bir engel sebebiyle plansız olarak gerçekleşen işe devamsızlık durumudur. *Kısmi işe devamsızlık*, işe geç gelme, işten erken ayrılma ya da öğle arası gibi izin saatlerinin düzenlenenden uzun kullanılması gibi daha kısa süreli işe devamsızlıkları tanımlamaktadır (Breaugh, 1981; Martocchio ve Jimeno, 2003).

İşe devamsızlığın sonuçları incelendiğinde farklı bulgular ortaya çıkmaktadır. Bunun altındaki temel sebep ise işe devamsızlık sorununa iş yerlerinin ürettikleri çözümlerdir. İş yeri açısından çıktıkları incelendiğinde işe devamsızlığın sonuçları 3 ana başlık altında değerlendirilmektedir. *İş kaybı*, bu sonuçlar arasında en belirgin olarak öne çıkmaktadır. İşe gelmeyen çalışanın sorumlulukları eksik kalmakta bu da direkt bir kayıp olarak kabul edilmektedir. *Başka çalışanla kaybı önleme* eksik kalan sorumluluğun başka çalışanla kapatılması ile kaybı önleme çabasıdır. Fakat bu çaba ekstra mesai ödemeleri gibi ekstra giderler oluşturmaktadır. *Gereğinden fazla çalışan bulundurma* da işe devamsızlık ile ortaya çıkan sorunlardan biridir. İşe devamsızlık sebebiyle ortaya çıkan iş kaybı başka çalışanlarla telafi edilemeyecek düzeylere ulaştığında ekstra çalışanların işe alınması ile bu sorun çözülebilmektedir. Fakat bu durumda ekstra iş gücü gideri oluşturmaktadır (Munro, 2007). İşe devamsızlığın ölçümü ise farklı şekillerde yapılabilmektedir. Bu türler arasında en sık kullanılanları "İşe Devamsızlık Sıklığı Ölçümü" ve "Kayıp Zaman Ölçümü" dür. Bunlardan "İşe Devamsızlık Sıklığı Ölçümü" önceden belirlenmiş zaman aralığında işe devamsızlık durumunun hangi sıklıkla tekrar ettiğini ölçmektedir (Kessler vd., 2004). Diğer tür olan "Kayıp Zaman Ölçümü" ise belirlenmiş bir zaman aralığında işe devamsızlığı saat ve gün olarak ölçmektedir.

* Sorumlu Yazar

E-mail address: hkuru@metu.edu.tr (H. Kuru).

Gönderilme: 22 Temmuz 2019; Düzeltme 23 Ağustos 2019; Kabul 28 Ağustos 2019

İşte var olmama (presenteeism) kelimesi literatürde ilk kez 1931 yılında iş dünyası ile ilgili dergilerden *Everybody's Business* dergisinde görülmüştür (Johns, 2010). 1970'li yıllarla beraber presenteeism kavramı işe devamsızlık kavramı ile birlikte kullanılmaya başlamıştır. 2000'li yıllarda işe devamsızlık kavramından daha fazla öne çıkarak bu alanda geniş çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İşte var olmama, çalışanın iş yerinde olduğu durumda yaşanan iş kaybı olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda ise çalışanın, sorumluluğunu gerçekleştirmesi gereken süreden daha uzun sürede gerçekleştirme durumu olarak belirtilmiştir (Simpson, 1998). Yine başka bir tanımda ise sağlık sorunları nedeni ile iş yerinde yaşanan performans kaybı olarak tanımlanmıştır (Hummer, Sherman, ve Quinn, 2002).

