



2023, 12 (3), 1619-1658 | Araştırma Makalesi

Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarını Etkileyen Psikososyal Risklerin Belirlenmesi

Ahmet ÇABUK¹

Serap TEPE²

Bülent MERTOĞLU³

Öz

İşyeri ekosistemine zarar verme potansiyeli olan tehlikeler (fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal) ve tehlikelerden kaynaklı risklerin önlenmesi ve sınırlandırılması, ekosistemin korunması, varlığının devam ettirilmesi ve geliştirilmesi için önemlidir. Psikososyal tehlikelerden kaynaklı riskler çalışanları ve onların ailelerini ve sosyal ilişki içerisinde olduğu çevresini etkileyerek bedensel, sosyal ve ruhsal yönden zarara neden olmaktadır. Öğretim elemanları merkeze alındığında öğretim elemanı- öğretim elemanı, öğretim elemanı-öğrenci, öğretim elemanı- idari personel arasında görev, eğitim ve sosyal yönden sürekli bir ilişki bulunmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanı psikososyal risklere maruz kaldığında bu durum onun bedensel ve zihinsel yönden zarar görmesine neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak öğretim elemanının motivasyonu azalmakta, öğretim performansı düşmekte, üretkenliği azalmakta, işe devam edememektedir. Bu olumsuz durumlar bilimsel çalışmaların niteliği ve niceliğinin azalmasına ve eğitim- öğretimde kalitenin düşmesine neden olarak yükseköğretim kurumlarının ve ülkenin bilimsel, sosyal ve ekonomik yönden gelişmesine engel olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkçe'ye çevrili yapılan ve bilimsel bir model olan Kopenhag Psikososyal Anketi (COPSOQ- The Copenhagen Psychosocial Questionnaire) kullanılarak öğretim elemanlarını etkileyen psikososyal riskleri belirlemektir. Araştırmanın örneklem grubunu Türkiye'de faaliyet gösteren yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanları oluşturmuştur. Tesadüfi örnekleme tekniği dikkate alınarak 2022 yılı Mart- Haziran ayları arasında 2697 öğretim elemanına uygulanan anketten alınan veriler için istatistiksel analiz yapılmıştır. 25 boyut ile 9 değişken arasında anlamlı farklılıkların görüldüğü bu çalışma, yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarını etkileyen psikososyal riskleri göstermiştir. Bu çalışma ile psikososyal risklerin belirlenmesi için belirlenen sorular farklı araştırma modelleri için kullanılabilir. Ayrıca öğretim elemanlarını belirleyen psikososyal risklerin doğru belirlenmesine ve önlenmesine imkân verecektir.

Anahtar Kelimeler: İstatistiksel Analiz, İş Güvenliği, İş Sağlığı, Kopenhag Psikososyal Anketi-COPSOQ, Psikososyal Risk

Çabuk, A. , Tepe, S. & Mertoğlu, B. (2023). Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarını Etkileyen Psikososyal Risklerin Belirlenmesi . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 12 (3) , 1619-1658 .
<https://doi.org/10.15869/itobiad.1251420>

Geliş Tarihi	14.02.2023
Kabul Tarihi	19.08.2023
Yayın Tarihi	30.09.2023
*Bu CC BY-NC lisansı altında açık erişimli bir makaledir.	

1 Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, ahmetcabuk@marun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5302-1847

2 Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, serap.tepe@sbu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9723-6049

3 Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Biyomühendislik Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, bulent.mertoglu@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6827-3791



2023, 12 (3), 1619-1658 | Research Article

Identification of Psychosocial Risks Affecting Academic Staff in Higher Education Institutions

Ahmet ÇABUK¹

Serap TEPE²

Bülent MERTOĞLU³

Abstract

Preventing and limiting risks arising from hazards (physical, chemical, biological, ergonomic, psychosocial) and hazards that have the potential to harm the workplace ecosystem is important for the protection, maintenance and development of the ecosystem. Risks arising from psychosocial hazards cause physical, social and mental harm by affecting employees and their families and the environment with which they have social relations. When the teaching staff is taken into the center, there is a continuous relationship between the teaching staff-teaching staff, teaching staff-student, teaching staff-administrative staff in terms of duty, education and social aspects. When the lecturer working in higher education institutions, where human relations are intense, is exposed to psychosocial risks, this situation causes him to be damaged physically and mentally. As a result of this, the motivation of the instructor decreases, his teaching performance decreases, his productivity decreases and he does not continue to work. These negative situations prevent the scientific, social and economic development of higher education institutions and the country by causing a decrease in the quality and quantity of scientific studies and the quality of education and training. The aim of this study is to determine the psychosocial risks affecting the instructors by using the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ- The Copenhagen Psychosocial Questionnaire), which is a scientific model translated into Turkish. The sample group of the research consisted of lecturers working in higher education institutions operating in Turkey. Considering the random sampling technique, statistical analysis was made for the data obtained from the questionnaire applied to 2697 academic staff between March and June 2022. This study, in which there were significant differences between 25 dimensions and 9 variables, showed the psychosocial risks affecting the instructors working in higher education institutions. The questions determined in this study to determine psychosocial risks can be used for different research models. In addition, it will enable the correct determination and prevention of psychosocial risks that determine the teaching staff.

Keywords: Statistical Analysis, Occupational Safety, Occupational Health, Copenhagen Psychosocial Survey- COPSQ, Psychosocial Risk

Çabuk, A. , Tepe, S. & Mertoğlu, B. (2023). Identification of Psychosocial Risks Affecting Academic Staff in Higher Education Institutions. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 12 (3) , 1619-1658 .
<https://doi.org/10.15869/itobiad.1251420>

Date of Submission	14.02.2023
Date of Acceptance	19.08.2023
Date of Publication	30.09.2023
*This is an open access article under the CC BY-NC license.	

1 Marmara University, İstanbul, Türkiye, ahmetcabuk@marun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5302-1847

2 Assist. Prof. Dr., University of Health Sciences, Hamidiye Faculty of Health Sciences, Department of Occupational Health and Safety, İstanbul, Türkiye, serap.tepe@sbu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9723-6049

3 Prof. Dr., Marmara University, Faculty of Engineering, Department of Bioengineering, İstanbul, Türkiye, bulent.mertoglu@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6827-3791

Giriş

Ulusal mevzuatımızda (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği) çalışma ortamında bulunan canlı ve cansız varlıklarda kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuçları meydana getirme potansiyeli taşıyan tehlikeler (kimyasal, biyolojik, ergonomik, fiziksel, psikososyal vb.) belirtilmiştir. Zarar verme potansiyeli taşıyan tehlikeler arasında gösterilen psikososyal tehlikeler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından psikososyal tehlike “Çalışma ortamı, işin içeriği, örgütsel koşullar ve çalışanların kapasiteleri, ihtiyaçları, kültürü ve iş dışı konular arasındaki, algılama şekilleri ve deneyimler aracılığıyla çalışanın sağlık, iş performansı ve iş memnuniyeti üzerinde etki gösterme potansiyelini taşıyan etkileşimler” olarak tanımlanmıştır. Çalışma ortamı ile insani faktörler arasındaki etkileşim iyi yönetilemediğinde duygusal rahatsızlık, davranışsal problem, ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklara neden olmaktadır. Dinamik etkileşim iyi yönetildiğinde ve denge oluşturulduğunda motivasyon, çalışma kapasitesi ve memnuniyet artmakta ve fiziksel, sosyal ve ruhsal iyilik hali korunmaktadır.

İş yükü ve çalışma oranı, çalışma saatleri, kontrol, çevre ve ekipman, kültür ve örgütsel işlev, işyerinde kişilerarası ilişkiler, örgüt rolü, kariyer gelişimi ve iş-ev etkileşimi, rol belirsizliği, problem çözme ve kişisel gelişim için yetersiz destek mekanizmaları fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden rahatsızlıklara neden olmaktadır (Fernandes vd., 2020, s. 432). Psikososyal riskler çalışanlarda endişe ve sinirlilik ile birlikte zihinsel ve duygusal tükenmeye, yorgunluğa (Kivimäki vd., 2012, s. 1495; Barros vd., 2022, s. 4189), kas iskelet sistemi rahatsızlıklarına (Bernal vd., 2015, s. 644), demansa (bunama) (Wang vd., 2012, s. 116), hastalıktan dolayı devamsızlığa (Laaksonen vd., 2010, s. 337), işe devamsızlığa (absenteeism) (Heistad vd., 2022, s. 5), işte var olmamaya (presenteeism) (Knani, 2022, s. 204; Min & Hong, 2023, s. 87) neden olmaktadır.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Anketi (KOPSOR- COPSOQ) üçüncü sürümü ülkemizde tekstil sektöründe çalışanlara yönelik uygulanmıştır. Öğretim elemanlarına yönelik olarak ilk kez detaylı bir çalışma yapılmıştır. Üçüncü ve ikinci sürümde yer alan sorular kullanılarak hazırlanan bu anketin yükseköğretim kurumlarında görev alan öğretim elemanlarına uygulanması onları etkileyen psikososyal risklerin belirlenmesi, elde edilen verilerin farklı çalışmalara kaynak olması bu çalışmanın amacıdır.

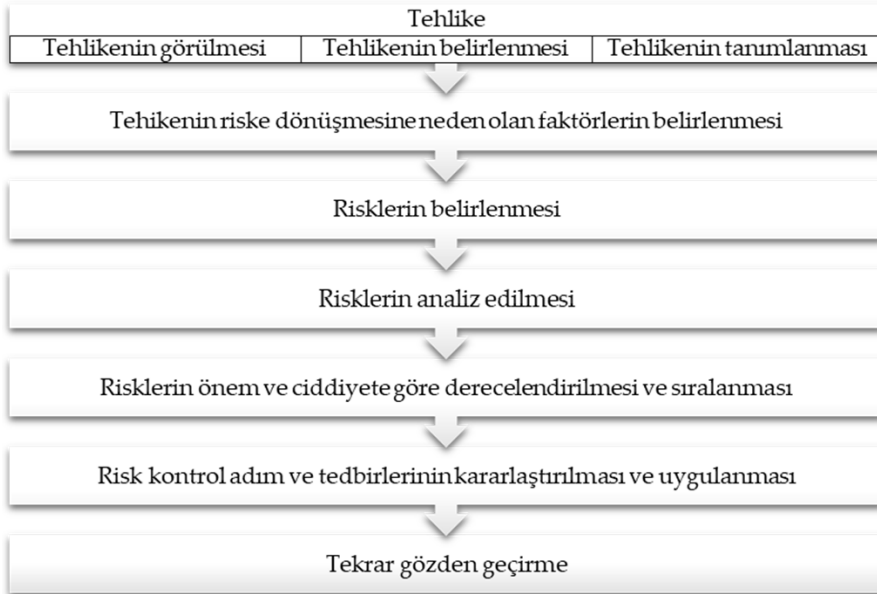
Literatür

İşyeri ekosisteminin korunması, geliştirilmesi ve devamlılığının sağlanması amacıyla ulusal ve uluslararası mevzuat, rehber vb. yol göstericilerin eşliğinde yapılan planlı, zamanlı, denetimli, katılımcı iş birliğini öncelikleyen çalışma ve uygulamalara iş sağlığı ve güvenliği denilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı başta insan olmak üzere insan dışındaki canlı ve cansız varlıkların zarar görmesine neden olan kaza, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenerek çalışma koşullarının, çalışan sağlığının korunması ve iyileştirilmesiyle birey, işyeri ve toplumun gelişmesine, ilerlemesine ve saygınlığına olumlu katkı sağlamaktır (Rodrigues vd., 2020, s. 2). Çalışanın fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden iyilik halinin bozulmasına işyerinde bulunan veya işyeri dışından gelen çeşitli tehlikeler iş kazası ve meslek hastalıkları neden olmaktadır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 2012 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası dördüncü maddesine göre işverenin, çalışanların iş kazası geçirmesine veya meslek hastalığına tutulmasına neden olabilecek tehlikeleri ve

tehlikelerden kaynaklı riskleri belirleyerek önlemesi için risk değerlendirmesi yapması/ yaptırması yükümlülüğü bulunmaktadır (İSG Kanunu, 2012). İşyerlerinde yapılan iş, gelişen teknoloji, kullanılan malzeme ve maddelerin çeşitliliğinin artmasından dolayı risk değerlendirmesinde ergonomik, biyolojik, fiziksel, kimyasal risklere ek olarak psikososyal risklere yer verilmektedir (Fernandes vd., 2020). İşyeri ekosistemini olumsuz etkileyecek tehlike ve tehlikelerden kaynaklı risklerin önlenmesi için belirli adımlardan oluşan risk değerlendirmesinin yapılması gerekmektedir. Risk adımları Şekil 1' de gösterilmiştir.

Şekil 1. Risk Değerlendirme Adımı, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 2012



Kaynak:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16925&MevzuatTur=7&MevzuatTerTip=5>

Riskin yönetiminin başarısı işyerindeki risklerle kaynağında mücadele edilerek yok edilmesi veya kontrol altına alınması için riske neden olan tehlikelerin doğru belirlenmesi ve tanımlanmasının yansira tehlikeyi riske dönüştüren faktörlerin açığa çıkarılması önemlidir. Gelişmiş ülkelerde çalışan nüfus arasında iş sağlığı alanında önemli bir konu olan (Niedhammer vd., 2021, s. 2) ve Şekil 2' de gösterilen psikososyal (Psikolojik+ Sosyal) faktör, psikososyal tehlike ve psikososyal risk arasındaki farkın belirtilmesi ve ayırımın yapılması risklerin doğru tanımlanması ve belirlenmesiyle zararların önlenmesine ya da azaltılmasına katkı sağlayarak (Derdowski & Mathisen, 2023, s.2) işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki iş organizasyonu ve psikososyal tehlikelerin etkisinin kaldırılmasına imkan sağlayacaktır (Johnstone vd., 2011).

Şekil 2. Psikososyal Faktör- Psikososyal Tehlike- Psikososyal Risk Ayrımı, Derdowski & Mathisen, 2023

Psikososyal Faktörler	Psikososyal Tehlikeler	Psikososyal Risk	İşyerindeki psikososyal
<ul style="list-style-type: none"> • İş talepleri • Örgütsel desteğin mevcudiyeti • Ödüller • Kişiler arasındaki ilişkiler 	<ul style="list-style-type: none"> • İş organizasyonu • İş tasarımı • Yönetim • Bireysel sağlık ve güvenlik • Kurumsal (Düşük üretkenlik vb.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Stres • Tükenmişlik vb. 	

