

KURUMSAL AMAÇLI PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

A. Mete ÇİLİNGİRTÜRK*, Muzaffer UYAR†
Aydan AKTAŞ‡, Fahriye ARICI‡, Merve YALÇINAY‡

Özet

Bu çalışmanın amacı, kurumlarda verimliliğin temel belirleyicisi olan performans ve motivasyonu bireysel özellikler olan problem çözme ve iyilik hali ile birlikte ölçmeye yarayan bir ölçek geliştirmektir. Bu sorunun çözümü için işletmenin temel fonksiyonları olan yönetim organizasyon, insan kaynakları dallarında ve psikoloji bilim dalında çözümler geliştirilmiştir. Ancak burada hedeflenen kurum ve pozisyonları hedef göstermeyen maddelerden oluşacak, böylece yanlış cevaplardan mümkün olduğunca kaçınılacak bir ölçek geliştirmektir. Bu nedenle psikolojinin konusu olan bireye yönelik olgular temel alınmıştır. Bu amaçla, “performans”, “motivasyon”, “problem çözme” ve “iyilik hali” olmak üzere dört boyuttan oluşan bir ölçek oluşturulmuştur. Tekrarlanan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonuçları, bu çalışma ile oluşturulan Psikososyal Risk ölçeğinin, yeterli düzeyde psikometrik ve puanlama ile bireyleri ayırım özelliklerine sahip olduğu gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikososyal Risk, Performans, Motivasyon, Problem Çözme, İyilik Hali, Ölçek Geliştirme

JEL Sınıflaması: C38, C81, M12, J24

ORGANIZATIONAL PSYCHOSOCIAL RISK SCALE DEVELOPMENT

Abstract

The purpose of the present study was to develop a scale which determines performance, motivation, problem solving and wellness attitudes. Performance and motivation are the basic determinants of organizational effectiveness, and these are related on individual problem solving skills along with wellness. There were developed a variety of scales in the disciplines of management and organization, human

* Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Prof.Dr., acilingi@marmara.edu.tr

† Pandost Derneği, Psikiyatr Dr.

‡ Pandost Derneği, Psikolog

resources and psychology. However, this research proposed to develop a scale with such items, which will not target the current corporation and managerial positions in statements. So, it also avoids the response bias. Therefore, the scale was based on the individualistic facts or phenomenon subject to psychology. A master scale was developed under four dimensions, which are performance, motivation, problem solving and wellness. Data were collected from a sample of 114 participants who were blue collar employee of 3 organizations. The reliability and validity analyses shows that the developed psychosocial risk scale have sufficient psychometric features and discrimination ability of the respondents.

Keywords: Psychosocial Risk, Performance, Motivation, Problem Solving, Wellness, Scale Development

JEL Classification: C38, C81, M12, J24

1. Giriş

Günümüzde küreselleşme ile birlikte bilgi ve iletişim teknolojisinin gelişmesi, rekabet şartlarının ağırlaşması ve iş alanlarının çoğalması, çalışanların iş ortamına adapte olmasını zorlaştırmaktadır ve bu sosyal değişiklikler kurumdan beklentileri arttırmaktadır. Bu sebeple araştırmacılar ve yöneticiler için çalışanların performanslarını yükseltmek adına yapılabileceklerin tespit edilmesi temel çalışma sahaslarından birisidir.

Son yıllarda değişen iş yaşamı ile beraber bir takım risk faktörleri ve çalışanların sağlık ve güvenliği hakkında zorluklar ortaya çıkmaktadır¹. Bireylerin içinde buldukları psikolojik durum, ruhsal ve fiziksel sağlıkla birlikte algı ve karar verme gibi bilişsel fonksiyonları da olumsuz etkileyen psikososyal risk faktörleri çalışma ortamlarında sorunlara sebep olmaktadır². İş ortamı, iş organizasyonu ve yönetimi, kurumsal şartlar, çalışanların sorumlulukları ve ihtiyaçları önemli birer psikososyal risk alanı olarak tanımlanmaktadır^{3 4}. Bu alanlarda görülen risk faktörleri arasında; stres, iş yeri tacizi ve şiddeti, zayıf geri bildirim, yetersiz değerlendirme, iletişim süreçlerindeki zorluklar, iş güvenliğindeki yetersizlik, fazla çalışma saatleri ve zorba yönetici stili sayılabilir. Bu zorlukların yanı sıra kişinin sosyal çevresinde de karşılaştığı bir takım zorluklar iş yaşamını ve çalışma düzeyini etkilemektedir⁵.

¹ European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), **Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health, European Risk Observatory Report**. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

² I. Hansez, N. Chmiel, "Safety behavior: Job demands, job resources, and perceived management commitment to safety", **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol 15 (3), July 2010, s. 267-278.

³ EU-OSHA, agb.

⁴ National Institute of Occupational Safety, Health (NIOSH), **The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People: Knowledge Gaps and Research Directions**, Cincinnati, OH, 2002.