İşte var olmama kavramı iki farklı türde değerlendirilmektedir. *Sağlık sorunları nedeniyle* işte var olmama, çalışanın sağlık durumundan kaynaklanan durumların performansına olumsuz yansımaları olarak tanımlanmaktadır. *Motivasyonel sorunlar nedeniyle* işte var olmama ise çalışanın iş ortamından ya da yaşantısından kaynaklanan motivasyon kaybından sebepli iş kaybıdır. İşte var olmamanın çok farklı sebepleri bulunmaktadır. Belirli süreli (geçici) iş sözleşmesi ile istihdam edilen çalışanların işe devamsızlık yapmamak için hastalık gibi durumlarda da iş yerlerine geldikleri belirlenmiştir. İş yükünün fazlalığı da başka bir işte var olmama sebebidir. Sağlıksız yaşam davranışları, kötü beslenme, yetersiz fiziksel aktivite gibi durumlar da işte var olmamanın en öne çıkan sebepleri arasındadır (Johns, 2010).

İşte var olmamanın iş yeri için etkileri incelendiğinde temel olarak üç sonuç gözlemlenmektedir. Bu sonuçların en ciddiisi iş kaybı olarak bulunmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan kurumsal bir araştırma, işte var olmamanın ekonomiye etkisinin yılda 227 milyar dolar olarak belirlenmiştir (Integrated Benefits Institute, 2012). Bir diğer çıktı ise sağlık sorunlarına rağmen işe gelmeye devam eden çalışanların izleyen süreçlerde ciddi sürelerde işe devamsızlık göstermeleridir. Ayrıca, sağlık sorunu olan çalışanların işe gelmeye devam ederek diğer çalışanların da sağlıklarını olumsuz etkiledikleri gözlemlenmiştir. Kanada'da yapılan bir çalışmada bulaşıcı hastalık geçiren çalışanların %80'ine hastalığın iş arkadaşlarından bulaştığı tespit edilmiştir (Dew, Keefe, ve Small, 2005).

İşte var olmama yapılan iş, sektör gibi faktörlere göre değişkenlik gösterdiğinden ve bilişsel işlerle çalışan kişilerde kişinin kendi raporlamasına bağlı olduğundan ölçülmesi oldukça zor bir durumdur. Bu sebeple araştırmacılar yaşanan sorunları aşmak amacıyla üç farklı türde ölçüm yöntemlerine yönelmişlerdir. Bunlar, algılanan performans düşüklüğü, karşılaştırmalı performans değerlendirme ve düşük performans ile geçirilen sürenin ölçümü şeklindedir (Arumugam ve MacDermid, 2013; Kessler vd., 2004).

İşe devamsızlık ile işte var olmama ilişkisi incelendiğinde işe devamsızlığı azaltan faktörlerin işte var olmamayı arttırdığı gözlemlenmiştir (Johns, 2010). Geçici statüde çalışanlarda gözlemlenen düşük işe devamsızlık ve yüksek işte var olmamanın, kalıcı statüye geçtiklerinde tam tersi şekilde gözlemlendiği ortaya konmuştur (Kivimäki vd., 2003).

İşe devamsızlık ve işte var olmamayı ölçmek için geliştirilen Sağlık ve İş Performansı Ölçeği'nin uzun hali; çalışanın kendi sağlığını değerlendirdiği bölüm, işe devamlılığı ve işte var olmamayı değerlendirdiği bölüm ve kişisel bilgileri içeren bölüm olmak üzere üç kısımdan oluşturulmuştur. SİPÖ, Dünya Sağlık Örgütü'nün "WHO Disability Assessment Schedule" modülünün eki olarak geliştirilmiştir (Kessler vd., 2003). Geliştirme sürecinde literatürdeki diğer ölçekler incelenmiş, pilot mülakatlar yapılmış, pilot sorular oluşturulmuş ve maddeler gerekli metotlarla bağlı kalınarak oluşturulmuştur. Sonraki süreçte bu sorular belirli katılımcılara doldurulmuş ve maddelerin anlaşılabilirliği ile ilgili mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı SİPÖ'nün geçerliliğini ve güvenilirliğini değerlendirerek Türkçe diline adaptasyonunu sağlamaktır. SİPÖ'nün geçerliliği iki ölçüte dayandırılmıştır. İlk olarak ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak için faktör yapısı incelenmiş ve modelle uyuşup uyuşmadığına bakılmıştır. Sonraki aşamada ise ilk aşamada yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi'nin doğrulanması amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi uygulanmıştır. SİPÖ'nün güvenilirliğini test etmek için de iç tutarlılık, test tekrar test analizleri uygulanmıştır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Çalışmaya Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Tekirdağ, Yozgat ve Eskişehir illerinde beyaz veya siyah olarak tanımlanmış olan işlerde çalışan 253 kişi katılmıştır. Katılımcıların 122'si (%48.2) kadın, 131'i (%51.8) erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 36.7 (S=8.4) olup, kadınlarda bu ortalama 35.6 (S=8.3) ve erkeklerde 37.7 (S=8.4) şeklindedir. Katılımcıların 87'si (%34.4)