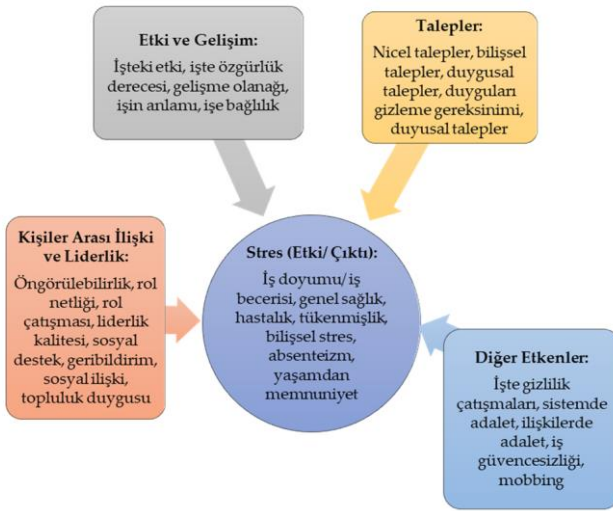
tehlikelerin kaynağı genellikle işin tasarımı, yönetimi ve organizasyondaki eksiklikler ve hatalardır. Biraz daha açıldığında psikososyal tehlikeler; monotonluk, iş yükü, vardiyalı çalışma, gece çalışması, çalışma saati, çalışma hızı, işin içeriği, kontrol, kültür, işyerindeki kişiler arasındaki iletişim, örgütsel işlem ve örgütün rolü, belirsiz izin günleri, iş hijyeni, denetim, çatışma, ücret, kariyer gelişimi, iş- ev ile iş- sosyal yaşam uyum ve etkileşimdir. Uygun olduğunda, bireylerin kişisel gelişimini teşvik eden psikososyal tehlikeler aksi durumdaysa işle ilgili stres, tükenmişlik, depresyon gibi psikolojik, fiziksel, sosyal yönden iyilik halinin bozulmasına neden olan durumları meydana getiren risklere neden olabilmektedir (Fernandes vd., 2020, s. 432). Özellikle iş talepleri çalışanın zihinsel ve fiziksel gücünün tükenmesine yol açan zihinsel süreci başlatabilmekte, çalışanda kronik bitkinlik, fiziksel aktivitelerde azalma ve yavaşlama, işe bağlılığın ve iş performansının azalmasına neden olabilmektedir. Aksine olumlu bir durumda ise iş kaynaklarının çalışanın öğrenmesini ve tecrübesini artırarak gelişim ve büyüme sağlaması onun stresle mücadele edebilmesine, işine daha güçlü bir şekilde bağlanmasına sebep olmaktadır (Derdowski & Mathisen, 2023, s.3).

Bilimsel buluşların büyük bir bölümünü üreten üniversiteler (Thomas vd., 2020, s.1) öğretim, araştırma, kurulu olduğu bölge ve ülkenin sosyal kalkınmasına ve ekonomik büyümesine katkı sunma misyonları ile hareket etmektedirler. Bu üç misyon ile hareket eden üniversiteler yarattıkları veya dönüştürdükleri bilgi ve katma değerle nitelikli insan gücünü ülkeye kazandırmakta ve aynı zamanda bireylerin bilgiyi üretme ve yayma, katma değer sağlama konularında değer ve tutumlarını geliştirmektedir (Santini vd., 2021, s. 156). Türkiye’de yürürlükte olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na göre meslek yüksekokulu, yüksekokul, konservatuvar, fakülte, enstitü, uygulama ve araştırma merkezleri gibi kuruluş ve birimlerden oluşmaktadır. Bilimsel özerklik ve kamu/ vakıf tüzel kişiliğine sahip olan üniversiteler, en üst seviyede eğitim- öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmaktadır. 01 Şubat 2023 tarihinde Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi (<https://istatistik.yok.gov.tr/>) üzerinden alınan güncel bilgiye göre Türkiye’de kurulu 208 yükseköğretim kurumunda (129 kamu üniversitesi; 75 vakıf üniversitesi; 4 vakıf meslek yüksekokulu) 183.560 öğretim elemanı (33.380 profesör, 23.091 doçent, 43.055 doktor öğretim üyesi, 37.381 öğretim görevlisi, 47.801 araştırma görevlisi) görev almaktadır (YBYS, 2023).

Çalışma ortamı ve koşulları ile insani faktörler arasında pozitif ve negatif sonuçlar oluşturan dinamik bir ilişki bulunmaktadır. Bunun en temel kanıtı Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1986 yılında yapılan psikososyal faktör/ tehlike tanımı “Çalışma

ortamı, işin içeriği, örgütsel koşullar ve çalışanların kapasiteleri, ihtiyaçları, kültürü ve iş dışı konular arasındaki, algılama şekilleri ve deneyimler aracılığıyla sağlığı, iş performansını ve iş memnuniyetini etkileyebilme potansiyeli olan etkileşimlerdir” şeklindedir. Çalışma ortamı ve ekipman, çalışma temposu, donanım, çalışma programı, görevin tasarımı, iş yükü, organizasyon kültürü ve işlev, kariyer gelişimi, örgüt içindeki rol, karar serbestisi/ kontrol, işyerinde kişiler arasındaki ilişki, iş ve özel hayat arasındaki denge gibi iş içeriği ve işin bağlamından kaynaklı tehlikeleri belirlemek amacıyla farklı ülke ve kuruluşların hazırladığı ve uyguladığı ölçme araçları bulunmaktadır. Yaygın olarak kullanılan ve makaleye konu olan ölçme araçlarından bir tanesi Kopenhag Psikososyal Anketi’dir. Alanda yapılan çalışmalarda- özellikle uluslararası yayınlarda- COPSOQ (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire) olarak geçen bu ölçek çalışma koşulları (stres) ile çalışanların tepkileri (stres/ stresin sonuçları) arasındaki neden- sonuç ilişkisini belirlemek için kullanılan bilimsel bir modeldir (<https://www.copsoq.de/was-ist-copsoq/>). Şekil 3’te şematize edilen bu ölçme aracıyla özellikle ölçülen değişkenler, niceliksel/ duygusal/ bilişsel talep, duyguların gizlenmesi gereksinimi, işyerindeki etki, gelişim fırsatları, işte serbestlik, işin manası, aidiyet, öngörülebilirlik, rol belirginliği, rol çatışması, liderlik, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişki, iş güvencesi, iş doyumu, zihinsel ve fiziksel sağlıktır.

Şekil 2. COPSOQ Ölçme Aracında Boyut ve Çıktılar



Kaynak: <https://www.copsoq.de/was-ist-copsoq/>

Yöntem

Nicel araştırma yönteminin temel alındığı bu çalışmada 2018 yılında güncellenen ve Şahan, C. ile Demiral, Y., tarafından Türkçe 'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması tamamlanan Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Anketi (KOPSOR-COPSOQ) üçüncü sürümü ile ikinci sürümü kullanılmıştır. Anket iki temel kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorulardan; ikinci kısım ise çalışma için kullanılan Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme sorularından oluşmaktadır.

Ölçeğin toplam iç tutarlılığı $\alpha=0,936$ olarak saptanmış olan ve yüksek güvenilirlikte olan ve Şahan, C. ile Demiral, Y., tarafından Türkçeye çevrilen ölçekte yer alan boyut ve

sorular kullanılmıştır. Tablo 1’de gösterilen 25 boyut ve 87 sorudan 86 adeti üçüncü sürümden ve 1 soru ikinci sürümden alınmıştır. Soruların yanıtlanmasında 4’ lü ve 5’ li likert kullanılmıştır.

- 29 arasında yer alan (1 ve 29 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Her zaman/ Sıklıkla/ Bazen/ Nadiren/ Asla- Neredeyse hiç).
- 30- 46 arasında yer alan (30 ve 50 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Çok fazla/ Büyük ölçüde/ Orta ölçüde/ Az ölçüde/ Çok az ölçüde).
- “Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde...” başlığında 47- 50 arasında yer alan (47 ve 50 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Çok fazla/ Büyük ölçüde/ Orta ölçüde/ Az ölçüde/ Çok az ölçüde).
- 51- 59 arasında yer alan (51 ve 59 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Her zaman/ Sıklıkla/ Bazen/ Nadiren/ Asla- Neredeyse hiç).
- “Kaygı duyar mısınız?” başlığında 60- 65 arasında yer alan (60 ve 65 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Çok fazla/ Büyük ölçüde/ Orta ölçüde/ Az ölçüde/ Çok az ölçüde).
- 66- 70 arasında yer alan (66 ve 70 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Her zaman/ Sıklıkla/ Bazen/ Nadiren/ Asla- Neredeyse hiç).
- 71- 78 arasında yer alan (71 ve 78 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Çok fazla/ Büyük ölçüde/ Orta ölçüde/ Az ölçüde/ Çok az ölçüde).
- “İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?” başlığında 79- 83 arasında yer alan (71 ve 78 dahil) sorulara verilen cevaplar için 4’ lü Likert kullanılmıştır (Çok memnunum/ Memnun/ Memnun değil/ Hiç memnun değil).
- “Son 4 hafta boyunca durumunuzun nasıl olduğuna göre yanıtlayınız” başlığında 84- 87 arasında yer alan (84 ve 87 dahil) sorulara verilen cevaplar için 5’ li Likert kullanılmıştır (Her zaman/ Sıklıkla/ Bazen/ Nadiren/ Asla- Neredeyse hiç).

Tablo 1. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Anketinde Yer Alan Boyut- Boyut Kodu- Soru Sayısı Dağılımı, Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirmesi Rehberi 2020

Sıra	Boyut	Boyut Kodu	Soru Adeti
1	Çalışma Hızı	CH	3
2	Nicel Talepler	NT	3
3	Bilişsel Talepler	BT	4
4	Duygusal Talepler	DT	3
5	Duyguları Gizleme Gereksinimi	DGG	3
6	İşe Etki Eksikliği	İEE	5
7	Gelişme Olanığı Eksikliği	GOE	4
8	İşte Özgürlük Eksikliği	İÖE	4
9	İşin Anlamsızlığı	İA	3
10	İşe Bağlılık Eksikliği	İBA	3
11	Öngörülebilirlik Eksikliği	OE	2
12	Tanımlılık Eksikliği	TE	3
13	Rol Açıklığı Eksikliği	RAE	3
14	Rol Çatışması	RC	3

15	Liderlik Kalitesi Eksikliği	LKE	4
16	Akran Sosyal Destek Eksikliği	ASDE	3
17	Üstlerden Sosyal Destek Eksikliği	ÜSDE	3
18	Topluluk Duygusu Eksikliği	TDE	3
19	İş Güvencesizliği	IG	3
20	Çalışma Koşulları Güvencesizliği	CKG	3
21	İş- Ev Çatışması	IEC	5
22	Güven Eksikliği	GE	4
23	Adalet ve Saygı Eksikliği	ASE	4
24	İş Doyumu Eksikliği	İDE	5
25	Tükenmişlik	TK	4

Çalışmada veri toplamak için çalışma materyali olarak kullanılan ölçme aracında yer alan soruları katılımcılara kolay ulaştırabilmek, soruların kullanıcılarca kolay ulaşılabilir ve kullanılabilir olmasına imkân vermek niyetiyle sorular Google Forma aktarılmıştır. Kullanıma hazır hale getirilen anket test edilmiştir. Sonraki aşamada katılımcılara e-posta ile anketin gönderilebilmesi için Öğretim elemanlarına ait e-posta adresleri YÖK Akademik internet adresi (Yükseköğretim Akademik Arama) üzerinden alınmıştır. Sistem üzerinden tek tek alınan bilgiler (Yükseköğretim kurumunun adı ve o yükseköğretim kurumunda görev alan öğretim elemanlarının e-posta adresleri) sınıflandırılmış ve e-posta göndermek için uygun hale getirilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyette bulunan üniversitelerde görev alan yaklaşık 183 bin öğretim elemanı oluşturmuştur. Tesadüfi örnekleme tekniği dikkate alınarak 2022 yılı Mart- Haziran ayları arasında (Mart ve Haziran ayları dahil) e-posta ile gerekli bilgiler (Çalışmanın amacı, türü, danışmanların isim- soy isim bilgisi, anketin cevaplanması için en az ayrılması gereken süre) ve ankete katılabilmek için kullanılacak url adresi öğretim elemanlarına ulaştırılmıştır. Katılımın yüksek olmasının sağlanması amacıyla form gönderimi, öğretim elemanlarına farklı zamanlarda olmak üzere toplam 3 (üç) defa tekrarlanmıştır.

Katılımcılardan gelen cevapların düzenli ve kullanılabilir olması için veriler Microsoft Excel’e aktarılmıştır ve paket program kullanılarak analizler yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, yüzde, minimum, maksimum) kullanılmıştır. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ve grafiksel incelemeler ile sınanmıştır. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında Student-t testi, normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalarında Mann-Whitney U test kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında Oneway ANOVA ve ikili karşılaştırmaları için varyansların homojen dağıldığı durumlarda Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler, homojen dağılmadığı durumlarda Games-Howell test kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis test ve Dunn-Bonferroni test kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Çalışma için Etik Kurulu Onayı 478728 karar numarası ile Marmara Üniversitesi’nden alınmıştır.

Bulgular

Çalışma Mart-Haziran 2022 tarihleri arasında Türkiye’de faaliyette bulunan yükseköğretim kurumlarında %40’ı (n=1079) erkek, %59,4’ü (n=1601) kadın, %0,6’sı (n=17) cinsiyetini belirtmek istemeyen toplam 2697 kişiyle yapılmıştır.

Çalışmada;

- Katılımcıların %14,1’inin (n=380) 20-29 yaş arasında, %36’sının (n=971) 30-39 yaş arasında, %27,2’sinin (n=733) 40-49 yaş arasında, %16,4’ünün (n=443) 50-59 yaş arasında, %6,3’ünün (n=170) 60 yaş ve üzerinde olduğu;
- Katılanların %33,3’ünün (n=898) bekar, %66,7’sinin (n=1799) evli olduğu;
- Katılımcıların %5,4’ünün (n=146) eğitim durumunun lisans, %29,1’inin (n=784) yüksek lisans ve %65,5’inin (n=1767) doktora olduğu;
- Katılımcıların %2’si (n=53) vakıf meslek yüksekokulunda görev aldığını, %26’sı (n=700) vakıf üniversitesinde, %72,1’i (n=1944) devlet üniversitesinde görev aldığı;
- Katılımcıların %98,7’sinin (n=2661) tam zamanlı çalıştığı, %0,7’sinin (n=19) yarı zamanlı, %0,6’sının (n=17) ise ders saat ücretli çalıştığı;
- Katılımcıların %3’ünün (n=82) rektörlükte, %2,2’sinin (n=60) enstitüde, %75,3’ünün (n=2031) fakülte, %4,6’sının (n=125) yüksekokulda ve %14,8’inin (n=399) meslek yüksekokulunda görev aldığı;
- Katılımcıların %17,2’sinin (n=464) akademik unvanının profesör, %16,2’sinin (n=436) doçent, %25,9’unun (n=698) doktor, %19,6’sının (n=528) öğretim görevlisi ve %21,2’sinin (n=571) araştırma görevlisi olduğu;
- Katılımcıların %8,9’unun (n=239) idari görevinin rektör yardımcısı, %0,7’sinin (n=20) dekan, %2,4’ünün (n=66) dekan yardımcısı, %2,4’ünün (n=64) müdür, %4,8’inin (n=130) müdür yardımcısı, %7,3’ünün (n=198) bölüm başkanı, %3,4’ünün (n=93) program başkanı, %3,4’ünün (n=91) araştırmacı/ uzman olduğu gözlenirken, %66,6’sının (n=1796) idari görevinin olmadığı;
- Katılımcıların %6,6’sının (n=179) mesleki deneyim süresinin 0-12 ay arasında olduğu, %13,8’inin (n=373) 13-36 ay arasında, %23,5’inin (n=633) 37-120 ay arasında ve %56,1’inin (n=1512) 120 ay üzerinde olduğu;
- Katılanların %64,3’üne (n=1734) üniversitede iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verildiği, %35,7’sine (n=963) eğitim verilmediği belirlenmiş ve gözlenmiştir.