⁵ N. Güçlü, "Stres Yönetimi", **G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21 (1), s. 91-109.

Karşılaşılan fiziksel sağlık problemlerinden bazıları; kas-iskelet problemleri, bel, boyun, omuz ağrıları, kalp rahatsızlıkları ve sindirim problemleridir. Ruh sağlığı sorunlarından bazıları ise, depresyon, kaygı bozuklukları, uyku bozuklukları, odaklanma sorunları ve yeme sorunlarıdır⁶. Psikososyal risk faktörleri stresi de beraberinde getirmektedir. Tüm bu psikososyal risk faktörleri ve etkileri göz önüne alındığında; kişinin hem iş dışından getirdiği sorunlar hem de iş içerisinde yaşadığı bir takım zorluklar, fiziksel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkarabildiği gibi kişinin çalışma düzeyini de etkilemektedir.

Günümüzde yöneticiler tarafından yüksek performans beklentileri ve çalışanların iş ve iş dışı birçok problemle uğraşma zorunlulukları nedeniyle iş görenlerin yaşadıkları stres sık sık gündeme gelmektedir⁷. Selye tarafından 1976 yılında gündeme getirilen ve “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki”⁸ olarak tanımlanan stres, Davis tarafından “bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” olarak tanımlanmaktadır⁹.

Psikososyal risk faktörleri ve beraberindeki stresin dünyadaki yansımalarını bize gösteren çalışmalardan birinde; Avrupa’da çalışan grubun üçte biri yani 40 milyondan fazla kişinin, işteki stresten etkilendiklerini göstermiştir¹⁰. Araştırmalar, kayıp çalışma günlerinin %50 ile 60’ının iş ile ilgili stresle bağlantılı olduğunu göstermektedir¹¹. Yapılan diğer çalışmalara göre, bireylerin ruh sağlığı sorunları kurumları ekonomik anlamda zarara uğratmakta, üretimde azalmaya yol açmakta ve iş ortamındaki insan ilişkilerinin bozulmasına neden olmaktadır. OECD’nin 2011 verilerinde göre ruh sağlığının ekonomi üzerinde 800 milyar \$ kayba neden olduğu ifade edilmektedir. Fiziksel bir yaralanmaya ya da hastalığa bağlı olarak işe gelmeyen gün sayısı ortalama 6 iken, kaygı, stres ve bağlantılı psikolojik rahatsızlıklar nedeniyle işe gelmeyen ortalama gün sayısı 25’i bulmaktadır.

Dolayısıyla psikososyal risk faktörleri sonucu şirketlerde yüksek oranda devamsızlık (absenteeism) ve personel değişimi, disiplin problemleri, işe bağlılıkta azalma, performansta azalma, iş arkadaşları arasındaki gerilim gibi olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir. Ayrıca risk faktörleri, hem çalışanlar arasında problemlere

⁶ S. Leka, A. Jain, **Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview**, World Health Organization, Geneva, 2010.

⁷ N.P. Vokić, A. Bogdanić, **Individual Differences and Occupational Stress Perceived: A Croatian Survey**, Working Paper Series No:07-05, University of Zagreb, Croatia, 2007.

⁸ H. Selye, “Further Thoughts on Stress Without Distress”, **Medical Times**, 104, 1976, s. 124–132.

⁹ K. Davis, **İşletmelerde İnsan Davranışı**, Çeviren: Kemal Tosun vd., İstanbul Üni. İşletme Fak. Yayını, No: 199, İstanbul, 1988, s. 83.

¹⁰ European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA), **How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-Related Stress**, Report of European Agency for Safety and Health at Work. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.

¹¹ T. Cox, A. Griffiths and E. Rial-Gonzales, **Research on Work-related Stress**, European Agency for Safety and Health Agency, Luxembourg, 2000.

sebeptir. Bu sebepten dolayı kurumun imajını bozmaktadır ve de içerden ya da dışarıdan gelebilecek kanuni talep ve işlemlere karşı kurumu zor duruma sokmaktadır¹².

Nicholson'a göre, birçok problemi olmasına rağmen çalışanlar motivasyon enerjisine sahiptir ve işleriyle ilgili sorumluluk almak isterler¹³. Fakat iş yerindeki ve dışındaki bazı olumsuz durumlar insanın yapısında olan doğal motivasyon enerjisini engeller. Bu engel iş verimliliğini azaltır. Motivasyon, davranışı ve performansı, yönlendiren ve devam ettiren bir süreçtir. Motivasyonun en temel özelliği kişiye özgün olmasıdır. En önemli rolü ise, davranışı şekillendirmek, pekiştirmek ve örgüt içinde çalışma performansını etkilemektir. Motivasyon sürecinin temeli, doyurulmamış bir ihtiyaçtan gelmektedir. İhtiyaç ise, kişinin hissettiği eksiklik olarak tanımlanır. Bu eksiklikler yeme içme gibi fizyolojik, özsaygı, duygulanım gibi psikolojik, sosyal ilişkiler gibi sosyolojik olabilmektedir. Çalışan, ihtiyaç duyduğunda, iş verenin motivasyon çabalarına daha duyarlı olacaktır. Birçok teoriye göre, motivasyon süreci, amaca yöneliktir. İstenilen sonuca ulaşıldığında, ihtiyaç azalır.