bekar ve 166'sı (%65.6) evlidir. Katılımcıların eğitim durumu göz önüne alındığında 106'sı (%41.9) lisans eğitimini, 83'ü (%32.8) yüksek lisans eğitimini ve 64'ü (%25.3) doktora eğitimini tamamlamıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Dünya Sağlık Örgütü tarafından geliştirilen ölçeğin kısa hali, iki farklı tipte yanıtlanan 11 maddeden oluşmaktadır. SİPÖ, çalışanların iş üretkenliklerini değerlendiren iki alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçekler; iş için harcanan zamanı ve kayıp zamanı ölçen ve 8 maddeden oluşan İşe devamsızlık; iş sürecinde yapılan işlerin kalitesini değerlendiren ve 3 maddeden oluşan işte var olmama. Devamsızlık alt ölçeği iş ile ilgili zamanı sayısal değerler olarak ölçmekte, işte var olmama alt ölçeği ise 0 (en kötü) ve 10 (en iyi) arasından puanlayarak ölçmektedir. Ölçekte hiçbir maddede ters kodlama bulunmamaktadır. Ölçekte değerlendirme işlemi yedi günlük süreç için ve dört haftalık süreç için yapılabilmektedir. Bu zamana kadar orijinal halinin İspanyolca, Fransızca ve Japonca dillerindeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

3.3 Çeviri Çalışması

SİPÖ'nün geçerliliği için araştırmacı dışında İngilizce ve Türkçe dillerinde yetkin uzmanlarla beraber çalışılmış, çeviri-tekrar çeviri yöntemi kullanılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Çeviri sürecinin ilk aşamasında, İngilizce dilinde iki uzman ve bir doktora öğrencisi ölçeği Türkçe'ye çevirmiştir. Bu aşamada maddelerdeki ifadelerin orijinaline uygun ve toplum tarafından anlaşılır ifadeler olmasına özen gösterilmiştir. Sonraki aşamada ise maddelerin Türkçe'ye çevrilmiş hali, iki uzman tarafından orijinal hali ile karşılaştırılmış ve uygunluğunu kontrol etmiştir. Ardından iki İngiliz dil bilimcisi tarafından geri çevrim olarak İngilizce'ye çevrilmiştir. Geri çevrim ile İngilizce'ye çevrilen hali ile orijinal hali karşılaştırılmıştır ve çeviri işleminde anlam kaybı yaşanmadığına kanaat getirilmiştir. Ölçeğin son hali, otuz kişiye tarafından doldurulmuş ve bu kişilerle bilişsel değerlendirme görüşmesi yapılmıştır. Katılan kişilerin görüşleri ve geri bildirimleri sonucunda ölçeğin maddeleri gözden geçirilmiş ve son hali verilmiştir.

3.4 Ölçeğin Uygulanması

Çalışmaya başlamadan önce ODTÜ Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Araştırma tamamen gönüllük esasına dayalı olarak beyaz veya siyah çalışanlarına internet üzerinden uygulanmıştır. Katılımcılara ulaştırın ölçek linkinde öncelikle çalışmanın amacı ve uygulama aşamasında nelere dikkat edilmesi gerektiği konusunda bilgi verilmiş, gönüllü katılım formları doldurulmuş ve ardından demografik soruları ve ölçek setinin içerdiği soru formu uygulanmıştır.