Tablo 2. Demografik ve Mesleki Özelliklerin Dağılımı

		n (%)
Yaş	20-29 yaş	380 (14,1)
	30-39 yaş	971 (36,0)
	40-49 yaş	733 (27,2)
	50-59 yaş	443 (16,4)
	≥60 yaş	170 (6,3)
Cinsiyet	Erkek	1079 (40,0)
	Kadın	1601 (59,4)
Medeni Durum	Bekar	898 (33,3)
	Evli	1799 (66,7)
Eğitim Durumu	Lisans	146 (5,4)
	Yüksek Lisans	784 (29,1)
	Doktora	1767 (65,5)
Görev Alınan Üniversite	Vakıf Meslek Yüksekokulu	53 (2,0)
	Vakıf Üniversitesi	700 (26,0)
	Devlet Üniversitesi	1944 (72,1)
Çalışma Biçimi	Tam Zamanlı	2661 (98,7)
	Yarı Zamanlı	19 (0,7)
	Ders Saat Ücretli	17 (0,6)
Görev Alınan Birim	Rektörlük	82 (3,0)
	Enstitü	60 (2,2)
	Fakülte	2031 (75,3)
	Yüksekokul	125 (4,6)
	Meslek Yüksekokulu	399 (14,8)
Akademik Unvan	Profesör Dr./ Profesör	464 (17,2)
	Doçent Dr./ Doçent	436 (16,2)
	Doktor/ Dr. Öğretim Üyesi	698 (25,9)
	Öğretim Görevlisi	528 (19,6)
	Araştırma Görevlisi	571 (21,2)
İdari Görev	Rektör Yardımcısı	239 (8,9)
	Dekan	20 (0,7)
	Dekan Yardımcısı	66 (2,4)
	Müdür	64 (2,4)
	Müdür Yardımcısı	130 (4,8)
	Bölüm Başkanı	198 (7,3)
	Program Başkanı	93 (3,4)
	Araştırmacı/ Uzman	91 (3,4)
İdari Görevi Yok	1796 (66,6)	
Mesleki Deneyim Süresi	0-12 ay	179 (6,6)
	13-36 ay	373 (13,8)
	37-120 ay	633 (23,5)
	>120 ay	1512 (56,1)
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verilme Durumu	Evet	1734 (64,3)
	Hayır	963 (35,7)

Çalışmaya katılan katılımcılara yöneltilen sorular ve katılımcıların verdikleri cevapların dağılımı Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Ölçekte Yer Alan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı

	Her Zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse Hiç
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A1- Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?	30 (1,1)	232 (8,6)	1082 (40,1)	1031 (38,2)	322 (11,9)
A2- Gün boyunca yüksek bir hızda mı çalışıyorsunuz?	46 (1,7)	372 (13,8)	1105 (41)	946 (35,1)	228 (8,5)
A3- Yüksek bir hızda çalışmaya devam etmeniz gerekiyor mu?	94 (3,5)	442 (16,4)	1044 (38,7)	855 (31,7)	262 (9,7)
A4- İş yükünüz eşit dağıtılmadığı için birikir mi?	224 (8,3)	630 (23,4)	969 (35,9)	662 (24,5)	212 (7,9)
A5- İşlerinizin gerisinde kalıyor musunuz?	361 (13,4)	825 (30,6)	1030 (38,2)	389 (14,4)	92 (3,4)
A6- Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	167 (6,2)	719 (26,7)	926 (34,3)	693 (25,7)	192 (7,1)
A7- Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı?	31 (1,1)	201 (7,5)	488 (18,1)	1218 (45,2)	759 (28,1)
A8- İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?	18 (0,7)	86 (3,2)	379 (14,1)	1266 (46,9)	948 (35,2)
A9- İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?	17 (0,6)	109 (4)	525 (19,5)	1187 (44)	859 (31,9)
A10- İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?	65 (2,4)	432 (16)	1285 (47,6)	708 (26,3)	207 (7,7)
A11- İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?	205 (7,6)	632 (23,4)	1182 (43,8)	540 (20)	138 (5,1)
A12- İşinizin bir parçası başkalarının kişisel sorunları ile uğraşmanızı gerektirir mi?	150 (5,6)	539 (20)	1016 (37,7)	677 (25,1)	315 (11,7)
A13- İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	143 (5,3)	508 (18,8)	1069 (39,6)	711 (26,4)	266 (9,9)
A14- İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?	260 (9,6)	537 (19,9)	1016 (37,7)	641 (23,8)	243 (9)
A15- İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?	137 (5,1)	442 (16,4)	1027 (38,1)	853 (31,6)	238 (8,8)
A16- Size davranışları nasıl olursa olsun herkese karşı açık ve nazik olmak olmanız beklenir mi?	72 (2,7)	165 (6,1)	403 (14,9)	1177 (43,6)	880 (32,6)
A17- İşinize ilişkin alınan kararlarda büyük oranda etki gücünüz var mı?	164 (6,1)	874 (32,4)	938 (34,8)	542 (20,1)	179 (6,6)

Tablo 3. Katılımcıların Ölçekte Yer Alan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı (Devam)

	Her Zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse Hiç
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A19- Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz olur mu?	296 (11)	1099 (40,7)	748 (27,7)	384 (14,2)	170 (6,3)
A20- İşinizde NE yapacağınıza siz karar verebiliyor musunuz?	538 (19,9)	1320 (48,9)	569 (21,1)	191 (7,1)	79 (2,9)
A21- İşinizi NASIL yapacağınız konusunda sizin bir etkiniz oluyor mu?	750 (27,8)	1285 (47,6)	527 (19,5)	106 (3,9)	29 (1,1)
A22- İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?	1015 (37,6)	986 (36,6)	512 (19)	159 (5,9)	25 (0,9)
A23- İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	1088 (40,3)	1116 (41,4)	331 (12,3)	132 (4,9)	30 (1,1)
A24- İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	673 (25)	1030 (38,2)	657 (24,4)	257 (9,5)	80 (3)
A25- İşiniz size becerilerinizi geliştirme fırsatı veriyor mu?	514 (19,1)	1165 (43,2)	663 (24,6)	249 (9,2)	106 (3,9)
A26- İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?	638 (23,7)	1276 (47,3)	453 (16,8)	209 (7,7)	121 (4,5)
A27- Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?	605 (22,4)	1049 (38,9)	804 (29,8)	189 (7)	50 (1,9)
A28- Arkadaşınızla kısa bir sohbet için işinize ara verebiliyor musunuz?	869 (32,2)	824 (30,6)	542 (20,1)	248 (9,2)	214 (7,9)
A29- Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan işyerinden ayrılabilir misiniz?	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A30- İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	1469 (54,5)	784 (29,1)	300 (11,1)	94 (3,5)	50 (1,9)
A31- Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	1448 (53,7)	770 (28,6)	332 (12,3)	98 (3,6)	49 (1,8)
A32- Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?	807 (29,9)	1034 (38,3)	569 (21,1)	193 (7,2)	94 (3,5)
A33- Başkalarına işyerinizi anlatmaktan hoşlanıyor musunuz?	422 (15,6)	637 (23,6)	925 (34,3)	513 (19)	200 (7,4)
A34- İşyerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?	842 (31,2)	946 (35,1)	526 (19,5)	253 (9,4)	130 (4,8)
A35- Bu işyerinin bir üyesi olmaktan gurur duyuyor musunuz?	745 (27,6)	814 (30,2)	621 (23)	330 (12,2)	187 (6,9)

Tablo 3. Katılımcıların Ölçekte Yer Alan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı (Devam)

	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A36- İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	173 (6,4)	727 (27)	834 (30,9)	620 (23)	343 (12,7)
A37- İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	348 (12,9)	1100 (40,8)	809 (30)	335 (12,4)	105 (3,9)
A38- Yaptığınız iş yönetim tarafından fark ediliyor ve takdir ediliyor mu?	248 (9,2)	704 (26,1)	874 (32,4)	518 (19,2)	353 (13,1)
A39- Yönetim size saygı duyuyor mu?	478 (17,7)	975 (36,2)	616 (22,8)	379 (14,1)	249 (9,2)
A40- İşyerinde size adil davranılıyor mu?	321 (11,9)	1049 (38,9)	711 (26,4)	351 (13)	265 (9,8)
A41- İşinizin amaçları net olarak belirli midir?	641 (23,8)	1196 (44,3)	506 (18,8)	245 (9,1)	109 (4)
A42- Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuzda olduğunu biliyor musunuz?	703 (26,1)	1212 (44,9)	494 (18,3)	203 (7,5)	85 (3,2)
A43- İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?	763 (28,3)	1277 (47,3)	457 (16,9)	151 (5,6)	49 (1,8)
A44- İşinizde sizden birbiri ile çelişkili taleplerde bulunuluyor mu?	368 (13,6)	764 (28,3)	1045 (38,7)	400 (14,8)	120 (4,4)
A45- Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	123 (4,6)	600 (22,2)	1168 (43,3)	654 (24,2)	152 (5,6)
A46- Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	95 (3,5)	449 (16,6)	1119 (41,5)	813 (30,1)	221 (8,2)
A47- Size göre bir üst amiriniz, her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar?	218 (8,1)	884 (32,8)	872 (32,3)	437 (16,2)	286 (10,6)
A48- Size göre bir üst amiriniz, çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir?	198 (7,3)	803 (29,8)	849 (31,5)	475 (17,6)	372 (13,8)
A49- Size göre bir üst amiriniz, iş planlaması konusunda iyidir?	229 (8,5)	806 (29,9)	836 (31)	444 (16,5)	382 (14,2)
A50- Size göre bir üst amiriniz, çatışmaları çözme konusunda iyidir?	214 (7,9)	744 (27,6)	804 (29,8)	482 (17,9)	453 (16,8)

Tablo 3. Katılımcıların Ölçekte Yer Alan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı (Devam)

	Her Zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse Hiç
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A51- İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	212 (7,9)	814 (30,2)	1067 (39,6)	485 (18)	119 (4,4)
A52- İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	342 (12,7)	1082 (40,1)	845 (31,3)	329 (12,2)	99 (3,7)
A53- İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkta konuşur?	217 (8)	854 (31,7)	1062 (39,4)	456 (16,9)	108 (4)
A54- Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	136 (5)	464 (17,2)	986 (36,6)	796 (29,5)	315 (11,7)
A55- Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	338 (12,5)	691 (25,6)	786 (29,1)	570 (21,1)	312 (11,6)
A56- İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?	143 (5,3)	497 (18,4)	950 (35,2)	756 (28)	351 (13)
A57- İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	661 (24,5)	1150 (42,6)	578 (21,4)	209 (7,7)	99 (3,7)
A58- İşyerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir işbirliği var mı?	499 (18,5)	1011 (37,5)	738 (27,4)	320 (11,9)	129 (4,8)
A59- İşyerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?	575 (21,3)	810 (30)	665 (24,7)	354 (13,1)	293 (10,9)
	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A60- İşsiz kalmaktan kaygı duyar mısınız?	774 (28,7)	579 (21,5)	559 (20,7)	439 (16,3)	346 (12,8)
A61- Yeni bir teknolojinin kullanımı ile işsiz kalmaktan kaygı duyar mısınız?	1341 (49,7)	732 (27,1)	388 (14,4)	173 (6,4)	63 (2,3)
A62- İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından kaygı duyar mısınız?	722 (26,8)	544 (20,2)	562 (20,8)	527 (19,5)	342 (12,7)
A63- İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan kaygı duyar mısınız?	695 (25,8)	525 (19,5)	564 (20,9)	592 (22)	321 (11,9)
A64- Çalışma zamanlarınızın (vardiya, işe geliş-gidiş, çalışma günleri vb) isteğiniz dışında değiştirilmesinden kaygı duyar mısınız?	608 (22,5)	500 (18,5)	572 (21,2)	688 (25,5)	329 (12,2)
A65- Maaşınızın azalacağından kaygı duyar mısınız?	729 (27)	521 (19,3)	499 (18,5)	525 (19,5)	423 (15,7)

Tablo 3. Katılımcıların Ölçekte Yer Alan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı (Devam)

	Her Zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse Hiç
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A66- Aynı zamanda hem evde hem de işte bulunmanız gereken zamanlar oluyor mu?	220 (8,2)	713 (26,4)	1136 (42,1)	517 (19,2)	111 (4,1)
A67- İşiniz enerjinizin çoğunu tükettiği için özel yaşamınızı olumsuz etkilediğini hissediyor musunuz?	183 (6,8)	576 (21,4)	926 (34,3)	667 (24,7)	345 (12,8)
A68- İşiniz zamanınızın çoğunu aldığı için özel yaşamınızı olumsuz etkilediğini hissediyor musunuz?	208 (7,7)	594 (22)	921 (34,1)	650 (24,1)	324 (12)
A69- İşinizin gerektirdikleri özel ve aile yaşamınızı aksatıyor mu?	221 (8,2)	703 (26,1)	956 (35,4)	584 (21,7)	233 (8,6)
A70- İşle ilgili görevler nedeniyle, aile ve özel yaşam aktiviteleri için yaptığınız planları değiştirmek zorunda kalıyor musunuz?	136 (5)	673 (25)	1131 (41,9)	563 (20,9)	194 (7,2)
	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
A71- İşyerinde çalışanlar genel olarak birbirlerine güvenir mi?	100 (3,7)	823 (30,5)	990 (36,7)	516 (19,1)	268 (9,9)
A72- Yönetim işlerini iyi yaptıkları konusunda çalışanlarına güven duyar mı?	123 (4,6)	972 (36)	1037 (38,5)	345 (12,8)	220 (8,2)
A73- Çalışanlar yönetim tarafından verilen bilgilere güveniyor mu?	125 (4,6)	940 (34,9)	975 (36,2)	415 (15,4)	242 (9)
A74- Çalışanlar görüş ve duygularını ifade edebiliyor mu?	142 (5,3)	813 (30,1)	939 (34,8)	480 (17,8)	323 (12)
A75- Çatışmalar adil bir şekilde çözülüyor mu?	98 (3,6)	725 (26,9)	1032 (38,3)	445 (16,5)	397 (14,7)
A76- İş yükü eşit bir şekilde dağılır mı?	87 (3,2)	724 (26,8)	949 (35,2)	566 (21)	371 (13,8)
A77- Çalışanlar işlerini iyi yaptıklarında takdir ediliyor mu?	119 (4,4)	688 (25,5)	935 (34,7)	531 (19,7)	424 (15,7)
A78- Çalışanların tüm önerileri yönetim tarafından ciddi bir şekilde değerlendirir mi?	90 (3,3)	587 (21,8)	981 (36,4)	593 (22)	446 (16,5)