Performans, psikososyal risk faktörlerinden etkilenen bir diğer kavramdır. Performans, "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi" olarak tanımlanabilir¹⁴. İş yerindeki iyilik hali üzerinde dikkatli bir şekilde durulması gereken bir kavramdır. Bunun birçok sebebi vardır. İlk olarak, bireylerin iş yerindeki deneyimleri fiziksel, duygusal, zihinsel veya sosyal olarak çalışanların iş koşullarındaki hallerini etkiler.

Çalışanın problem çözme becerisi psikososyal risk faktörlerinin etkileyebileceği bir diğer kavramdır. Problem çözme, sorunları tanımlama ve farkına varma yeteneğini, çözümleri bulmak ve yerine getirme becerisini ve de sonuçları değerlendirmek ve takip etmeyi içerir. Bilişsel beceriler, grup iletişimi ve problem sürecindeki yetenekleri başarılı bir şekilde gerçekleştirmek problem çözme için çok önemlidir. İş yaşamında, problem çözme "sorun nedir" ve "ne yapılabilir" arasındaki bağlantının kurulma sürecidir. Problem çözme, hem bireyin hem de grubun çabasına rehberlik etmedeki sistematik bir süreci gerektirir. Bu süreç üç kısımda düşünülebilir. Bunlar; problemi belirleme, problemi analiz etme ve problemi çözmedir.

Tüm bunlar göz önüne alındığında, Motivasyon, Performans, İyilik hali durumu ve Problem çözme becerisi, psikososyal risk faktörlerini değerlendirmede ve yönetmede oldukça önemli ve yol göstericidir. Kurum, çalışanlardan daha verimli ve etkin çalışmasını beklerken, çalışanlar kendileri için önemli olan uygulamaların kurum tarafından yapılmasını isterler. Bu uygulamaların varlığı çalışanların işe olan motivasyonlarını, performanslarını, İyilik hali durumunu ve Problem çözme becerilerini, arttırarak daha istekli çalışmalarını sağlar.

Bu ölçeğin amacı, çalışanların hem iş odaklı hem de kişisel sorunlarını kapsayan psikososyal risk faktörlerinden etkilenme düzeylerini belirlemek ve de çalışana-

¹² S. Leka, A. Griffiths and T. Cox, **Work Organisation and Stres**, World Health Organisation, Geneva, 2003.

¹³ N. Nicholson, "How to Motivate Your Problem People", **Harvard Business Review**, January 2003, s. 59.

¹⁴ D. Bingöl, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, Beşinci Baskı, 2003, s. 273.

rın Motivasyon, Performans, Problem çözme düzeyi ve İyilik hali durumları değerlendirilerek risk faktörlerini yönetmektir.

2. Yöntem

Araştırma üç aşamadan ve bağımsız iki örneklemden oluşmuştur. İlk aşama dört ayrı kavrama ait ölçek maddelerinin hazırlanması ve bunların uzman görüşleri ile değerlendirilip elenmesi ve düzeltilmesinden oluşmaktadır. Maddelerin diğer kurum çalışanları hakkındaki görüşlerden bağımsız ve özgün olması ihtiyacı ile geniş bir soru havuzu oluşturulmuştur. Bu aşamada konu ile ilgili geliştirilmiş ölçeklerden de yararlanılmıştır. 250 madde birbirlerine benzerlikleri, başka çalışanları hedef almaları ve kapsam ve ölçme hataları oluşturmalarına göre yazarlar da dahil olmak üzere 9 uzman tarafından elenmiş veya değiştirilerek 161 maddeye indirgenmiştir.

İkinci aşamada üretim sektöründe bir kurumda yöneticileri tarafından yüksek performansla sahip olduğu belirtilen toplam 50 mavi yakalı çalışana anket uygulanmıştır. Bu örneklemin %73'ü erkek, %70,3'ü evli, 22-57 yaş aralığında ortalaması 34,9 (S=7,63), %56'sı iki çocuklu (Ort.=1,8; S=0,65), %35,1 ilköğretim, %43,2 lise ve geri kalanı üniversite ve üstü eğitim mezunlarından oluşmuştur.