4. Bulgular

4.1 Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi, ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemekte kullanılan analiz yöntemlerinden biridir. Kessler vd., (2003) tarafından geliştirilen SİPÖ'nün Açıklayıcı Faktör Analizi orijinal hali olan 11 madde yerine 6 madde ile yapılmıştır. Bunun sebebi ölçekteki 5 maddenin işe devamsızlık alt faktöründe "Son 4 haftada (28 gün) yaklaşık toplam kaç saat çalıştınız?" maddesine net yanıt verilebilmesi amacıyla, hazırlık hesaplamaları yaptırmak amacıyla hazırlanmış olmasıdır. Bu maddelerin analize dahil edilmemesi geliştiren grubun dokümanlarında da açıklanmıştır. SİPÖ için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizinde öncelikle maddeler arası korelasyon matrisinin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile analiz edilmiştir (Gorsuch, 1997). Analiz sonuçlarına göre Kaiser-Meyer Olkin değerinin 0.62 olduğu kaydedilmiştir. Bartlett's Testi sonucunda bulunan ki-kare değerinin ise ($\chi^2_{215} = 471.445, p = .000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olduğunun anlaşılması için KMO değerinin .60'a eşit ve üzerinde olması beklenir (Worthington ve Whittaker, 2006). Ayrıca faktör analizi için gereken minimum ilişki seviyesinin sağlanıp sağlanmadığını değerlendiren Bartlett in küresellik testine ait p değerinin istatistiksel olarak anlamlı olması da minimum ilişki seviyesinin sağlandığını ifade etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucu ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Faktör analizinde ölçekteki maddelerin faktörlere nasıl dağıldığının tespiti için varimax eksen döndürme tekniği uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre "Son 7 gün içinde yaklaşık toplam kaç saat çalıştınız?", "7 günlük tipik bir çalışma haftasında işvereniniz sizden kaç saat çalışmanızı bekler?" ve "Son 4 haftada (28 gün) yaklaşık toplam kaç

saat çalıştınız?” maddelerinin birinci faktör altında toplandığı ve işe devamsızlık faktörünü oluşturduğu, “Sizin işinize benzer işte çalışanların çoğunun genel performansını nasıl değerlendirirsiniz?,” “Son 1 ya da 2 yıllık genel çalışma performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?” ve “Son 4 haftalık (28 gün) genel çalışma performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?” maddelerinin ise ikinci faktör altında toplandığı ve işte varolmama faktörünü oluşturduğu görülmektedir. Faktör yükleri incelendiğinde, her bir değişkenin kendi faktörüne olan yüklenme düzeyi 0.50'nin üzerinde olduğu ve kendi faktörü ile diğer faktöre yüklenmeleri arasındaki farkın 0.10'un üzerinde olduğu görülebilir. Bir maddenin faktör yükü ne kadar yüksek olursa o maddenin, ait olduğu faktörün iyi bir temsilcisi olduğu kabul edilmektedir. Genel olarak az sayıda maddenin faktör yükü .32 olması kabul edilebilir bir ölçü olduğu düşünülür (Tabachnick & Fidell, 2007). Ölçeğin iki alt ölçeğinden işe devamsızlık 2.21 ve işte varolmama 1.83 eigen değere sahip olduğu saptanmıştır. Bu ölçekteki açıklama gücünün işe devamsızlık alt ölçeğinde %36,69, işte varolmama alt ölçeğinde %30,58'ini açıklamıştır. İki alt ölçeğin toplam açıklama gücünün ise yaklaşık %67 olduğu ortaya çıkmıştır.