Tablo 3. Katılımcıların Ölçekte Yer Alan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı (Devam)

	Çok memnun	Memnun	Memnun değil	Hiç memnun değil	-
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	-
A79- İşinizi dikkate aldığımızda, ileriye yönelik beklentilerinizden ne kadar memnunsunuz?	302 (11,2)	1489 (55,2)	658 (24,4)	248 (9,2)	-
A80- İşyerinizi dikkate aldığımızda fiziksel çalışma koşullarınızdan ne kadar memnunsunuz?	372 (13,8)	1404 (52,1)	598 (22,2)	323 (12)	-
A81- İşinizi dikkate aldığımızda, yeteneklerinizin kullanıma şekline ne kadar memnunsunuz?	313 (11,6)	1464 (54,3)	695 (25,8)	225 (8,3)	-
A82- İşinizi dikkate aldığımızda, her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden ne kadar memnunsunuz?	500 (18,5)	1658 (61,5)	441 (16,4)	98 (3,6)	-
A83- İşinizi dikkate aldığımızda, maaşınızdan ne kadar memnunsunuz?	176 (6,5)	1142 (42,3)	916 (34)	463 (17,2)	-
	Her Zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse Hiç
A84- Yaşadığınız son dört (4) haftayı dikkate aldığımızda, İşinizi dikkate aldığınızda, kendinizi ne sıklıkta yıpranmış hissettiniz?	143 (5,3)	466 (17,3)	862 (32)	891 (33)	335 (12,4)
A85- Yaşadığımız son dört (4) haftayı dikkate aldığımızda, kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak tükenmiş hissettiniz?	234 (8,7)	526 (19,5)	821 (30,4)	804 (29,8)	312 (11,6)
A86- Yaşadığınız son dört (4) haftayı dikkate aldığımızda, kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak tükenmiş hissettiniz?	287 (10,6)	592 (22)	767 (28,4)	727 (27)	324 (12)
A87- Yaşadığınız son dört (4) haftayı dikkate aldığımızda, kendinizi ne sıklıkta yorgun hissettiniz?	95 (3,5)	331 (12,3)	777 (28,8)	999 (37)	495 (18,4)

Çalışmaya katılanların ölçekte yerlan “Çalışma Hızı” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $59,49 \pm 20,80$ olarak, “Nicel Talepler” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $47,09 \pm 22,01$ olarak, “Bilişsel Talepler” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $70,47 \pm 16,11$ olarak, “Duygusal Talepler” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $52,14 \pm 21,50$ olarak, “Duygularını Gizleme Gereksinimi” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $60,23 \pm 20,28$ olarak, “İşte Özgürlük Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $32,18 \pm 19,58$ olarak, “İşin Anlamsızlığı” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $32,18 \pm 19,58$ olarak, “İşin Anlamsızlığı” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $21,37 \pm 22,09$ olarak, İşe Bağlılık Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $36,76 \pm 25,00$ olarak, “Öngörülebilirlik Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $45,28 \pm 23,89$ olarak, “Tanınırlık Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $44,31 \pm 26,55$ olarak, “Rol Açıklığı Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $28,95 \pm 22,18$ olarak, “Tanınırlık Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $44,31 \pm 26,55$ olarak, “Rol Açıklığı Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $28,95 \pm 22,18$ olarak, “Rol Çatışması” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $49,59 \pm 20,85$ olarak, “Liderlik Kalitesi Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $49,70 \pm 26,31$ olarak, “Akran Sosyal Destek Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $42,68 \pm 20,62$ olarak, “Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $53,68 \pm 24,14$ olarak, “Topluluk Duygusu Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $36,05 \pm 25,37$ olarak, “İş Güvencesizliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $34,90 \pm 26,70$ olarak, “Çalışma Koşulları Güvencesizliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $44,87 \pm 29,01$ olarak, “İş-Ev Çatışması” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $50,37 \pm 21,92$ olarak, “Güven Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $48,46 \pm 21,74$ olarak, “Adalet ve Saygı Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $54,40 \pm 23,52$ olarak, “İş Doyumu Eksikliği” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $44,07 \pm 20,26$ olarak ve “Tükenmişlik” alt boyutundan aldıkları puanlar ortalama $56,77 \pm 25,52$ olarak saptanmıştır.

KOPSOR-TR Ölçeğinin iç tutarlılıkları incelendiğinde; Çalışma hızı alt boyutu için $\alpha=0,917$ olarak, Nicel talepler alt boyutu için $\alpha=0,818$ olarak, Bilişsel talepler alt boyutu için $\alpha=0,724$ olarak, Duygusal talepler için $\alpha=0,806$ olarak, Duygularını gizleme gereksinimi alt boyutu için $\alpha=0,708$ olarak, İşe etki eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,824$ olarak, Gelişme olanağı eksikliği için $\alpha=0,710$ olarak, İşte özgürlük eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,720$ olarak, İşin anlamsızlığı alt boyutu için $\alpha=0,894$ olarak, İşe bağlılık eksikliği için $\alpha=0,828$ olarak, Öngörülebilirlik eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,770$ olarak, Tanınırlık eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,899$ olarak, Rol açıklığı eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,880$ olarak, Rol çatışması alt boyutu için $\alpha=0,827$ olarak, Liderlik kalitesi eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,931$ olarak, Akran sosyal destek eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,809$ olarak, Üstlerinden sosyal destek eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,850$ olarak, Topluluk duygusu eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,891$ olarak, İş güvencesizliği alt boyutu için $\alpha=0,787$ olarak, Çalışma koşulları güvencesizliği alt boyutu için $\alpha=0,793$ olarak, İş-Ev çatışması alt boyutu için $\alpha=0,894$ olarak, Güven eksikliği alt boyutu için $\alpha=0,869$ olarak, Adalet ve saygı eksikliği için $\alpha=0,893$ olarak, İş doyumu eksikliği için $\alpha=0,821$ olarak ve Tükenmişlik alt boyutu için $\alpha=0,944$ olarak saptanmıştır. Ölçeğin toplam iç tutarlılığı $\alpha=0,967$ olarak saptanmış olup, ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

Alt Boyut Puanlarının Dağılımı ve İç Tutarlılıklarının Değerlendirilmesi Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4. Alt Boyut Puanlarının Dağılımı ve İç Tutarlılıklarının Değerlendirilmesi

	Madde Sayısı	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Cronbach's Alpha
Çalışma Hızı	3	58,3 (0-100)	59,49±20,8	0,914
Nicel Talepler	3	50 (0-100)	47,09±22,01	0,818
Bilişsel Talepler	4	68,8 (0-100)	70,47±16,11	0,724
Duygusal Talepler	3	50 (0-100)	52,14±21,5	0,806
Duygularını Gizleme Gereksinimi	3	58,3 (0-100)	60,23±20,28	0,708
İşe Etki Eksikliği	5	45 (0-100)	47,16±20,45	0,824
Gelişme Olanağı Eksikliği	4	25 (0-100)	25,7±17,05	0,710
İşte Özgürlük Eksikliği	4	31,3 (0-100)	32,18±19,58	0,720
İşin Anlamsızlığı	3	16,7 (0-100)	21,37±22,09	0,894
İşe Bağlılık Eksikliği	3	33,3 (0-100)	36,76±25	0,828
Öngörülebilirlik Eksikliği	2	50 (0-100)	45,28±23,89	0,770
Tanırlık Eksikliği	3	41,7 (0-100)	44,31±26,55	0,899
Rol Açıklığı Eksikliği	3	25 (0-100)	28,95±22,18	0,880
Rol Çatışması	3	50 (0-100)	49,59±20,85	0,827
Liderlik Kalitesi Eksikliği	4	50 (0-100)	49,7±26,31	0,931
Akran Sosyal Destek Eksikliği	3	41,7 (0-100)	42,68±20,62	0,809
Üstlerinden Sosyal Destek Eksikliği	3	50 (0-100)	53,68±24,14	0,850
Topluluk Duygusu Eksikliği	3	33,3 (0-100)	36,05±25,37	0,891
İş Güvencesizliği	3	33,3 (0-100)	34,9±26,7	0,787
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	3	41,7 (0-100)	44,87±29,01	0,793
İş-Ev Çatışması	5	50 (0-100)	50,37±21,92	0,894
Güven Eksikliği	4	50 (0-100)	48,46±21,74	0,869
Adalet ve Saygı Eksikliği	4	50 (0-100)	54,4±23,52	0,893
İş Doyumu Eksikliği	5	40 (0-100)	44,07±20,26	0,821
Tükenmişlik	4	56,3 (0-100)	56,77±25,52	0,944

Boyut kısaltması, değişkenlere ait bilgiler Tablo 5, Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 5. Boyutlara ait Kısaltma

Sıra	Boyut Adı	Kısaltma	Sıra	Boyut Adı	Kısaltma	Sıra	Boyut Adı	Kısaltma
1	Çalışma Hızı	ÇH	10	İşe Bağlılık Eksikliği	İBE	19	İş Güvencesizliği	İG
2	Nicel Talepler	NT	11	Öngörülebilirlik Eksikliği	ÖE	20	Çalışma Koşulları Güvencesizliği	ÇKG
3	Bilişsel Talepler	BT	12	Tanımlılık Eksikliği	TE	21	İş- Ev Çatışması	İEÇ
4	Duygusal Talepler	DT	13	Rol Açıklığı Eksikliği	RAE	22	Güven Eksikliği	GE
5	Duyguları Gizleme Gereksinimi	DGG	14	Rol Çatışması	RÇ	23	Adalet ve Saygı Eksikliği	ASE
6	İşe Etki Eksikliği	İEE	15	Liderlik Kalitesi Eksikliği	LKE	24	İş Doyumu Eksikliği	İDE
7	Gelişme Olanığı Eksikliği	GOE	16	Akran Sosyal Destek Eksikliği	ASDE	25	Tükenmişlik	T
8	İşte Özgürlük Eksikliği	İÖT	17	Üstlerden Sosyal Destek Eksikliği	ÜSDE			
9	İşin Anlamsızlığı	İA	18	Topluluk Duygusu Eksikliği	TDE			

Tablo 6. Kullanılan Değişkenlere ait Açıklamalar

Sıra	Değişken Adı
1	Yaş Gruplarına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
2	Cinsiyetlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
3	Medeni Duruma Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
4	Eğitim Durumuna Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
5	Görev Alınan Üniversiteye Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
6	Mesleki Unvana Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
7	İdari Görev Varlığına Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
8	Mesleki Deneyim Süresine Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi
9	Görev Alınan Birime Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

“Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?”, “Gün boyunca yüksek bir hızda mı çalışıyorsunuz?”, “Yüksek bir hızda çalışmaya devam etmeniz gerekiyor mu?” sorularının yer aldığı ve görev yerine getirilirken çalışanın başa çıkması gereken çalışma hızını belirlemeye yönelik olan çalışma hızı boyutu ile cinsiyet, eğitim durumu, görev alınan üniversitenin türü, çalışılan birim, idari görevin varlığı değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İş yükünüz eşit dağıtılmadığı için birikir mi?”, “İşlerinizin gerisinde kalıyor musunuz?”, “Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?” sorularının yer aldığı ve çalışanın iş yükü, görevi yerine getirmek için gerekli olan zaman ve işin niceliği arasındaki uyumsuzluğu belirlemeye yönelik nicel talepler boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, akademik unvan, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı?”, “İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?”, “İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?”, “İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?” sorularının yer aldığı ve bilişsel yeteneğini yansıtmasını zorunlu kılan durumları belirlemeye yönelik olan bilişsel talepler boyutu ile cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?”, “İşinizin bir parçası başkalarının kişisel sorunları ile uğraşmanızı gerektirir mi?”, “İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?” sorularının yer aldığı ve çalışanın işyerinde bulunan kişilerle (işveren, işveren vekili, çalışma arkadaşı, alt işveren çalışanı, öğrenci, stajyer, müşteri vb.) yaşadığı duygu çatışması veya kendi duygularından kaynaklı durumlarla mücadele etmesini gerektiren talepleri belirlemeye yönelik olan duygusal talepler boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?”, “İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?”, “Size davranışları nasıl olursa olsun herkese karşı açık ve nazik olmanız beklenir mi?” sorularının yer aldığı ve duygularını gizlemek durumunda kaldığı durumları belirlemeye yönelik olan duygularını gizleme gereksinimi boyutu ile medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşinize ilişkin alınan kararlarda büyük oranda etki gücünüz var mı?”, Çalışma arkadaşını seçme konusunda söz hakkınız var mı?”, “Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz olur mu?”, “İşinizde ne yapacağınıza siz karar verebiliyor musunuz?”, “İşinizi nasıl yapacağınız konusunda sizin bir etkiniz oluyor mu?” sorularının yer aldığı ve işin planlanması, görevlerin sıralanması, ne zaman ve nasıl yapılacağı, işin miktarı gibi başlıklarda iş üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olan işe etki eksikliği boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?”, “İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?”, “İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?”, “İşiniz size becerilerinizi geliştirme fırsatı veriyor mu?” sorularının yer aldığı ve işin öğrenme ve gelişme üzerindeki etkisi, kişinin kişisel ve mesleki gelişimi gibi işin çalışan üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olan gelişme olanağı eksikliği boyutu ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, çalışılan birim, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?”, “Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?”, “Arkadaşınızla kısa bir sohbet