Bu örneklemden elde edilen sonuçlar ışığında öncelikle temel bileşenler analizi ile her bir kavramın altında oluşan en çok madde içeren ve madde içerikleri hedeflenen ölçümü temsil eden sorular belirlenmiş, bu bulgular ışığında Cranbach α katsayısı ile gerçekleştirilen iç tutarlılık analizine göre güvenilirliği bozan maddeler elenmiştir. Sonuçta 61 madde seçilmiştir. Bu maddelerin özellikle temel bileşenler analizinde boyut döndürmesi yapılmadığı takdirde tek faktör altında toplanabilir olması hedeflenmiştir. Bu hedef basit toplama yöntemi ile skorlar elde edilip bireyleri ayırtırmayı sağlayacaktır. Eleme sonrası bu örneklemin güvenilirlik analizi temel özellikleri Tablo-1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Ölçeğin Güvenilirlik Analizi Özet Tablosu

Ölçek	Cronbach α	Ort.	Var.	Toplanamazlık p-değeri	Kendall W	Friedman p-değeri
Performans	0,8983	4,0091	0,1063	0,3128	0,0871	0,0000
Motivasyon	0,8200	4,0800	0,0588	0,3125	0,0510	0,0000
Problem Çözme	0,8352	3,9529	0,1374	0,0005	0,1247	0,0000
İyilik Hali	0,9008	2,9392	0,4636	0,0000	0,2152	0,0000

Üçüncü ve son aşamada, anket hizmet ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 3 kurumda çalışan 114 mavi yakalı çalışana uygulanmıştır. Sonuçlardaki tutarlılığın sağlanarak karşılaştırma yapılabilmesi için yöneticilerinden performansı “iyi” ve “yeterli” olarak algılanan çalışanların seçilmesi istenmiştir. Bu şekilde sonuçlar elde edildiğinde çoğunluk gözlemin normal ve yüksek performans ve motivasyona sahip olması beklenmektedir.

Bu örneklemin yaş, eğitim, cinsiyet ve çalışma şekli ve sürelerine göre dağılımları Tablo-2'de görülmektedir.

Tablo 2: Örneklem Demografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Dağılımı

Kırılım	Sıklık	Yüzde	Kırılım	Sıklık	Yüzde
Erkek	74	64,91	Evli	79	69,30
Kadın	40	35,09	Bekar	34	29,82
1 çocuk	33	28,95	Diğer	1	0,88
2 çocuk	36	31,58	Tam zamanlı	73	64,04
3 çocuk	36	31,58	Yarı zamanlı	5	4,39
4 çocuk	9	7,89	Vardiyalı	36	31,58
İlköğretim	24	21,05	< 1 yıl	9	7,89
Lise	44	38,60	1-5 yıl	44	38,60
Onlisans	9	7,89	6-10 yıl	34	29,82
Üniversite	29	25,44	11-20 yıl	23	20,18
Yüksek Lisans-Doktora	8	7,02	> 20 yıl	3	2,63

3. Bulgular

Örneklem güvenilirlik analizi sonuçları ilk örneklem analizleri ile benzer şekilde yürütülmüştür. Kendall-W çoklu uyum katsayısı bir bireyin tüm maddelere verdikleri cevapların uyumunu kontrol etmektedir. Bu katsayının yüksek olması bireyin çoğunluk maddelere aynı cevabı verdiğini göstermektedir. Bu da cevapların okunmadan aynı seviyede işaretlenmiş olacağını gösterebilmektedir. Bu nedenle uyum katsayısının düşük çıkması beklenmektedir. Friedman testi ise tek gözlemlili tesadüfi blok tasarımı ANOVA modelinin parametrik olmayan şeklidir. Bireylerin tutumları sabit kabul edildiğinde madde merkezi eğilimlerinin eşit olduğu sıfır hipotezinin sınanması için kullanılır. İyi bir ölçekte her bir maddenin tek boyutluluk ilkesini bozmadan ayrı davranış veya tutumları ölçmesi, diğer bir ifade ile Friedman testi sıfır hipotezinin ret edilmesi gerekir. Aksi taktirde aynı şeyi ölçen maddelerin ölçek içinde yer aldığı söylenebilir.

Tablo 3 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçüm	Performans	Motivasyon	Problem Çözme	İyilik Hali
Cronbach	0,9042	0,8539	0,9233	0,9257
Madde Sayısı	14	13	17	17
Friedman	128,53	55,55	75,39	203,55
Anlamlılık	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
ICC-Cevaplayıcı	0,4028	0,3102	0,4147	0,4228
Genel Ort.	4,1109	4,1167	4,0908	2,5795
Genel Varyans	0,0565	0,0274	0,0219	0,1319
Ölçek Ort.	57,5526	53,5175	69,5439	43,8509
Ölçek S.	9,3668	7,6195	10,6481	15,5656
Kendall-W	0,0500	0,0262	0,0232	0,0639
Tukey	1,8726	1,2572	1,1227	2,3036
Guttman	0,8828	0,7770	0,9038	0,9208
Split-half 1	0,7971	0,7461	0,8790	0,8550
Split-half 2	0,8590	0,7948	0,8233	0,8736