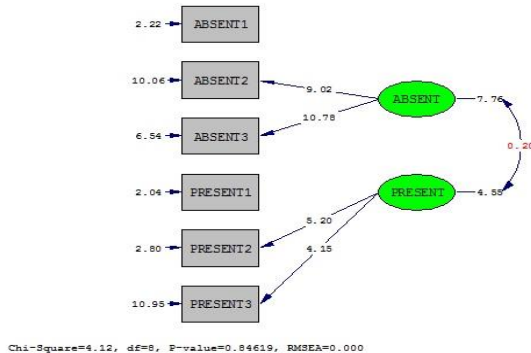
Tablo 1. SİPÖ'nün Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları, Madde Toplam Korelasyonları, Açıklayıcı Faktör Yapısı ve (n = 253)

	Ort	S	İşe Devamsızlık	İşte Varolmama
Madde 1	39.87	11.23	0.91	0.01
Madde 2	159.43	38.72	0.87	0.01
Madde 3	39.75	7.88	0.78	0,05
Madde 4	7.85	1.49	0.01	0.89
Madde 5	7.62	1.60	0.02	0.86
Madde 6	6.47	1.66	0.001	0,55
Özdeğer	-	-	2.21	1.83
Açıklanan Varyans	-	-	36.70	30.58
α	-	-	0.57	0.66

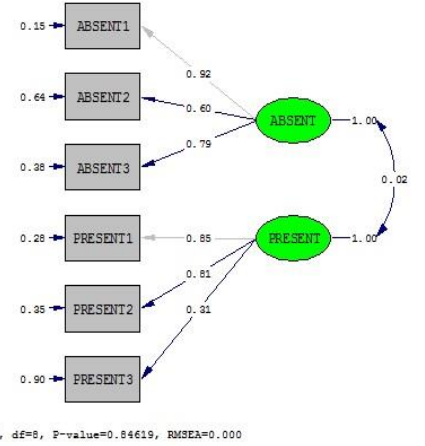
4.2 Doğrulamalı Faktör Analizi

Doğrulamalı Faktör Analizi ilk aşamada yapılan Açıklayıcı Faktör Analizinin doğrulanması amacıyla LISREL 8.80 programı kullanılarak yapılmıştır (Jöreskog, 1967). Doğrulamalı faktör analizi geliştirilmiş bir ölçeğin doğrulanmasında etkili bir istatistiksel yöntemdir. Bu bağlamda Kessler vd., tarafından geliştirilen ölketeki model temel alınarak iki faktör ve ilgili altı madde test edilmiştir (Kessler vd., 2003).

Ölçeğin Doğrulamalı Faktör Analizi ile test edilebilmesi için uyum değerlerinin sınanması gerekmektedir. Bu uyum indekslerinden RMSEA .06 veya daha düşük bir değere, SRMR .08 ya da daha düşük, GFI .90 ya da daha yüksek, AGFI, RFI, CFI ve NFI değerlerinin ise .95'in üzerinde olması model uyumunun iyi olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Doğrulamalı Faktör Analizinden elde edilen uyum iyiliği değerleri, SİPÖ'nün açıklayıcı faktör analizinde ortaya koyulan iki faktörlü yapının, doğrulamalı faktör analizi ile de doğrulandığını göstermektedir. [$\chi^2(4.14, N=253), p < .05$]. Ayrıca $\chi^2/df = .52$, RMSEA = .00, NFI = .99, CFI = 1.00, RFI = .98, SRMR = .016, GFI = .99, AGFI = .99 değerlerinin çok iyi düzeyde uyumu işaret ettiği saptanmıştır. Buna göre SİPÖ'ye ait Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçlarına göre modelin verilere uyum sağladığı görülmektedir.



Şekil 1. Yol Diagramı (t değerleri)



Şekil 2. Yol Diagramı (Yük Değerleri)

4.3 Güvenilirlik Çalışmaları

İç Tutarlılık Güvenirliği

SİPÖ'nün güvenilirliğini test etmek amacıyla iç tutarlılığı belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını hesaplamak amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin alt faktörlerinin güvenilirlik hesaplamalarını yapmak amacıyla her bir alt ölçeğe ait Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Üç maddeden oluşan işe devamsızlık alt ölçeği için .57, üç maddeden oluşan işte var olmama alt ölçeği için .66 olarak bulunmuştur.

Sonuçlara göre SİPÖ ve alt ölçekleri olan işe devamsızlık ve işte var olmama iç tutarlılık güvenilirliği bakımından yeterli değerlere sahip olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada hesaplanan Cronbach Alfa değerleri işe devamsızlık alt ölçeği için yeterli ve işte var olmama alt ölçeği için yeterli geçerliliğe sahip olduğu ortaya konmuştur (George ve Mallery, 2003).