“İşinize ara verebiliyor musunuz?”, “Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan işyerinden ayrılabilir misiniz?” sorularının yer aldığı ve mola, izin, çalışma gün ve saatinin belirlenmesi konusunda çalışanın etkinliğinin belirlenmesine yönelik olan işte özgürlük eksikliği boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, çalışılan birim, akademik unvan, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşinizi anlamlı buluyor musunuz?”, “Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?”, “Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?” sorularının yer aldığı ve çalışanın işine ve insanların hayatına faydasını ölçtüğü, işin amacı ve içeriği ile kendi yetkinlik ve becerilerini kıyasladığı alanı oluşturan işin anlamsızlığı boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Başkalarına işyerinizi anlatmaktan hoşlanır mısınız?”, “İşyerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?”, “Bu işyerinin bir üyesi olmaktan gurur duyuyor musunuz?” sorularının yer aldığı ve işyerine olan bağlılığı ele alan işe bağlılık boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, çalışılan birim, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?”, İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?” sorularının yer aldığı ve belirsizlik ile güvensizlikten kaçınmayı ele alan, çalışanların yetkili kişiler tarafından tam zamanında çeşitli kanallarla doğru bilgilendirildiğini belirlemeye yönelik olan öngörülebilirlik eksikliği boyutu ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Yaptığınız iş yönetim tarafından fark ediliyor ve takdir ediliyor mu?”, “Yönetim size saygı duyuyor mu?”, “İşyerinde size adil davranılıyor mu?” sorularının yer aldığı ve çalışanın yönetim ve diğer çalışanlar tarafından anlaşıldığının belirlenmesine yönelik olan tanınırlık boyutu ile yaş, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşinizin amaçları net olarak belirli midir?”, “Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuzda olduğunu biliyor musunuz?”, “İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?” sorularının yer aldığı ve çalışana verilen görevin içeriği, çalışandan beklenenler ve çalışanın sorumluluklarının net belirgin olmasıyla ilgili olan rol açıklığı boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşinizde sizden birbiri ile çelişkili taleplerde bulunuluyor mu?”, “Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?”, “Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?” sorularının yer aldığı ve çalışana verilen görevde görevin doğasından kaynaklı çelişki olup olmaması, görevde önceliklerin çakışmasına yönelik durumların belirlenmesinde kullanılan rol çatışması boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev

alınan üniversite türü, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar?”, “Çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir?”, “İş planlaması konusunda iyidir?”, “Çatışmaları çözme konusunda iyidir?” sorularının yer aldığı ve yöneticinin liderlik yeteneğini ve becerisini sorgulayan liderlik kalitesi boyutu ile yaş, görev alınan üniversite türü, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?”, “İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?”, “İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkta konuşur?” sorularının yer aldığı ve gerekli durumlarda çalışanın diğer çalışanlardan destek alıp almadığını belirleyen akran sosyal destek boyutu ile yaş, cinsiyet, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, akademik unvan değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?”, “Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?”, “İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?” sorularının yer aldığı ve üst amirlerden destek olup olmadığını belirlemeye yönelik olan üstlerinden sosyal destek eksikliği boyutu ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?”, “İşyerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir iş birliği var mı?”, “İşyerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?” sorularının yer aldığı ve çalışanın kendisini topluluğun bir üyesi olup olmadığını, çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olup olmadığını belirlemek için kullanılan topluluk duygusu boyutu ile yaş, görev alınan üniversite türü, akademik unvan, idari görev değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşsiz kalmaktan?”, “Yeni bir teknolojinin kullanımı ile işsiz kalmaktan?”, “İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?” sorularının yer aldığı ve çalışanın işten uzaklaştırılması ve uzaklaştırılması durumunda yeni bir iş bulabilmesi konusundaki güvencesizliği belirlemeye yönelik olan iş güvencesizliği boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, çalışılan birim, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?”, “Çalışma zamanlarınızın (vardiya, işe geliş-gidiş, çalışma günleri vb) isteğiniz dışında değiştirilmesinden?”, “Maaşınızın azalacağından?” sorularının yer aldığı ve işin içeriği, ödenen ücretler ve diğer çalışma koşullarını belirlemeye yönelik olan çalışma koşulları güvencesizliği boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, çalışılan birim, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Aynı zamanda hem evde hem de işte bulunmanız gereken zamanlar oluyor mu?”, “İşiniz enerjinizin çoğunu tükettiği için özel yaşamınızı olumsuz etkilediğini hissediyor musunuz?”, “İşiniz zamanınızın çoğunu aldığı için özel yaşamınızı olumsuz etkilediğini hissediyor musunuz?”, “İşinizin gerektirdikleri özel ve aile yaşamınızı

aksatıyor mu?”, “İşle ilgili görevler nedeniyle, aile ve özel yaşam aktiviteleri için yaptığınız planları değiştirmek zorunda kalıyor musunuz?” sorularının yer aldığı ve çalışmanın aile ve çalışan üzerindeki olası sonuçlarını belirlemeye yönelik olan iş- ev çatışması boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, akademik unvan, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İşyerinde çalışanlar genel olarak birbirlerine güvenir mi?”, “Yönetim işlerini iyi yaptıkları konusunda çalışanlarına güven duyar mı?”, “Çalışanlar yönetim tarafından verilen bilgilere güveniyor mu?”, “Çalışanlar görüş ve duygularını ifade edebiliyor mu?” sorularının yer aldığı ve çalışanın astları, üstleri ve kendileriyle aynı seviyedeki çalışanlarla geliştirdiği güven duygusunu belirlemeye yönelik olan güven eksikliği boyutu ile yaş, çalışılan birim, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Çatışmalar adil bir şekilde çözülüyor mu?”, “İş yükü eşit bir şekilde dağılır mı?”, “Çalışanlar işlerini iyi yaptıklarında takdir ediliyor mu?”, “Çalışanların tüm önerileri yönetim tarafından ciddi bir şekilde değerlendirir mi?” sorularının yer aldığı ve işyerinde çeşitli başlıklarda (görev dağılımı, tanınırlık, paylaşım, çatışma, önerilerin alınması) çalışanlara adil ve saygılı şekilde davranılıp davranılmadığını belirlemeye yönelik olan adalet ve saygı eksikliği boyutu ile yaş, eğitim durumu, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“İleriye yönelik beklentilerinizden”, “Fiziksel çalışma koşullarınızdan”, “Yeteneklerinizin kullanılma şeklinden”, “Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden”, “Maaşınızdan” memnuniyeti belirlemeye yönelik olan soruların yer aldığı ve işin çeşitli yönlerinin çalışanı memnuniyetini belirlemeye yönelik olan iş doyumu boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev alınan üniversite türü, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

“Kendinizi ne sıklıkta yıpranmış hissettiniz?”, “Kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak tükenmiş hissettiniz?”, “Kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak tükenmiş hissettiniz?”, “Kendinizi ne sıklıkta yorgun hissettiniz?” soruların yer aldığı ve çalışanın çeşitli nedenlerle bedensel ve ruhsal yönden yorulma düzeyini belirlemeye yönelik olan tükenmişlik boyutu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, akademik unvan, idari görev, mesleki çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Değişkenlere göre KOPSOR-TR ölçeği alt boyut puanlarının değerlendirilmesi Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

Boyut		Yaş					p
		20-29 Yaş (n=380)	30-39 Yaş (n=971)	40-49 Yaş (n=733)	50-59 Yaş (n=443)	≥60 Yaş (n=170)	
ÇH	Ort±Ss	59,65±20,17	60,27±20,54	58,69±20,99	59,24±21,71	58,73±20,45	^a 0,594
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
NT	Ort±Ss	49,39±21,64	49,96±21,97	46,79±21,64	43,55±22,23	36,08±19,29	^a 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	
BT	Ort±Ss	69,34±16,73	70,32±15,98	71,06±15,66	71,28±16,39	69,26±16,6	^a 0,288
	Medyan (Min-Maks)	68,8 (18,8-100)	68,8 (12,5-100)	68,8 (12,5-100)	75 (12,5-100)	68,8 (0-100)	
DT	Ort±Ss	53,97±23,78	54,15±22,18	51,34±20,53	50,11±19,7	45,2±18,62	^a 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-91,7)	
DGG	Ort±Ss	61,89±21,72	60,87±20,27	59,78±19,45	59,31±19,92	57,25±21,14	^a 0,099
	Medyan (Min-Maks)	62,5 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
İEE	Ort±Ss	59,05±18,62	51,96±20,1	42,9±18,17	38,74±18,06	33,41±19,61	^a 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	60 (0-100)	50 (0-100)	40 (0-100)	35 (0-100)	32,5 (0-95)	
GOE	Ort±Ss	30,1±18,28	28,65±17,88	22,78±15,75	22,42±14,78	20,11±14,64	^b 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-81,3)	25 (0-100)	25 (0-87,5)	18,8 (0-68,8)	18,8 (0-68,8)	
İÖE	Ort±Ss	37,73±20,43	34,62±20,18	29,21±18,01	28,96±18,66	27,02±18,1	^b 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-93,8)	31,3 (0-100)	25 (0-87,5)	25 (0-100)	25 (0-75)	
İA	Ort±Ss	29,1±23,03	25,39±24,2	19,07±19,89	13,77±16,84	10,88±16,29	^b 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	25 (0-100)	16,7 (0-100)	8,3 (0-100)	8,3 (0-91,7)	
İBE	Ort±Ss	40,55±25,38	40,15±26,6	34,57±23,48	32,83±22,64	28,63±22,48	^b 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	25 (0-100)	
ÖE	Ort±Ss	49,28±23,12	48,64±24,98	43,14±22,08	41,11±23,43	37,28±23,41	^a 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	37,5 (0-100)	37,5 (0-100)	
TE	Ort±Ss	45,55±26,14	47,49±27,28	43,33±24,89	41,4±26,69	35,25±26,97	^b 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
RAE	Ort±Ss	39,91±22,91	34,74±23,13	24,86±18,33	18,91±17,62	15,1±18,33	^b 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-100)	16,7 (0-100)	8,3 (0-91,7)	
RÇ	Ort±Ss	57,39±20,94	54,05±20,71	46,95±19,35	42,31±19,2	37,06±18,04	^a 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	33,3 (0-91,7)	
LKE	Ort±Ss	48,82±25,76	52,01±27,42	48,4±25,58	48,79±25,34	46,43±25,95	^a 0,015*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	
ASDE	Ort±Ss	39,12±20,62	43,24±20,62	44,74±19,86	42,81±20,71	38,19±22,05	^a 0,001*
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÜSDE	Ort±Ss	49,56±23,49	54,33±24,42	54,68±23,73	54,67±23,75	52,3±25,98	^a 0,006*