Tablo-3 değerlendirildiğinde iç tutarlılık katsayısı Cronbach α değerlerinin bilimsel kabul edilen sınırların üstünde olduğu gözlenmiştir. Ayrıca Guttman yarı ölçek katsayıları da uyumlu şekilde yüksektir. Cevaplayıcılar için 2 yönlü tesadüfi sınıflar arası korelasyon (ICC) değerleri yeterli düzeydedir. Performansı yüksek algılanan çalışanlar için uygulandığı kabul edildiğinde performans, motivasyon ve problem çözme kavramlarının genel ortalamaları 4 derecenin üstünde kalmış, ancak iyilik hali genel ortalaması düşük olup, varyansının da diğerlerine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Ortaya konulan 4 ölçeğin toplama özelliğinin belirlenmesi için Genelleştirilmiş En Küçük Kareler yöntemi ile destekleyici faktör analizi yapılarak hem doğrusal ağırlıksız toplamın tek bir kavramı açıklamasının mümkünlüğü, hem de toplam içinde maddelerin pozitif veya negatif toplanma özelliği değerlendirilecektir. Bu analiz ayrıca ölçek geliştirmenin tek boyutluluk kriterinin sağlanması konusundaki sınamayı sağlamaktadır. Tablo-4 faktör analizi uygulanması için temel şartların özelliklerini özetlemektedir. Keiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ve Bartlett küresel ilişki testleri bilimsel kriterleri sağlamaktadır. Basit toplam skor elde edilmesi için bütün maddelerin aynı yönde işaret ile toplanmasının mümkün olduğu da ortaya çıkmıştır. Buna rağmen “İyilik Hali” kavramı içinde yer alan maddeler ters yönlü olduklarından toplam skorun düşük olması psikososyal iyilik halinin yüksek olduğunu temsil etmektedir.

Tablo 4: Faktör Analizi ve Temel Bileşenler Analizi Temel İstatistik Göstergeler

Ölçek	Performans	Motivasyon	Problem Çözme	İyilik Hali
KMO	0,870	0,822	0,898	0,919
Bartlett	744,719	436,695	997,946	982,266
Anlamlılık	0,000	0,000	0,000	0,000
Genelleştirilmiş EKK Yöntemi ile Destekleyici Faktör Analizi Tek Faktör				
Uyum İyiliği Ki-kare	142,048	106,909	172,080	145,189
p-değeri	0,000	0,001	0,001	0,047
Özdeğer	6,049	4,390	7,435	7,658
% Açıklama	43,205	33,766	43,735	45,047
İşaret	pozitif	pozitif	pozitif	pozitif
Temel Bileşenler Analizi, Varimaks Döndürme Yöntemi				
% Açıklama	61,807	55,419	59,044	60,143
Faktör sayısı	3	3	3	3
1.Özdeğer (döndürmesiz)	6,410	4,848	7,829	8,015

Ölçek maddelerinin tek tek özelliklerinin ve alt boyutlar içindeki yer ve önemi Tablo-5’de yer almaktadır. Temel Bileşenler analizi ile alt boyutların belirlenmesi ileriki çalışmalarda elde edilen sonuçların detaylandırılması ve yorumlanmasında faydalı olacaktır. Aynı kavram skoruna sahip bireylerde alt boyutlar farklı toplamlara sahip olabilecektir.

Tablo 5: Temel Bileşenler Analizi Ölçek Maddeleri Betimleyici İstatistikleri ve Faktör Birleşenleri (Varimaks)