Test Tekrar Test Güvenirliği

Zaman içinde gözlemlenen tutarlılığın incelenmesi amacıyla test tekrar test yöntemi kullanılmıştır. SİPÖ üç hafta aralık sonrası 20 katılımcıya (11 kadın & 9 erkek) tekrar uygulanmış ve alt faktörlerini temel alan test tekrar test güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının hesaplanması sonucunda, katsayının ölçeğin tüm maddeleri için .82, işe devamsızlık alt ölçeği için .81 ve işte varolmama alt ölçeği için .67 olduğu saptanmıştır. Test tekrar test güvenilirliğinin sağlanması için .70 ve üzeri değerler yeterli görünmektedir (Field, 2013). Bu bağlamda SİPÖ için bulunan test tekrar test güvenilirlik katsayısının oldukça yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

4.4 Tartışma

SİPÖ kısa formu çalışanların işe devamsızlık ve işte var olmama durumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Kısa formunun orijinal hali ile tutarlı ölçüm yaptığı görüşü geliştiren grup tarafından belirtilmiş fakat herhangi bir geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmamıştır. Literatürde birçok iş verimliliği kaybını değerlendiren çalışmalarda kullanılan SİPÖ, yapılan Türkçe 'ye uyarlama ile işe devamsızlık ve işte var olmamanın ölçümünü sağlayarak büyük fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu uyarlamada 11 madde Türkçe'ye çevrilerek psikometrik özellikleri araştırılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular SİPÖ'nün iyi düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir.

SİPÖ'nün kısa hali için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmamış olması sebebiyle ilk olarak Açıklayıcı Faktör Analizi ile incelenmiştir. Bulgular ölçeğinde işe devamsızlık ve işte var olmama olarak iki alt ölçeğe sahip olduğunu ortaya koymuştur. Açıklayıcı Faktör Analizinde bulunan iki faktörlü ölçek yapısı ile uyusup uyuşmadığını sınamak için birinci düzey Doğrulamalı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçek için $\chi^2/df = 0.52$, RMSEA=0.00, NFI=0.99, CFI=1.00, RFI=0.98, SRMR=0.016, GFI=0.99, AGFI=0.99 değerlerinin mükemmel uyum düzeyinde olduğunu ve iki faktörlü modelin yapı geçerliliğini doğruladığı görülmüştür.

5. Sonuç ve öneriler

Analiz sonucunda SİPÖ'nün ve alt faktörlerinin iç tutarlılık katsayılarının incelenmiş ve test tekrar test yöntemi ile güvenilirliği incelenmiştir. İç tutarlılık katsayıları ve test tekrar test sonuçları ölçeğin yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Çalışmanın sınırlılıkları başında sadece beyaz yaka çalışanların üzerinde gerçekleştirilmesi bulunmaktadır. Bir başka sınırlılık ise, ölçekte sorulan beş sorunun ardından gelecek olan soruya hazırlık yaptırmak amacıyla ölçeğe eklenmiş olması ve bu maddelerin analize katılmamasıdır.

Çalışmanın güçlü bir yanı ise Türkiye'deki birçok kurum ve kuruluşun çalışanlarına ulaşmaya çaba gösterilmiş olup, örneklemin Türkiye'deki birçok bölgeyi kapsıyor olmasıdır. Bu çalışmada uyarlaması yapılan Sağlık ve İş Performansı Ölçeği ile Türkiye'de zindelik, sağlık ve iş performansı arasındaki ilişkilerin ve iş kayıplarının daha net bir şekilde incelenmesi ve bu kayıpların azaltılması amacıyla birçok çalışmaya öncülük edeceği düşünülmektedir. Ölçeğin az sayıda madde içermesi ölçeğin birçok çalışmada kullanılabilmesi için ekonomik bir fayda oluşturmaktadır. Bu sebeplerden dolayı ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması önemlidir. Çalışmanın sonucunda ölçeğin iyi bir psikometrik yapıya sahip olduğu görülmektedir. Sonuçlar, ölçeğin Türkiye'de beyaz yaka çalışanlar için geçerli ve güvenilir bir biçimde kullanılabilirliğini ortaya koymaktadır.