	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
TDE	<i>Ort±Ss</i>	33,6±24,48	38,87±26,12	36,66±25,19	33,62±24,25	29,07±24,48	^b 0,001*
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	29,2 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-100)	
İG	<i>Ort±Ss</i>	48,07±26,32	40,46±26,46	32,62±25,24	21,54±22,19	18,33±20,56	^b 0,001*
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	50 (0-100)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	16,7 (0-91,7)	16,7 (0-100)	
GKG	<i>Ort±Ss</i>	54,91±28,8	49,75±27,95	42,89±28,48	34,76±27,49	29,46±26,59	^b 0,001*
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	58,3 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	25 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Yaş					P
		20-29 Yaş (n=380)	30-39 Yaş (n=971)	40-49 Yaş (n=733)	50-59 Yaş (n=443)	≥60 Yaş (n=170)	
İEÇ	<i>Ort±Ss</i>	54,46±22,97	53,86±21,77	49,9±21,12	45,02±20,61	37,26±19,08	^a 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	55 (5-100)	55 (0-100)	50 (0-100)	45 (0-100)	35 (0-100)	
GE	<i>Ort±Ss</i>	48,7±22,13	50,88±22,57	48,07±20,42	46,33±21,45	41,29±20,37	^a 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	37,5 (0-100)	
ASE	<i>Ort±Ss</i>	55,23±23,69	56,78±24,33	53,96±22,32	52,09±23,2	46,84±22,36	^a 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	53,1 (0-100)	56,3 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	
İDE	<i>Ort±Ss</i>	45,74±20,12	46,35±21,42	43,28±18,64	41,67±19,76	37,03±19,4	^a 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	43,3 (0-100)	40 (0-100)	40 (0-100)	40 (0-100)	33,3 (0-93,3)	
T	<i>Ort±Ss</i>	64,44±23,26	61,15±24,95	55,01±25,06	49,59±24,86	40,85±24,91	^a 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	68,8 (0-100)	62,5 (0-100)	56,3 (0-100)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Cinsiyet				İdari Görev		
		Erkek (n=1079)	Kadın (n=1601)	Belirtmek İstemiyor (n=17)	p	Yok (n=1796)	Var (n=901)	p
ÇH	Ort±Ss	54,96±20,9	62,65±20,15	49,02±18,61	<i>0,001**</i>	58,44±21,02	61,57±20,19	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	66,7 (0-100)	50 (25-75)		58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
NT	Ort±Ss	43,48±21,34	49,48±22,13	50,49±22,72	<i>0,001**</i>	47,44±22,6	46,39±20,78	<i>0,232</i>
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (16,7-91,7)		50 (0-100)	41,7 (0-100)	
BT	Ort±Ss	67,56±16,62	72,54±15,39	61,4±19,17	<i>0,001**</i>	69,55±16,53	72,32±15,09	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	68,8 (0-100)	75 (12,5-100)	68,8 (25-87,5)		68,8 (0-100)	75 (18,8-100)	
DT	Ort±Ss	49,86±20,99	53,7±21,69	49,02±22,99	<i>0,001**</i>	51,74±22,14	52,92±20,13	<i>0,164</i>
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (8,3-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	
DGG	Ort±Ss	59,25±19,96	60,83±20,41	65,69±25,15	<i>0,086</i>	60,43±20,51	59,84±19,81	<i>0,480</i>
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	75 (25-100)		58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
İEE	Ort±Ss	45,15±19,91	48,43±20,66	54,41±23,31	<i>0,001**</i>	50,18±20,73	41,13±18,46	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	45 (0-100)	50 (0-100)	55 (20-100)		50 (0-100)	40 (0-100)	
GOE	Ort±Ss	26,49±17,18	25,09±16,89	32,72±20,67	<i>0,061</i>	26,51±17,24	24,08±16,54	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-87,5)	25 (0-100)	31,3 (6,3-81,3)		25 (0-100)	25 (0-87,5)	
İÖE	Ort±Ss	30,17±18,86	33,53±19,95	32,35±18,65	<i>0,001**</i>	32,79±20,19	30,97±18,24	<i>0,082</i>
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	31,3 (0-100)	31,3 (0-62,5)		31,3 (0-100)	31,3 (0-93,8)	
İA	Ort±Ss	20,06±22,14	22,13±21,98	33,33±23,2	<i>0,001**</i>	22,78±22,74	18,56±20,45	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	16,7 (0-100)	16,7 (0-100)	25 (0-83,3)		16,7 (0-100)	8,3 (0-100)	
İBE	Ort±Ss	36,03±24,92	37,1±24,99	51,47±26,72	<i>0,037*</i>	38,31±25,57	33,67±23,52	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	50 (16,7-100)		33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
ÖE	Ort±Ss	45,59±23,7	45,03±24,06	49,26±20,48	<i>0,510</i>	47,74±24,25	40,39±22,38	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	50 (12,5-87,5)		50 (0-100)	37,5 (0-100)	
TE	Ort±Ss	44,78±26,77	43,9±26,45	53,43±21,66	<i>0,173</i>	47,03±26,86	38,9±25,08	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	50 (16,7-100)		41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	
RAE	Ort±Ss	27,47±22,08	29,89±22,22	33,33±19,54	<i>0,002**</i>	31,12±22,84	24,6±20,11	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	25 (0-100)	33,3 (0-83,3)		25 (0-100)	25 (0-100)	
RÇ	Ort±Ss	47,57±20,45	50,9±21,01	55,39±21,44	<i>0,001**</i>	50,85±21,45	47,08±19,36	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	58,3 (0-91,7)		50 (0-100)	50 (0-100)	
LKE	Ort±Ss	48,89±25,74	50,22±26,68	51,47±27,11	<i>0,370</i>	51,55±26,89	46,01±24,73	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (6,3-100)		50 (0-100)	43,8 (0-100)	
ASDE	Ort±Ss	43,89±20,4	41,76±20,74	52,45±16,61	<i>0,002**</i>	42,91±20,82	42,21±20,2	<i>0,407</i>
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	50 (25-83,3)		41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÜSDE	Ort±Ss	54,36±23,55	53,15±24,55	60,78±20,78	<i>0,190</i>	55,09±24,44	50,89±23,29	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	58,3 (8,3-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	
TDE	Ort±Ss	35,92±25,3	36,03±25,46	45,59±21,27	<i>0,223</i>	37,32±26,09	33,51±23,7	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	41,7 (16,7-83,3)		33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
İĞ	Ort±Ss	32,8±25,8	36,22±27,13	43,63±33,66	<i>0,004**</i>	37,5±26,88	29,71±25,58	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	50 (0-100)		33,3 (0-100)	25 (0-100)	
GKG	Ort±Ss	41,27±28,46	47,18±29,17	56,37±24,57	<i>0,001**</i>	47,08±29	40,47±28,54	<i>0,001**</i>
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	58,3 (16,7-100)		50 (0-100)	41,7 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Cinsiyet				İdari Görev		
		Erkek (n=1079)	Kadın (n=1601)	Belirtmek İstemiyor (n=17)	<i>p</i>	Yok (n=1796)	Var (n=901)	<i>p</i>
İEÇ	<i>Ort±Ss</i>	46,56±21,43	52,93±21,85	51,18±25,77	^b 0,001**	50,9±22,42	49,31±20,86	^c 0,069
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	45 (0-100)	50 (0-100)	50 (5-90)		50 (0-100)	50 (0-100)	
GE	<i>Ort±Ss</i>	47,85±21,88	48,8±21,66	54,41±20,22	^b 0,153	50±22,31	45,37±20,24	^c 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	43,8 (0-100)	50 (0-100)	50 (31,3-100)		50 (0-100)	43,8 (0-100)	
ASE	<i>Ort±Ss</i>	53,61±23,31	54,85±23,63	61,76±25,85	^b 0,145	56,41±23,75	50,39±22,56	^c 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	50 (0-100)	50 (0-100)	56,3 (25-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	
İDE	<i>Ort±Ss</i>	43,31±20,4	44,49±20,15	53,3±19,72	^b 0,032*	45,31±20,26	41,61±20,05	^c 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	40 (0-100)	40 (0-100)	46,6 (20-93,3)		40 (0-100)	40 (0-100)	
T	<i>Ort±Ss</i>	51,04±25,23	60,6±24,97	59,19±28,31	^b 0,001**	57,91±25,7	54,48±25,01	^c 0,001**
	<i>Medyan (Min-Maks)</i>	50 (0-100)	62,5 (0-100)	62,5 (0-100)		62,5 (0-100)	50 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Medeni Durum			Eğitim Durumu			
		Bekar (n=898)	Evli (n=1799)	p	Lisans (n=146)	Yüksek Lisans (n=784)	Doktora (n=1767)	p
ÇH	Ort±Ss	59,6±19,82	59,43±21,27	*0,843	55,31±20,08	59,19±20,62	59,96±20,91	*0,031*
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)		50 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
NT	Ort±Ss	48,36±21,56	46,46±22,21	*0,035*	42,64±22,65	47,8±22,77	47,14±21,58	*0,033*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		41,7 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
BT	Ort±Ss	70,09±16,7	70,66±15,81	*0,395	64,98±18,79	69,39±16,24	71,41±15,7	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	68,8 (12,5-100)	68,8 (0-100)		68,8 (18,8-100)	68,8 (12,5-100)	75 (0-100)	
DT	Ort±Ss	53,89±22,11	51,26±21,13	*0,003**	49,66±24,95	53,96±22,72	51,53±20,57	*0,019*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
DGG	Ort±Ss	61,74±20,76	59,48±20	*0,007**	60,16±21,74	61,86±21,35	59,51±19,63	*0,033*
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)		58,3 (0-100)	66,7 (0-100)	58,3 (0-100)	
İEE	Ort±Ss	51,49±20,74	44,99±19,95	*0,001**	58,66±18,74	55,25±20,32	42,61±19,12	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	45 (0-100)		57,5 (5-100)	55 (0-100)	40 (0-100)	
GOE	Ort±Ss	28,03±17,93	24,53±16,47	*0,001**	30,18±16,2	30,14±18,79	23,36±15,8	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-87,5)	25 (0-100)		25 (0-75)	25 (0-100)	25 (0-87,5)	
İÖE	Ort±Ss	35,01±20,62	30,77±18,88	*0,001**	39,08±20,45	37,28±20,74	29,35±18,34	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	31,3 (0-100)	31,3 (0-100)		37,5 (0-100)	37,5 (0-93,8)	25 (0-100)	
İA	Ort±Ss	25,49±23,95	19,32±20,8	*0,001**	25,51±21,27	27,18±24,64	18,45±20,34	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	16,7 (0-100)		25 (0-100)	25 (0-100)	8,3 (0-100)	
İBE	Ort±Ss	39,59±25,9	35,35±24,42	*0,001**	37,33±25,71	40,36±26,37	35,12±24,14	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)		41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
ÖE	Ort±Ss	47,05±24,5	44,4±23,54	*0,007**	47,26±22,81	48,41±25,04	43,73±23,31	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	37,5 (0-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	
TE	Ort±Ss	45,2±26,94	43,87±26,36	*0,218	41,84±25,77	45,98±27	43,78±26,39	*0,107
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)		41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
RAE	Ort±Ss	32,98±23,92	26,93±20,97	*0,001**	35,79±24,86	34,91±23,42	25,74±20,66	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	25 (0-100)		29,2 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-100)	
RÇ	Ort±Ss	52,76±21,72	48,01±20,23	*0,001**	52,4±22,17	55,05±21,41	46,94±19,98	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
LKE	Ort±Ss	50,35±26,88	49,37±26,02	*0,364	45,33±25,44	50,39±27	49,75±26,06	*0,102
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		43,8 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
ASDE	Ort±Ss	41,84±20,87	43,09±20,48	*0,138	36,3±19,96	41,85±20,27	43,57±20,72	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)		33,3 (0-83,3)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÜSDE	Ort±Ss	52,1±24,5	54,47±23,93	*0,016*	46,23±23,43	53,32±23,89	54,46±24,22	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
TDE	Ort±Ss	37,02±25,72	35,56±25,19	*0,210	33,28±23,84	35,19±25,79	36,65±25,29	*0,154
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)		25 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
İG	Ort±Ss	40,83±27,46	31,93±25,81	*0,001**	45,03±28	43,58±25,94	30,21±25,73	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	25 (0-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	25 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Medeni Durum			Eğitim Durumu			
		Bekar (n=898)	Evli (n=1799)	p	Lisans (n=146)	Yüksek Lisans (n=784)	Doktora (n=1767)	p
GKG	Ort±Ss	49,58±29,29	42,52±28,59	*0,001**	52,97±27,9	51,86±28,04	41,11±28,83	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	41,7 (0-100)		58,3 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	
İEÇ	Ort±Ss	52,1±23,03	49,51±21,3	*0,005**	50,24±21,42	53,69±22,93	48,91±21,35	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		50 (5-100)	55 (0-100)	50 (0-100)	
GE	Ort±Ss	49,15±22,28	48,11±21,47	*0,241	44,65±22,17	48,99±22,68	48,54±21,26	*0,083
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		43,8 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
ASE	Ort±Ss	55,16±24,06	54,02±23,25	*0,234	50,3±23,25	55,63±24,41	54,19±23,11	*0,037*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)		50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
İDE	Ort±Ss	45,52±20,95	43,35±19,88	*0,010*	43,76±20,29	45,81±21,08	43,33±19,85	*0,017*
	Medyan (Min-Maks)	40 (0-100)	40 (0-100)		40 (6,7-93,3)	40 (0-100)	40 (0-100)	
T	Ort±Ss	61,17±25,32	54,57±25,34	*0,001**	59,03±24,33	62,8±24,8	53,9±25,46	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	62,5 (0-100)	56,3 (0-100)		68,8 (0-100)	68,8 (0-100)	50 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Görev Alınan Üniversite Türü			
		Vakıf MYO (n=53)	Vakıf Üniversitesi (n=700)	Devlet Üniversitesi (n=1944)	p
ÇH	Ort±Ss	62,89±22,02	61,4±20,62	58,7±20,78	*0,006**
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (8,3-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
NT	Ort±Ss	48,43±24,02	47,06±21,71	47,06±22,07	*0,905
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
BT	Ort±Ss	71,7±17,4	69,99±16,27	70,61±16,02	*0,582
	Medyan (Min-Maks)	68,8 (25-100)	68,8 (0-100)	68,8 (12,5-100)	
DT	Ort±Ss	57,23±24,63	52,4±21,53	51,9±21,39	*0,190
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
DGG	Ort±Ss	60,69±21,95	59,95±20,61	60,32±20,12	*0,907
	Medyan (Min-Maks)	66,7 (8,3-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
İEE	Ort±Ss	48,58±19,86	48,46±20,63	46,65±20,38	*0,117
	Medyan (Min-Maks)	50 (15-100)	47,5 (0-100)	45 (0-100)	
GOE	Ort±Ss	26,89±19,75	27,55±17,32	25±16,83	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-81,3)	25 (0-87,5)	25 (0-100)	
İÖE	Ort±Ss	37,85±20,53	34,83±19,68	31,07±19,4	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-81,3)	31,3 (0-100)	31,3 (0-100)	
İA	Ort±Ss	29,09±26,64	24,15±23,31	20,16±21,37	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	16,7 (0-100)	16,7 (0-100)	
İBE	Ort±Ss	44,97±30,5	38,85±25,26	35,79±24,66	*0,004**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
ÖE	Ort±Ss	50±29,32	46,61±24,07	44,68±23,64	*0,097
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	
TE	Ort±Ss	51,26±32,74	43,57±27,09	44,39±26,16	*0,178
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
RAE	Ort±Ss	33,96±22,52	30,63±22,91	28,2±21,86	*0,009**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-75)	25 (0-100)	25 (0-100)	
RÇ	Ort±Ss	58,33±22,05	50,99±21,4	48,85±20,55	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (16,7-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
LKE	Ort±Ss	52,83±32,47	47,01±25,91	50,58±26,22	*0,007**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	50 (0-100)	
ASDE	Ort±Ss	44,65±19,27	40,5±21,24	43,41±20,37	*0,005**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-91,7)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÜSDE	Ort±Ss	53,14±28,27	50,54±23,94	54,83±24	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
TDE	Ort±Ss	29,09±27,18	31,43±24,89	37,9±25,26	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	
İĞ	Ort±Ss	42,92±27,95	37,02±26,53	33,91±26,66	*0,002**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
GKG	Ort±Ss	58,81±28,33	46,89±29,27	43,77±28,81	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	66,7 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	
İEÇ	Ort±Ss	57,55±20,91	50,65±22,13	50,07±21,85	*0,046*
	Medyan (Min-Maks)	60 (10-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
GE	Ort±Ss	50,71±25,38	48,15±21,8	48,51±21,62	*0,700
	Medyan (Min-Maks)	43,8 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
ASE	Ort±Ss	59,08±28,05	54,48±23,07	54,24±23,55	*0,461
	Medyan (Min-Maks)	62,5 (6,3-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
İDE	Ort±Ss	52,29±23,55	44,37±20,43	43,75±20,07	*0,009**
	Medyan (Min-Maks)	46,6 (6,7-100)	40 (0-100)	40 (0-100)	
T	Ort±Ss	62,97±24,6	57,43±25,67	56,36±25,48	*0,129
	Medyan (Min-Maks)	68,8 (6,3-100)	56,3 (0-100)	56,3 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Mesleki Deneyim Süresi				p
		0-12 ay (n=179)	13-36 ay (n=373)	37-120 ay (n=633)	≥121 ay (n=1512)	
ÇH	Ort±Ss	56,47±19,88	60,7±20,27	58,64±20,63	59,9±21,07	*0,082
	Medyan (Min-Maks)	50 (8,3-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
NT	Ort±Ss	41,95±22,85	49,91±22,42	48,51±21,42	46,41±21,93	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
BT	Ort±Ss	66,1±17,91	70,74±15,68	69,77±15,87	71,22±16,01	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	68,8 (18,8-100)	68,8 (12,5-100)	68,8 (12,5-100)	68,8 (0-100)	
DT	Ort±Ss	46,46±21,96	54,18±22,41	54,29±22,3	51,4±20,7	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
DGG	Ort±Ss	56,94±20,54	63,03±20,1	60,55±20,92	59,8±19,95	*0,005**
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	66,7 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
İEE	Ort±Ss	53,44±17,75	52,76±20,96	52,97±20,64	42,6±19,37	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	55 (0-95)	55 (0-100)	50 (0-100)	40 (0-100)	
GOE	Ort±Ss	28,14±17,84	28,47±17,81	29,03±17,85	23,33±16,02	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-87,5)	25 (0-81,3)	25 (0-100)	25 (0-87,5)	
İÖE	Ort±Ss	36,94±20,01	34,77±19,43	34,03±20,21	30,2±19,05	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-87,5)	31,3 (0-93,8)	31,3 (0-100)	31,3 (0-100)	
İA	Ort±Ss	20,48±20,66	25,27±24,29	25,55±24,52	18,77±20,14	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	16,7 (0-100)	16,7 (0-100)	25 (0-100)	16,7 (0-100)	
İBE	Ort±Ss	33,05±24,11	37,89±26,92	40,19±25,89	35,48±24,07	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	
ÖE	Ort±Ss	41,76±23,22	48,66±24,39	49,41±24,32	43,14±23,35	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	
TE	Ort±Ss	39,62±25,58	46,38±26,94	47,62±26,73	42,98±26,33	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
RAE	Ort±Ss	32,03±20,5	34,5±23,91	35,44±24,14	24,49±19,93	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	25 (0-100)	
RÇ	Ort±Ss	50,14±22,96	52,01±21,28	55,07±20,9	46,64±19,92	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
LKE	Ort±Ss	43,96±23,72	50,13±28,41	51,75±26,75	49,41±25,79	*0,003**
	Medyan (Min-Maks)	43,8 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
ASDE	Ort±Ss	40,64±18,9	41,15±21,15	43,1±20,57	43,12±20,68	*0,192
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÜSDE	Ort±Ss	47,58±21,61	51,34±24,12	54,45±23,76	54,66±24,46	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
TDE	Ort±Ss	35,29±24,26	35,81±26,23	37,19±25,76	35,71±25,13	*0,627
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
İG	Ort±Ss	45,95±26,74	40,97±26,5	41,17±26,26	29,46±25,63	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	25 (0-100)	
GKG	Ort±Ss	52,47±28,75	48,5±29,11	48,47±28,22	41,57±28,92	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	
İEÇ	Ort±Ss	48,35±22,16	53,32±22,43	53,24±21,95	48,68±21,57	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	55 (5-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
GE	Ort±Ss	44,62±21,35	50,1±22,94	50,22±22,54	47,77±21,07	*0,004**
	Medyan (Min-Maks)	43,8 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	
ASE	Ort±Ss	51,01±23,39	55,11±23,98	56,98±24,39	53,55±22,97	*0,003**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	56,3 (0-100)	50 (0-100)	
İDE	Ort±Ss	40,38±19,16	46,11±20,75	45,74±20,64	43,31±20,02	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	40 (0-93,3)	40 (0-100)	40 (0-100)	40 (0-100)	
T	Ort±Ss	54,89±24,02	61,81±25,29	61,64±24,96	53,7±25,49	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	56,3 (0-100)	68,8 (0-100)	62,5 (0-100)	50 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Mesleki Urvan					
		Profesör (n=464)	Doçent (n=436)	Dr. Öğretim Üyesi (n=698)	Öğretim Görevlisi (n=528)	Araştırma Görevlisi (n=571)	p
ÇH	Ort±Ss	60,24±20,68	60,45±21,24	60,53±20,69	57,91±20,83	58,32±20,58	*0,086
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	
NT	Ort±Ss	42,42±21,28	46,96±21,59	49,95±21,07	43,54±22,63	50,76±22,34	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	
BT	Ort±Ss	72,29±16,45	71,62±15,51	71,7±15,58	67,76±16,15	69,14±16,49	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	75 (0-100)	75 (12,5-100)	68,8 (12,5-100)	68,8 (12,5-100)	68,8 (18,8-100)	
DT	Ort±Ss	49,77±19,7	50,76±20,63	52,96±20,18	50,52±21,92	55,59±24,12	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	58,3 (0-100)	
DGG	Ort±Ss	58,1±19,72	59,82±18,71	60,04±19,91	59,49±21,04	63,19±21,33	*0,002**
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	66,7 (0-100)	
İEE	Ort±Ss	34,54±17,51	41,3±18,1	45,5±18,45	50,02±20,08	61,26±17,97	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	35 (0-100)	40 (0-100)	45 (0-100)	50 (0-100)	60 (5-100)	
GOE	Ort±Ss	19,88±14,38	21,55±14,25	25,44±16,49	28,67±17,69	31,16±18,73	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	18,8 (0-68,8)	21,9 (0-68,8)	25 (0-87,5)	25 (0-100)	31,3 (0-87,5)	
İÖE	Ort±Ss	25,7±17,18	29,52±18,74	30,76±17,91	37,31±20,65	36,48±20,82	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	25 (0-81,3)	31,3 (0-100)	37,5 (0-93,8)	37,5 (0-100)	
İA	Ort±Ss	13,29±16,41	16,72±19,02	20,74±20,97	21,07±21,79	32,55±25,33	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	8,3 (0-100)	8,3 (0-100)	16,7 (0-100)	16,7 (0-100)	25 (0-100)	
İBE	Ort±Ss	31,32±21,64	33,3±23,16	37,69±24,8	35,56±26,11	43,8±26,41	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÖE	Ort±Ss	38,42±22,19	43,15±22,31	46,01±23,07	45,31±26,01	51,58±23,7	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-100)	37,5 (0-100)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	50 (0-100)	
TE	Ort±Ss	39,39±25,68	43,6±25,66	45,06±26,46	43,58±27,7	48,64±26,29	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	
RAE	Ort±Ss	17,03±16,43	24,96±18,76	28,95±20,37	28,85±22,09	41,75±24,24	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	16,7 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	
RÇ	Ort±Ss	40,09±17,71	46,85±19,56	49,67±19,93	50,98±21,87	58,04±20,72	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	58,3 (0-100)	
LKE	Ort±Ss	48,32±25,42	50,46±25,41	49,95±26,24	47,46±27,23	52±26,79	*0,042*
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	50 (0-100)	
ASDE	Ort±Ss	40,55±20,23	44,15±20,05	45,15±20,94	42,66±20,57	40,27±20,62	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÜSDE	Ort±Ss	55,05±24,31	55,93±24,17	53,53±23,97	52,79±24,49	51,87±23,75	*0,056
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	58,3 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
TDE	Ort±Ss	31,99±22,74	38,3±25,22	38,2±26,25	33,93±25,54	36,94±25,8	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	37,5 (0-100)	33,3 (0-100)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	
İG	Ort±Ss	19,56±21,52	28,52±24,53	35,08±25,61	40,63±26,64	46,72±26,2	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	16,7 (0-100)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	
GKG	Ort±Ss	31,63±27,67	40,33±28,44	45,94±28,08	51,04±27,42	52,1±28,89	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
İEÇ	Ort±Ss	43,83±19,9	48,81±21,85	52,07±21,26	49,6±21,69	55,52±23,06	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	45 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	55 (5-100)	
GE	Ort±Ss	44,72±20,61	48,68±21,03	50,13±20,79	47,18±24,01	50,46±21,72	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	43,8 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	50 (0-100)	
ASE	Ort±Ss	50,5±22,17	54,52±22,58	55,42±23,07	53,13±25,74	57,42±23,26	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	56,3 (0-100)	
İDE	Ort±Ss	39,39±19,29	42,78±18,6	45,25±20,12	43,07±20,94	48,36±20,86	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	40 (0-100)	40 (0-100)	40 (0-100)	46,6 (0-100)	
T	Ort±Ss	48,02±24,65	53,91±25,41	56,92±25,18	57,62±24,93	65,07±24,6	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	56,3 (0-100)	56,3 (0-100)	56,3 (0-100)	68,8 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Görev Alınan Birim					p
		Rektörlük (n=82)	Enstitü (n=60)	Fakülte (n=2031)	Yüksekokul (n=125)	Meslek Yüksekokulu (n=399)	
ÇH	Ort±Ss	58,03±18,45	57,08±17,68	60,15±20,92	59,6±22,53	56,73±20,34	*0,035*
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (8,3-100)	58,3 (25-100)	58,3 (0-100)	58,3 (0-100)	50 (0-100)	
NT	Ort±Ss	42,78±23,74	46,53±20,37	48,19±22,03	44,13±22,9	43,38±20,97	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
BT	Ort±Ss	69,28±16,64	68,65±17,7	71,41±15,82	66,1±17,84	67,62±16,13	*0,001**
	Medyan (Min-M,aks)	68,8 (25-100)	68,8 (25-100)	75 (0-100)	68,8 (12,5-100)	68,8 (18,8-100)	
DT	Ort±Ss	50,61±24,56	49,86±23,94	52,52±21,42	51,47±22,02	51,04±20,67	*0,578
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	54,2 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
DGG	Ort±Ss	58,64±19,22	62,36±21,4	60,27±20,23	62,33±21	59,36±20,37	*0,515
	Medyan (Min-Maks)	58,3 (16,7-100)	62,5 (0-100)	58,3 (0-100)	66,7 (8,3-100)	58,3 (0-100)	
İEE	Ort±Ss	50,24±19,59	46,92±21,57	46,91±20,49	52,36±23,87	46,2±18,81	*0,060
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	45 (5-100)	45 (0-100)	55 (0-100)	45 (0-100)	
GOE	Ort±Ss	26,75±18,87	26,67±19,18	24,91±16,73	29,45±16,87	28,16±17,63	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-87,5)	25 (0-75)	25 (0-87,5)	25 (0-81,3)	25 (0-100)	
İÖE	Ort±Ss	35,29±20,82	27,92±17,96	31,3±19,28	42,4±22,35	33,47±19,12	*0,001**
	Medyan (Min-Maks)	31,3 (0-93,8)	28,1 (0-87,5)	31,3 (0-100)	43,8 (0-93,8)	31,3 (0-93,8)	
İA	Ort±Ss	22,87±26,35	23,47±26,24	21,53±21,82	24,2±24	19,07±21,1	*0,131
	Medyan (Min-Maks)	16,7 (0-100)	8,3 (0-100)	16,7 (0-100)	25 (0-100)	8,3 (0-100)	
İBE	Ort±Ss	32,62±27,54	35,14±19,17	37,35±24,7	39,93±27,64	33,83±25,62	*0,010*
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	
ÖE	Ort±Ss	43,45±27,3	48,13±24,45	45,51±23,3	46,9±25,43	43,55±25,49	*0,451
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	37,5 (0-100)	
TE	Ort±Ss	40,55±29,1	44,86±25,26	44,73±26,02	45,13±26,97	42,65±28,67	*0,107
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	33,3 (0-100)	
RAE	Ort±Ss	28,76±24,99	33,89±28,98	29,03±22,11	30,47±22,4	27,34±20,55	*0,543
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-91,7)	25 (0-100)	
RÇ	Ort±Ss	46,14±23,54	49,17±23,61	49,27±20,57	52,67±22,66	51,07±20,59	*0,112
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	54,2 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
LKE	Ort±Ss	47,79±30,37	56,15±29,19	50,18±25,79	50,1±28,22	46,52±26,79	*0,053
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	
ASDE	Ort±Ss	40,55±22,56	43,61±18,37	42,69±20,56	42,27±19,66	43,02±21,18	*0,885
	Medyan (Min-Maks)	41,7 (0-100)	45,8 (0-91,7)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	41,7 (0-100)	
ÜSDE	Ort±Ss	51,02±26,53	57,92±25,97	54,03±23,81	53,6±24,62	51,84±24,83	*0,231
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	58,3 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
TDE	Ort±Ss	32,62±27,88	33,47±25,14	36,78±25,28	34,67±25,45	33,81±25,21	*0,051
	Medyan (Min-Maks)	25 (0-100)	33,3 (0-91,7)	33,3 (0-100)	25 (0-100)	25 (0-100)	