Ölçek	Madde	Ort.	S.	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Performans	Başarılı olmam performansına olumlu yansır.	4,552	0,852	0,463	0,501	
	Arkadaşlarımla ilişkilerim performansına yansır.	3,921	1,153	0,697		
	Gelecek odaklı düşünmek daha da başarılı olma inancımı pekiştirir.	4,228	0,841		0,613	
	Bireysel performansımı geliştirmek için çalışmalar/ araştırmalar yaparım.	4,070	0,919		0,535	
	Kriterlerime uygun görevlerde bulunmam performansına yansır.	4,096	1,030			0,821
	Ekip ruhunu hissettiğim durumlarda bu performansına olumlu yansır.	4,149	0,988			0,791
	Kısa süreli hedefler belirler onları gerçekleştirmek için çaba sarf ederim.	3,842	1,085		0,775	
	Zor koşullar performansımı olumsuz yönde etkilemez.	3,789	1,140		0,846	
	Yeterli destek gördüğümde başarılı olacağıma inanırım.	4,271	0,998	0,488	0,434	0,457
	Görevlerimi zamanında bitirmeye gayret ederim.	4,412	0,828	0,436	0,471	0,466
	Hedef belirlemek ve ona yönelik çalışmak başarımla olumlu yönde etkiler.	4,184	1,026	0,632		
	Potansiyelimi tamimiyle kullanabiliyorum.	3,693	1,040	0,657		
	Anlaşıldığımı hissettiğimde performansım artar.	4,114	1,053	0,652		
	Görev ve sorumluluklarımın bilincinde hareket ettiğim müddetçe başarılı olduğuma inanırım.	4,228	1,004	0,613		
Motivasyon	Rutin bir günü keyifli ve verimli hale getirmek için motivasyonumu artırıcı yönde faaliyetlerde bulunurum.	3,964	0,881	0,574		
	Yoğun ve zor geçmiş bir günün sonunda takdir görmek beni çok motive eder.	4,236	1,058			0,763
	Çevremdekilerin mesleğimle gurur duymaları beni motive eder.	3,859	1,151			0,677
	Huzurlu hissetmek beni motive eder.	4,421	0,850		0,583	
	Kendimi değerli hissetmem beni motive eder.	4,078	1,073			0,710
	Yetenek ve ilgilerime uygun çalışmalar yapmam motivasyonumu artırır.	4,184	1,060		0,752	
	Onaylanmak motivasyonumu artırır.	4,043	0,962	0,385	0,382	
	Kuralları izleyen ve sistematik bir yoldan ilerlemek beni motive eder.	3,850	0,970	0,559		
	Destekleyici, keyifli ortamlarda bulunmak beni motive eder.	4,166	0,976		0,783	
	Öğrendiğim bilgi ve becerileri kullanacağımı bilmek beni daha da motive ediyor.	4,105	0,896	0,542		
	Kendime özgü keşfettiğim yollar sayesinde, beni neyin en iyi motive edip, başarıya ulaştıracağını çok iyi biliyorum.	4,070	1,001	0,822		
	Arkadaşlarımla uyumlu çalışmak beni çok motive eder.	4,271	0,885	0,726		
Zor olanı başarmak beni harekete geçirir.	4,263	0,809	0,460	0,469		

Problem Çözme	Görevlerimin kendimi geliştirmeme yardımcı olması beni motive eder.	4,184	0,927			0,600	
	Kriz dönemlerinde sorumluluklarım hakimim	4,105	0,934	0,670			
	Sorumluluk almaktan kaçınmam.	4,368	0,961	0,531			
	Problem çözerken belli bir plana göre hareket etmeyi tercih ederim.	3,964	1,003	0,467		0,591	
	Bir problemi çözerken deneyimlerimden yararlanırım.	4,175	0,822	0,726			
	Kriz dönemlerinde üzerime düşeni yaparım.	4,175	0,904	0,622			
	Zor olaylarla başa çıkabilmek konusunda kendime güvenirim.	4,245	0,878		0,590		
	Daha önceden karşılaşmadığım türde sorunları çözmek konusunda kendime güvenirim	4,017	0,882	0,530	0,522		
	Bir sorunla karşılaştığımda başkalarında fikirlerini dikkate alırım.	4,061	0,998		0,738		
	Sorunlarla karşılaştığımda önce en önemlilerinin çözmeye çalışırım.	4,193	0,840		0,540		
	Pratik düşünme konusunda kendime güvenirim.	3,947	1,143	0,540			
	Karşılaştığım sorunların hepsini özenle çözmeye çalışırım.	4,008	0,973	0,814			
	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.	3,798	0,923			0,610	
	Yapılan hata/eksikleri çabuk tespit eder ve hızla halledilmesini sağlarım.	3,912	0,955	0,514			
	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.	4,298	0,891		0,680		
	Herhangi bir sorunu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise, neden başarısız olduğunu araştırırım.	4,026	0,897		0,698		
	İyilik Hali	Bir işi bir seferde yapamıyorsam, yapıncaya kadar devam ederim.	4,061	0,905			0,789
		Başkaları ile beraber olduğum zaman bile yalnız hissederim.	2,5	1,396	0,642		
Gelecek konusunda ümitsizim.		2,394	1,430	0,714			
Sinirlendiğimde kontrolden çıkarım.		2,745	1,450		0,777		
Yaptığım bir işi birkaç kez kontrol etme ihtiyacı hissederim.		3,701	1,136			0,921	
Kuşkulu ve rahatsız uyurum.		2,789	1,423	0,603			
Son bir haftadır uykuya dalmada güçlük yaşıyorum.		2,394	1,373	0,713			
Birkaç kişi bir araya geldiğinde benim hakkımda konuşmalarını düşünürüm.		2,245	1,300		0,769		
Her şeyin kötüye gidebileceği fikrine kolayca kapılabilirim.		2,789	1,306	0,736			
Sabahları yorgun kalkarım.		2,693	1,311	0,607			
Gün içinde dikkatim çabuk dağılır.		2,614	1,366		0,750		
Yaşamın bir anlamı olmadığını düşünürüm.		2,219	1,418		0,614		
Ani ve beklenmedik kalp çarpıntısı nöbetlerim olur.		2,254	1,355	0,507	0,566		
Gün içinde çabuk yorulurum.		2,754	1,244	0,542			
Daha önce severek yaptığım işlerden zevk alamıyorum.		2,736	1,337	0,721			
Yeni tanıştığım insanlara kendimi ifade etmekte zorlanırım.		2,464	1,351	0,654			
Kendimi önemsiz görürüm.		2,122	1,377	0,431	0,674		
Rüyalarımnda genelde kabus görürüm.		2,429	1,414	0,591			