Kaynaklar

- Alavinia, S. M., Molenaar, D., & Burdorf, A. (2009). Productivity loss in the workforce: Associations with health, work demands, and individual characteristics. *American Journal of Industrial Medicine*, 52(1), 49–56. DOI: 10.1002/ajim.20648.
- Arumugam, V., & MacDermid, J. C. (2013). The work limitations questionnaire (WLQ-25). *Journal of Physiotherapy*. DOI:10.1016/S1836-9553(13)70210-8.
- Bain, G. S., & Price, R. (1972). Who is a white-collar employee? *British Journal of Industrial Relations*, 10(3), 325–339. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1972.tb00591.x>.
- Breaugh, J. a. (1981). Predicting absenteeism from prior absenteeism and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 555–560. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.66.5.555>.
- Claxton, G., Rae, M., Panchal, N., Damico, A., Bostick, N., Keward, K., & Whitmore, H. (2014). *Employer Health Benefits in 2014: stability in premiums and coverage for employer-sponsored plans*. *Health affairs*, 33(10), 1851–1860.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). "Choosing" to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science and Medicine*, 60(10), 2273–2282. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.10.022>.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS*. Sage
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gorsuch, R. L. (1997). Exploratory Factor Analysis: Its Role in Item Analysis. *Journal of Personality Assessment*, 68(3), 532–560. http://doi.org/10.1207/s15327752jpa6803_5.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55. <http://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- Hyman, R. (1985). The new working class?: White-collar Workers and Their Organizations. (R. Hyman & R. Price, Eds.), *The new working class?: White-collar workers and their organizations*. London: Palgrave Macmillan UK. DOI:10.1007/978-1-349-17016-6.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. DOI: 10.1002/job.630.
- Jöreskog, K. G. (1967). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *ETS Research Bulletin Series*, 1967(2), 183–202. DOI: 10.1002/j.2333-8504.1967.tb00991.x.
- Kessler, R. C., Ames, M., Hymel, P. a, Loeppke, R., McKenas, D. K., Richling, D. E., Ustun, T. B. (2004). Using the World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) to evaluate the indirect workplace costs of illness. *Journal of Occupational and Environmental Medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 46(6 Suppl), S23–S37. DOI: 10.1097/01.jom.0000126683.75201.c5.
- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, a, Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D., Wang, P. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational*

- Environmental Medicine*, 45, 156–174. DOI: 10.1097/01.jom.0000052967.43131.51.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovainio, M., Pentti, J., & Ferrie, J. E. (2003). Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality. *American Journal of Epidemiology*, 158(7), 663–668. DOI: 10.1093/aje/kwg185.
- Küçük, O., Özbek, A., & Küçük, N. (2015). Sağlık sorunları sebebiyle işgücü kaybının örgüt performansına etkisi üzerine bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Retrieved from <http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunisobil/article/download/5000151051/5000137092>.
- Lofland, J. H., Pizzi, L., & Frick, K. D. (2004). A review of health-related workplace productivity loss instruments. *Pharmacoeconomics*, 22(3), 165–184 DOI: 10.2165/00019053-200422030-00003.
- Martocchio, J. J., & Jimeno, D. I. (2003). Employee absenteeism as an affective event. *Human Resource Management Review*, 13(2), 227–241 [http://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00014-7](http://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00014-7).
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., & Newberry, S. J. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211–7. DOI: 3303 [pii]
- Munro, L. (2007). Absenteeism and presenteeism: possible causes and solutions. *The South African Radiographer*, 45(1), 3. Retrieved from <http://sar.org.za/index.php/sar/article/view/76>.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Van Den Heuvel, S. G., Geuskens, G. A., Hooftman, W. E., Koppes, L. L. J., & Van Den Bossche, S. N. J. (2010). Productivity loss at work; Health-related and work-related factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(3), 331–339. DOI: 10.1007/s10926-009-9219-7
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838. DOI: 10.1177/0011000006288127.
- Zhang, W., Bansback, N., & Anis, A. H. (2011). Measuring and valuing productivity loss due to poor health: A critical review. *Social Science and Medicine*, 72(2), 185–192. DOI: 10.1016/j.socscimed.2010.10.026.