Tablo 7. Değişkenlere Göre KOPSOR-TR Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi (Devam)

Boyut		Görev Alanı Birim					p
		Rektörlük (n=82)	Enstitü (n=60)	Fakülte (n=2031)	Yüksekökol (n=125)	Meslek Yüksekökolü (n=399)	
İG	Ort±Ss	37,91±27,03	38,47±29,52	33,6±26,48	37,07±24,92	39,68±27,32	^b 0,001**
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	33,3 (0-100)	41,7 (0-100)	
GKG	Ort±Ss	48,07±27,6	48,61±28,83	43,55±29,2	49,13±27,06	49,08±28,43	^b 0,001**
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	50 (0-100)	41,7 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
İEÇ	Ort±Ss	47,74±21,56	49,92±21,99	50,64±22,12	52,36±23,6	48,97±20,37	^a 0,384
	Medyan (Min-Maks)	45 (10-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-95)	
GE	Ort±Ss	42,15±23,61	52,4±23,27	48,84±21,21	49,9±23,6	46,77±22,93	^a 0,033*
	Medyan (Min-Maks)	37,5 (0-100)	56,3 (6,3-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	43,8 (0-100)	
ASE	Ort±Ss	51,68±26,59	60,31±22,37	54,82±22,97	54,2±25,52	52,02±24,98	^a 0,059
	Medyan (Min-Maks)	50 (0-100)	62,5 (18,8-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	50 (0-100)	
İDE	Ort±Ss	39,81±23,44	46,63±19,17	44,47±19,88	44,45±19,65	42,46±21,67	^a 0,094
	Medyan (Min-Maks)	33,3 (0-100)	40 (6,7-100)	40 (0-100)	40 (0-93,3)	40 (0-100)	
T	Ort±Ss	54,27±24,59	56,25±27,21	57,01±25,7	56,75±24,6	56,14±24,91	^a 0,873
	Medyan (Min-Maks)	50 (6,3-100)	59,4 (0-100)	56,3 (0-100)	56,3 (0-100)	56,3 (0-100)	

Sonuç

Halk sağlığı için de bir sorun olan psikososyal tehlikeler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için bir sorun olmaktadır (Metzler vd., 2019). İşyerinde mobbing, zorbalık ve psikososyal risklere maruz kalmak birey özelinde intihara, kalp ve damar hastalıklarına, kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarına, depresyona, anksiyeteye, tükenmişliğe, uyku bozukluklarına, alkol- sigara ve diğer zararlı maddelerin kullanımında artışa neden olmakla birlikte hem bireysel hem de örgüt özelinde sinizme, duyarsızlaşmaya, kişisel başarıda düşüşe, işe katılımı isteksizliğe, verimsizliğe, işe devamsızlığa neden olmakla birlikte ayrıca işyerindeki güvenli çalışma politikalarını ve uygulamalarını olumsuz etkileyerek iş kazalarının yaşanmasına neden olabilmektedir (ILO, 2016; Leka vd., 2015).

Bu çalışmada öğretim elemanlarının mesleki çalışma yılı ile psikososyal risklerin doğrudan ilişkili olduğu belirlenmiştir. Demir ve Akbaba tarafından 2018 yılında yapılan çalışmada öğretim elemanlarının mesleki motivasyonu üzerinde kıdem etkisi olduğu belirtilmiştir.