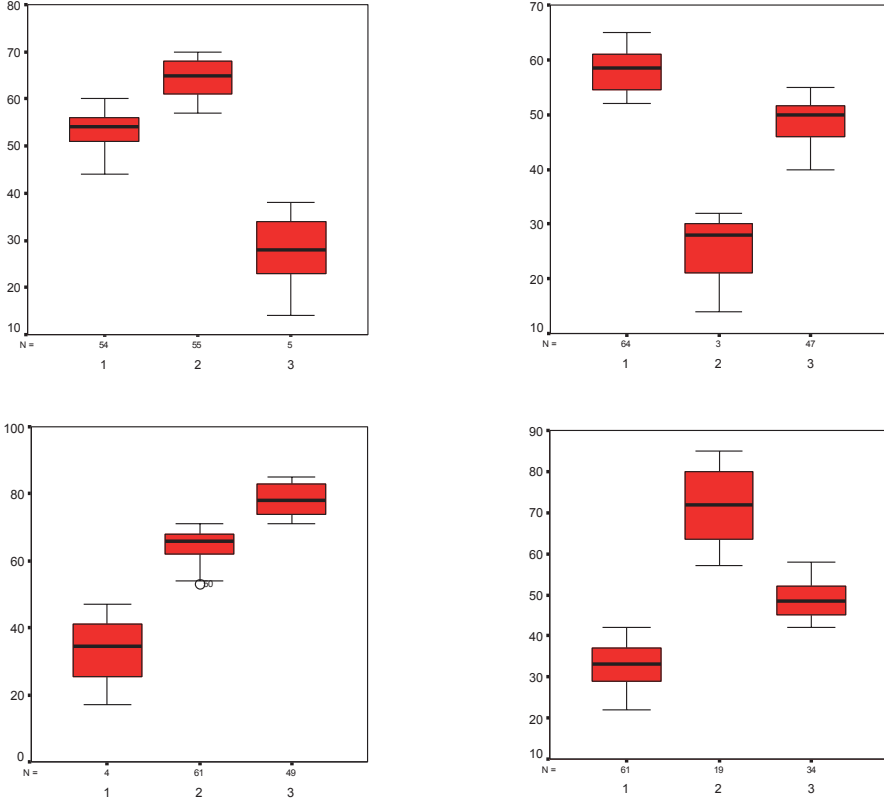
Performans ve motivasyon ölçekleri incelendiğinde içsel, görev uyumlu ve çevresel olarak üç alt boyuta sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Problem çözme kavramında ise üç farklı yaklaşımın ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlar özgüven, sistematik ve kişisel olarak yorumlanabilir. Bireysel iyilik hali eksiklikleri ise depresyon, paranoya ve obsesyon olarak özetlenebilir.

Ölçek geliştirmenin temel amacı bireyleri birbirlerinden ayıracak ve konumlandırarak bir cetvel oluşturmaktır. Bu amaçla öncelikle tüm ölçek maddeleri kullanılarak bireyleri üç seviyede “düşük”, “normal” ve “yüksek” olarak kümelemenin mümkünlüğü incelenecektir. Bu amaçla her kavram için K-Ortalama kümeleme analizi uygulanacaktır. Bireylerin toplam skorlar bazında bu sınıflar dahilinde ortalama ve dağılım özellikleri incelenerek, limitlerin belirlenmesine çalışılacaktır.

Tablo 6: Skor Sınıfları Özet İstatistikleri ve Normal Dağılıma Uygunluk

Ölçek	Sıklık	Ort.	Std. Sap.	Std. Hata	%95 Güven Aralığı		K-S p
Performans	54	53,35	3,747	0,51	46,01	60,69	0,018
	55	64,42	3,660	0,49	57,25	71,59	0,005
	5	27,40	9,423	4,21	8,93	45,87	0,200
Motivasyon	64	58,20	3,764	0,47	50,82	65,58	0,012
	3	24,67	9,452	5,46	6,14	43,20	
	47	48,98	3,668	0,53	41,79	56,17	0,000
Problem Çözme	4	33,25	12,339	6,17	9,07	57,43	
	61	65,05	4,492	0,58	56,25	73,85	0,001
	49	78,10	4,687	0,67	68,91	87,29	0,012
İyilik Hali	61	32,39	5,432	0,70	21,74	43,04	0,021
	19	71,53	9,045	2,08	53,80	89,26	0,180
	34	48,94	4,585	0,79	39,95	57,93	0,200

Kümeleme analizi sonucu elde edilen sınıfların bazıları düşük frekansa sahiptirler. Bunlar beklentiler ile uygun olan düşük performans, motivasyon ve problem çözme sınıflarıdır. Ayrıca bu ölçümlerin sınıf dağılımlarının normal dağılıma uygunlukları Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmıştır.