Hakan Kuru ODTÜ Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü'nde doktora öğrencisi olmakla beraber yine aynı bölümde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Mesleki zindelik, yeni medya ve mobil sağlık üzerine çalışmalarını devam ettirmektedir.



Cenk Balkan Hacette Üniversitesi İstatistik mezunu olup, profesyonel olarak 12 yıllık eğitim ve danışmanlık tecrübesi vardır. İçinde bankacılık, sigorta, sağlık ve perakende vb. sektörlerin olduğu, ileri analitik projelerde veri bilimci olarak görev almıştır. İstatistik, biyostatistik, veri düzenleme, öngörülse modelleme, forecasting, yapısal eşitlik modellemesi, segmentasyon ve birliktelik, market sepet analizleri alanlarında; devlet kurum ve kuruluşlarında, üniversitelerde, özel sektörde eğitimlik yapmıştır.

Sağlık ve İş performansı Ölçeği

1. Son 7 gün içinde yaklaşık toplam kaç saat çalıştınız? _____
2. 7 günlük tipik bir çalışma haftasında işvereniniz sizden kaç saat çalışmanızı bekler? _____
3. Şimdi lütfen son 4 hafta boyunca yaşadığınız iş tecrübenizi göz önünde bulundurun. Bırakılan boşluklara, aşağıda belirtilmiş çalışma durumlarına kaç gün harcamış olduğunuzu yazın.

Son 4 haftada (28 gün), kaç gün...

.... fiziksel ya da zihinsel sağlık problemleri sebebiyle tam bir iş günü kaçırdınız? (Lütfen başka bir kişinin sağlık problemleri nedeniyle değil kendi sağlık problemlerinizi nedeniyle kaçırdığınız günleri sayınız.)	
.... başka bir sebepten dolayı tam bir iş günü kaçırdınız (tatil dahil)?	
....fiziksel ya da zihinsel sağlık problemleri sebebiyle bir iş gününün bir kısmını kaçırdınız (Lütfen başka bir kişinin sağlık problemleri nedeniyle değil kendi sağlık problemlerinizi nedeniyle kaçırdığınız günleri sayınız.)	
.... başka bir sebepten dolayı bir gününün bir kısmını kaçırdınız (tatil dahil)?	
....işe erken geldiniz, eve geç gittiniz, ya da izin gününde çalıştınız?	

4. Son 4 haftada (28 gün) yaklaşık toplam kaç saat çalıştınız? _____
5. 0'dan 10'a kadar olan bir ölçekte, 0'ın sizin işinizde bir kişinin gösterebileceği en kötü iş performansı ve 10'un ise en iyi iş performansı olduğu düşünülürse, sizin işinize benzer işte çalışanların çoğunun genel performansını nasıl değerlendirirsiniz?

En Kötü

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En İyi

6. 0'dan 10'a kadar olan aynı ölçeği kullanarak, son 1 ya da 2 yıllık genel çalışma performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?

En Kötü

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En İyi

7. 0'dan 10'a kadar olan aynı ölçeği kullanarak, son 4 haftalık (28 gün) genel çalışma performansınızı nasıl değerlendirirsiniz?

En Kötü

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

En İyi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
2. Yaşınız:.....
3. Medeni durumunuz: Evli Bekar
4. Çocuğunuz var mı? Varsa kaç çocuk?

Çocuğum yok 1 2 3 4 ya da daha fazla

5. Eğitim durumunuz

Lisans Yüksek lisans Doktora Diğer (belirtiniz).....

6. Mesleğiniz:.....
7. Boyunuz:.....
8. Kilonuz:.....