Üniversitelerde adil çalışma ortamının oluşturulması öğretim elemanlarını etkileyen önemli bir psikososyal risk etmenidir. Adil bir çalışma ortamının oluşturulması ile Zeynel ve Çarıkcı tarafından 2017 yılında yapılan çalışmada nitelikli akademik çalışmaların yapılmasına, kalitenin artmasına ve üniversitenin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Leka vd. tarafından 2015 yılında yapılan çalışmada da iş yükü- örgütsel adaletsizliğin fiziksel ve zihinsel işlevi azalttığına ve sağlığı olumsuz etkilediğine yer verilmiştir.

İşyerinde çalışanlar arasında kurulan ilişkinin iyi olup olmaması öğretim elemanlarını etkileyen önemli bir psikososyal risk etmeni olup öğretim elemanının yaşı, görev aldığı üniversitenin türü, idari görevi ile yakından ilişkilidir. Zeynel ve Çarıkcı tarafından 2015 ve 2017 yılında yapılan çalışmalar ile Yalçın ve Kılıç tarafından 2018 yılında yapılan çalışma, insan odaklı ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının sosyal ilişkilerden etkilendiğini, iyi anlaşılabilir bir çalışma grubunun varlığı ile barışçıl ve huzurlu bir çalışma ortamının öğretim performansını ve çalışma verimliliğini arttırdığı vurgulanmıştır.

Rol çatışması (Öğretim elemanına verilen veya kendisinden beklenen işlerde çelişki olması, görevdeki önceliklerin çatışması) ve rol belirsizliği çalışanları etkileyen önemli psikososyal risk etmeni olup bu çalışmada da ortaya çıkmıştır. Leka vd. tarafından 2015 yılında; Toukas vd. tarafından 2015 yılında; Kyaw-Myint vd. tarafından 2017 yapılan her üç çalışmada da çalışanlardan talep edilen işler ve talep edilen işlerle kaynaklar arasında olan dengesizlik, role ilişkin netliğin eksik olması, çalışanın rolünü etkileyen kararların alınmasına dahil olamaması, düşük iş kontrolü ve karışıklıkları çalışanların stres yaşamalarına neden olmaktadır.

Yapılan bu çalışmada iş güvencesizliği ile çalışma koşulları güvencesizliği boyutları çalışmada ele alınan bütün değişkenlerle anlamlı farklılık göstermiştir. İş güvencesizliği ile çalışma koşulları güvencesizliği çalışanlarda bedenen ve ruhen zarar oluşturan önemli faktörlerdir. Toukas vd. tarafından 2015 yılında yapılan çalışmada organizasyonun kötü yönetimi ve bundan kaynaklı olumsuz durumlar, iş güvencesizliği çalışanlarda stres oluştuğu belirtilmiştir.

Öğretim elemanlarının psikososyal faktörlerin ile psikososyal tehlikelerin birleşimi sonucu oluşan psikososyal risklere ek olarak şiddete, işyerinde psikolojik tacize (mobbing), cinsel taciz, zorbalığa maruz kalması çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığını azalmasına, çalışanda stres ve stresle birlikte tükenmişlik, kaygının artması, depresyonun görülmesine neden olmaktadır. Bu olumsuz durumlar en başta tüm kadrolarda görev alan çalışanların en temel hakkı olan kaliteli ve sürdürülebilir iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kalitesinin düşmesine, çalışanların performansının azalmasına, devamsızlığa, üretkenliğin azalmasına, iş tatmininin düşmesine ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olmakta ve bu olumsuz durumlar öğretim elemanının düşük kaliteli eğitim verme eğiliminde olmasına yol açmaktadır. Bu kaotik süreç dolaylı olarak öğrencilerin akademik başarısının düşmesine etki etmektedir (Hossain vd., 2015; Toukas vd., 2015; Leka vd., 2015; Kyaw- Myint vd., 2017; Yalçın ve Kılıç, 2018).

Kamu veya özel sektör fark etmeksizin tüm çalışanların hakkı olan iş sağlığı ve güvenliğinin üniversitelerde sağlanmasıyla öğretim elemanı kadrosu dahil tüm kadrolarda görev alan çalışan insanların hakkı olan kaliteli ve sürdürülebilir sağlıklı, emniyetli ve güvenli çalışma ortamı oluşturulabilecektir. Tüm tehlikelerden kaynaklı riskler ile birlikte psikososyal risklerin önlenmesi akademisyenlerin fiziksel ve psikolojik sağlığının korunmasına, gelişmesine, motivasyonun artmasına imkân sağlamaktadır. Bu durum öğretim elemanlarının yeteneklerini göstermesine, düzeylerinin öğretim performanslarını geliştirmelerine, kişisel başarılarının artmasını sağlayarak daha yüksek kaliteli eğitim vermelerine ve bunun sonucu olarak üniversitelerin asıl amacı olan eğitimdeki kalitesine olumlu yansımaktadır. Güvenli okul, güvenli çalışmaya imkân sağlayan bina, tesis ve süreçlerin tesis edilmesi ve sürdürülebilirliği nitelikli kadroların oluşmasına ve eğitimin kalitesinin artmasıyla nitelikli ve kaliteli mezunların verilmesine imkân sağlamaktadır (Hossain vd., 2015; Leka vd., 2015; Corbin vd., 2023). Bu durum dolayısıyla başta mezun olunan alan olmak üzere psikososyal risklerin yoğunlukla incelendiği iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerlerinin ve ülkenin gelişmesine katkı sağlayacaktır.

İşyerinin ortam ve koşullarının meydana getirdiği faktörlerle birlikte işyerlerinde bulunan veya dışarıdan gelerek işyerinde bulunan herkesi etkileyecek tehlikelerin oluşturduğu riskler işyeri ekosisteminin zarar görmesine neden olabilmektedir. İşyeri ekosisteminin zarar görmesine neden olan tehlikeler en temelde fiziksel- biyolojik- psikososyal- ergonomik- kimyasal etkenlerdir. Psikososyal tehlikeler çalışanların bedensel, sosyal ve ruhsal yönden zarar görmesinde etkili olan ve kişiye, organizasyonun yapısına bağlı olarak etkisini gösteren tehlikelerdir ve kişinin, işyerinin ve ülkenin gelişmişliği üzerinde direkt etkilidir. Yükseköğretim kurumlarında (Devlet ve vakıf üniversiteleri, vakıf meslek yüksekokulları) çalışanları etkileyen psikososyal faktörler öğretim elemanlarının performansını etkileyerek üretkenliği ve öğretim performansının düşmesiyle üniversitelerde bilimsel çalışma ve akademik faaliyetlerin kalitesinin azalmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmanın öğretim elemanlarını etkileyen psikososyal risklerin belirlenmesine yönelik olarak ölçme araçlarında yer alacak soruların belirlenmesi, yeni çalışma modellerine uygulanmasına imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın sınırlılığı psikososyal risklerle birlikte öğretim elemanlarının fiziksel, ruhsal ve sosyal

yönden sağlık durumu ile bunun öğretim elemanının akademik performansı (Bilimsel çalışma yapma isteği, üretkenliği, öğretme performansı vd. akademik çalışmalarda etkinliği) arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Gelecek çalışmalarda psikososyal risk etmenleri ile akademik performans arasındaki bağlantıyı ölçülerek ve literatüre katkı sağlanabilir.

Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. *(Marmara Üniversitesi Rektörlüğü, Fen Bilimleri Enstitüsünün E-44174047-050.01.04-478728 Nolu kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.)
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Ithenticate
Etik Bildirim	itobiad@itobiad.com
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Yazar Katkıları	Çalışmanın Tasarlanması: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30) Veri Toplanması: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30) Veri Analizi: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30) Makalenin Yazımı: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30) Makale Gönderimi ve Revizyonu: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%30), 3. Yazar (%30)

Peer-Review	Double anonymized - Two External
Ethical Statement	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited. * (Marmara University Rectorate, Ethics Committee Decision was taken with the decision of Marmara University Rectorate, Institute of Science and Technology, numbered E-44174047-050.01.04-478728.)
Plagiarism Checks	Yes - Ithenticate
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Complaints	itobiad@itobiad.com
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.
Author Contributions	Design of Study: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30) Data Acquisition: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30) Data Analysis: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30) Writing up: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30) Submission and Revision: 1. Author (%40), 2. Author (%30), 3. Author (%30)

Kaynakça / References

Arkan Demiral G., Şahan C., Aydın Ozgur E., Vatanserver M., Demiral Y., (2023). Bir Tekstil Fabrikasında Psikososyal Riskler ve Mental Sağlık Durumu. ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi. 8 (1): 54-70.

Barros, C., Baylina, P., Fernandes, R., Ramalho, S., & Arezes, P. (2022). Healthcare Workers' Mental Health in Pandemic Times: The Predict Role of Psychosocial Risks. *Safety and Health at Work*, 13(4), 415–420. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2022.08.004>

Bergh, I. I. V., Hinna, S., Leka, S., Zwetsloot, G.I.J.M., (2016). Developing and testing an internal audit tool. of the psychosocial work environment in the oil and gas industry. *Safety Science*, Volume 88, Pages 232-241, ISSN 0925-7535, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.06.003>.

Bernal, D., Campos-Serna, J., Tobias, A., Vargas-Prada, S., Benavides, F. G., & Serra, C. (2015). Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 635–648. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2014.11.003>

COPSOQ Nedir? URL Adresi: <https://www.copsoq.de/was-ist-copsoq/> Erişim Tarihi: 02 Şubat 2023

Corbin, C. M., Downer, J. T., Lowenstein, A. E., & Brown, J. L. (2023). Reconsidering teachers' basic psychological needs in relation to psychological functioning across an academic year. *Teaching and Teacher Education*, 123, 103989. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2022.103989>

Demir, S. & Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 1256-1286. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yyuefd/issue/40566/495682>

Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157, 105948. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2022.105948>

Fernandes, A., Figueiredo, M., Ribeiro, J., Neves, J., & Vicente, H. (2020). Psychosocial Risks Assessment in Cryopreservation Laboratories. *Safety and Health at Work*, 11(4), 431–442. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2020.07.003>

Heistad, A., Goldsworthy, S., Reilly, S., & Perez, G. (2022). How do intensive work environments affect nurses' absenteeism and turnover intent? *Applied Nursing Research*, 66, 151608. <https://doi.org/10.1016/J.APNR.2022.151608>

Hossain, M. A., Hossain, Md. M., Tarannum, S., Chowdhury, T., H., (2015). Factors affecting OHS practices in private universities: An empirical study from Bangladesh. *Safety Science*, Volume 72, Pages 371-378, ISSN 0925-7535, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.10.007>.

International Labour Organization (ILO), (2016). Workplace Stress, A Collective Challenge. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

Johnstone, R., Quinlan, M., & McNamara, M. (2011). OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia. *Safety Science*, 49(4), 547–557. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2010.09.016>

Kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSvG) Kanunu, Kanun Numarası: 6331 Kabul Tarihi: 20/6/2012 Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 30/06/2012 Resmî Gazete Sayısı: 28339

Kanun, Yükseköğretim Kanunu, Kanun Numarası: 2547 Kabul Tarihi: 04/11/1981 Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 06/11/1981 Resmî Gazete Sayısı: 17506

Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Ferrie, J. E., Geuskens, G. A., Goldberg, M., Hamer, M., Hooftman, W. E., Houtman, I. L., ... Theorell, T. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, 380(9852), 1491–1497. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)

Knani, M. (2022). What motivates tourism and hospitality employees to practice presenteeism? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 198–207. <https://doi.org/10.1016/J.JHTM.2022.06.017>

Kyaw-Myint, S. M., Strazdins, L., Clements, M., Butterworth, P., & Gallagher, L. (2017). A method of identifying health-based benchmarks for psychosocial risks at work: A tool for risk assessment. *Safety Science*, 93, 143–151. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2016.11.016>

Laaksonen, M., Pitkaniemi, J., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2010). Work Arrangements, Physical Working Conditions, and Psychosocial Working Conditions as Risk Factors for Sickness Absence: Bayesian Analysis of Prospective Data. *Annals of Epidemiology*, 20(5), 332–338. <https://doi.org/10.1016/J.ANNEPIDEM.2010.02.004>

Leka, S., van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71(Part A), 61–67. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2014.03.014>

Manolova Yalçın, O. & Kılıç, H. (2018). Akademisyenlerin Öğretim Performansları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4 (3), 122-135. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ekquad/issue/41379/500231>

Metzler, Y. A., von Groeling-Müller, G., & Bellingrath, S. (2019). Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards. *Safety Science*, 114, 122–139. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2019.01.003>

Min, A., & Hong, H. C. (2023). The Effects of Job Demand-control-support Profiles on Presenteeism: Evidence from the Sixth Korean Working Condition Survey. *Safety and Health at Work*, 14(1), 85–92. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2022.12.001>

Niedhammer, I., Milner, A., Geoffroy-Perez, B., Coutrot, T., LaMontagne, A. D., & Chastang, J. F. (2021). Psychosocial factors at work from the job strain model and preventable mortality in France: The STRESSJEM prospective study. *Preventive Medicine*, 153, 106178. <https://doi.org/10.1016/J.YPMED.2020.106178>

Rodrigues, M. A., Sá, A., Masi, D., Oliveira, A., Boustras, G., Leka, S., & Guldenmund, F. (2020). Occupational Health & Safety (OHS) management practices in micro- and small-sized enterprises: The case of the Portuguese waste management sector. *Safety Science*, 129, 104794. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2020.104794>

Santini, M. A. F., Faccin, K., Balestrin, A., & Volkmer Martins, B. (2021). How the relational structure of universities influences research and development results. *Journal of Business Research*, 125, 155–163. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2020.12.018>

Şahan, C. ve Demiral, Y., (2020). Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirmesi Rehberi. İş Hijyenistleri Derneği, ISBN: 978- 605- 70124- 0- 1

Thomas, V. J., Bliemel, M., Shippam, C., & Maine, E. (2020). Endowing university spin-offs pre-formation: Entrepreneurial capabilities for scientist-entrepreneurs. *Technovation*, 96–97, 102153. <https://doi.org/10.1016/J.TECHNOVATION.2020.102153>

Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., & Spyrouli, A. (2015). The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe: Problems and Perspectives. *Safety and Health at Work*, 6(4), 263–267. <https://doi.org/10.1016/J.SHAW.2015.06.001>

Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut, Psikososyal Tehlike ve Riskler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 117-138

Wang, H., Wahlberg, M., Karp, A., Winblad, B., Fratiglioni, L., (2012). Psychosocial stress at work is associated with increased dementia risk in late life. *Alzheimer's & Dementia*, Volume 8, Issue 2, Pages 114-120, ISSN 1552-5260, <https://doi.org/10.1016/j.jalz.2011.03.001>.

Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28512

Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi (YBYS), URL Adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 01 Şubat 2023

Zeynel, E. & Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3),. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20858/223750>

Zeynel, Y. D. D. E. & Çarıkçı, P. D. İ. H. (2017). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (3) , 125-148 . DOI: 10.18037/ausbd.417286