Şekil 1: Kavramların Sınıflara Göre Boxplot Grafikleri

Bu durumda kritik değerler performans skorları için $46 \leq X < 60$, motivasyon için $40 \leq X < 54$, problem çözme yeteneği için $55 \leq X < 70$ ve iyilik hali için $40 \leq X < 55$ olarak belirlenebilir. Bu normal veya orta derece olarak adlandırılacak aralıklarda alt ve üst sınıflar ile çakışmalar olmakla birlikte bunun sebebi güven aralığı hesabıdır. Gözlemlerin dağılımı sınıflara göre grafiksel olarak incelendiğinde çakışmanın çok düşük olduğu ortaya çıkmaktadır.

4. Sonuç

Pek çok tutum, algılama ve davranış ölçeği, bu ölçeğin uygulanma sebeplerini hedefleyen yargılardan oluşmaktadır. Özellikle kurumsal ve çalışma yaşamı ile ilgili olanları kurum ve yöneticileri, çalışma arkadaşları hakkında tutumları sorgulamaktadır. Özellikle çalışma hayatında yürütülen bu araştırmalarda yanlılık kuşkusu tartışılmakta, ölçülmesi için istatistiksel yaklaşımlar sunulmaktadır. Ancak, işletme yönetiminin temel fonksiyonları konularında yürütülen pek çok çalışma, bu açıdan eksik kalmaktadır. Bu ölçeğin geliştirilmesinde en önemli motivasyon bu konuda çözüm geliştirmektir. Psikolojik yaklaşım ile bireylere dayalı kurumsal hedeflerin ince-

lenmesi ölçüm ve kapsam hatası yaratabilecek bir durumdur. İlk olarak hedeflenen yüksek performans puanı ölçümlerine ulaşılmıştır. İkinci olarak ölçeğin belirli gruplar halinde kümelenir olduğu ve bu kümelerde puanların ayrışım özelliğine sahip olduğu gözlenmiştir. Dolayısı ile arzu edilen insan kaynakları ölçme ve değerlendirme özelliklerine ulaşılmıştır.

Teorik çerçeve doğrultusunda ilgili ilişki yapısı destekleyici faktör analizi ile doğrulanmıştır. Araştırma ölçek geliştirme amacı taşıdığından bu araştırmada değerlendirilmemiştir. Ancak, tesadüfi ve daha büyük bir örneklem ile yapısal eşitlik modelleri yaklaşımı ile etki büyüklükleri tahmin edilerek, kurumlara performans geliştirilmede yardımcı olunur. Kurumsal hedefler olan performans ve motivasyon, doğrudan problem çözme becerisinden ve dolaylı olarak iyilik halinden etkilenmektedir.

Ayrıca, düşük puana sahip bireylerde iyilik hali maddeleri değerlendirilerek, bu eksikliklere çözüm sunumu imkanı psikolojik yaklaşımlar ile mümkündür. Çeşitli özelliklere sahip alt guruplarda ortaya çıkabilecek iyilik hali eksiklikleri de belirlenebilir. Böylece, kurumlar bireysel ve grup eğitimleri ile insan kaynakları performans ve motivasyonlarını yönetebileceklerdir.

Kaynakça

- D. Bingöl, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, Beşinci Baskı, 2003.
- European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA), **Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health, European Risk Observatory Report**. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.
- European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA), **How to Tackle Psychosocial Issues and Reduce Work-Related Stress**, Report of European Agency for Safety and Health at Work. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.
- H. Selye, "Further Thoughts on Stress Without Distress", **Medical Times**, 104, 1976.
- I. Hansez, N. Chmiel, "Safety behavior: Job demands, job resources, and perceived management commitment to safety", **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol 15 (3), July 2010.
- K. Davis, **İşletmelerde İnsan Davranışı**, Çeviren: Kemal Tosun vd., İstanbul Üni. İşletme Fak. Yayını, No: 199, İstanbul, 1988.
- N. Güçlü, "Stres Yönetimi", **G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21 (1).
- N. Nicholson, "How to Motivate Your Problem People", **Harvard Business Review**, January 2003.
- N.P. Vokić, A. Bogdanić, **Individual Differences and Occupational Stress Perceived: A Croatian Survey**, Working Paper Series No:07-05, University of Zagreb, Croatia, 2007.
- National Institute of Occupational Safety, Health (NIOSH), **The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People: Knowledge Gaps and Research Directions**, Cincinnati, OH, 2002.
- S. Leka, A. Griffiths and T. Cox, **Work Organisation and Stres**, World Health Organisation, Geneva, 2003.
- S. Leka, A. Jain, **Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview**, World Health Organization, Geneva, 2010.
- T. Cox, A. Griffiths and E. Rial-Gonzales, **Research on Work-related Stress**, European Agency for Safety and Health Agency, Luxembourg, 2000.