

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ HALK SAĞLIĞI
ANABİLİM DALI

**EVDEN ÇALIŞANLARDA İŞ-EV ETKİLEŞİMİNİN AKIL
SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİSİ**

BUKET YILDIRIM ÜSTÜNER

HALK SAĞLIĞI UZMANLIK TEZİ

İZMİR-2022

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ HALK SAĞLIĞI
ANABİLİM DALI

**EVDEN ÇALIŞANLARDA İŞ-EV ETKİLEŞİMİNİN AKIL
SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİSİ**

HALK SAĞLIĞI UZMANLIK TEZİ

Buket YILDIRIM ÜSTÜNER

Danışman Öğretim Üyesi: Prof. Dr. Yücel DEMİRAL

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLO DİZİNİ	iii
ŞEKİL DİZİNİ	v
KISALTMALAR	vi
TEŞEKKÜR	vii
1. GİRİŞ ve AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Çalışma Yaşamı ve Sağlık	3
2.2. Psikososyal Riskler ve Stres	3
2.2.1. Psikososyal Teoriler	4
2.2.2. İş-Ev Etkileşimi	7
2.3. Masa Başlı Çalışanlar- Beyaz Yakalılar	9
2.4. Uzaktan Çalışma Modelleri	9
3. GEREÇ ve YÖNTEM	13
3.1. Araştırmanın Tipi	13
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	13
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	13
3.4. Çalışma Materyali	13
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	13
3.6. Veri Toplama Araçları	24
3.6.1. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Bilgi Formu	24
3.6.2. KOPSOR 3 Ölçeği	25
3.6.3. HAD Ölçeği	25
3.7. Araştırma Planı	26
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi	26
3.8.1. KOPSOR Ölçeğinin Puanlama Yöntemi	26
3.8.2. HAD Ölçeği Puanlama Yöntemi	26
3.8.3. Veri Analizi	26
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	28
3.10. Etik Kurul Onayı	28
4. BULGULAR	29
4.1. Tanımlayıcı Bulgular	29

4.2.	Evden Çalışma Durumuna Göre Bulgular	37
4.3.	İş-Ev Çatışması İle İlgili Bulgular	39
4.4.	Diğer Psikososyal Riskler İle İlgili Bulgular	43
4.5.	Akıl Sağlığı İle İlgili Bulgular	49
4.6.	Cinsiyete Göre Bulgular	65
4.6.1.	<i>Kadınlarda Akıl Sağlığı</i>	65
4.6.2.	<i>Erkeklerde Akıl Sağlığı</i>	76
5.	TARTIŞMA	87
5.1.	Akıl Sağlığı Bulgularının Değerlendirilmesi	88
5.2.	İş-Ev Çatışması Bulgularının Değerlendirilmesi	91
5.3.	Evden Çalışmanın, Psikososyal Riskler ve Akıl Sağlığı Üzerine Etkisi	92
5.4.	Kadın ve Erkeklerin Akıl Sağlığı Bulgularının Değerlendirilmesi	94
5.5.	Araştırmanın Güçlü Yanları	97
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER	98
	KAYNAKLAR	99

TABLO DİZİNİ

Tablo 1 Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri ve ölçüm yöntemi tablosu.....	14
Tablo 2 Araştırma örnekleminin cinsiyet ve yaş dağılımı.....	29
Tablo 3 Araştırma örnekleminin evde birlikte yaşadığı kişilere göre dağılımı	30
Tablo 4 Araştırma örnekleminin eğitim durumuna göre dağılımı	31
Tablo 5 Araştırma örnekleminin Erikson-Goldthorpe Sosyal Sınıflamasına göre görev dağılımı .	31
Tablo 6 Araştırma örnekleminin işyeri ölçek büyüklükleri dağılımı	32
Tablo 7 Araştırma örnekleminin evden çalışma durumuna göre dağılımı	33
Tablo 8 Araştırma örnekleminin partneri/eşi ile yaşayanların partnerinin çalışma durumuna göre dağılımı	34
Tablo 9 Araştırma örnekleminin KOPSOR-3'e göre psikososyal risk puanları.....	35
Tablo 10 Araştırma örnekleminin HAD'a göre anksiyöz ve depresif duygu durumu puanları ve dağılımı	36
Tablo 11 Araştırma örnekleminin evden çalışma durumuna göre dağılımı	38
Tablo 12 Araştırma örnekleminin sosyodemografik özelliklerine göre iş-ev çatışması puanı	40
Tablo 13 İş-ev çatışmasının akıl sağlığı üzerine etkisi.....	42
Tablo 14 Sosyodemografik özelliklere göre psikososyal risk puanları (KOPSOR-3)	44
Tablo 15 Araştırma örnekleminin sosyodemografik özelliklerine göre anksiyöz duygu durumu varlığı	49
Tablo 16 Araştırma örnekleminin sosyodemografik özelliklerine göre depresif duygu durumu varlığı	51
Tablo 17 Araştırma örnekleminin çalışma yaşamı özelliklerine göre anksiyöz duygu durumu varlığı	54
Tablo 18 Araştırma örnekleminin çalışma yaşamı özelliklerine göre depresif duygu durumu varlığı	55
Tablo 19 Araştırma örnekleminin psikososyal risk puanlarına göre anksiyöz duygu durumu varlığı	57
Tablo 20 Araştırma örnekleminin psikososyal risk puanlarına göre depresif duygu durumu varlığı	58
Tablo 21 Anksiyöz duygu durumu varlığı ile ilgili lojistik regresyon modelleri	59
Tablo 22 Depresif duygu durumu varlığı ile ilgili lojistik regresyon modelleri	61
Tablo 23 Cinsiyete göre anksiyöz duygu durumu Model 3	63
Tablo 24 Cinsiyete göre depresif duygu durumu Model 3	64
Tablo 25 Kadınlarda sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre anksiyöz duygu durumu dağılımı.....	66
Tablo 26 Kadınlarda yaşın, işyerinde çalışma süresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin anksiyöz duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U)	68
Tablo 27 Kadınlarda sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre depresif duygu durumu dağılımı	71
Tablo 28 . Kadınlarda yaşın, işyerinde çalışma süresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin depresif duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U).....	73

Tablo 29 Erkeklerde sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre anksiyöz duygu durumu dağılımı	77
Tablo 30 . Erkeklerde yaşı, işyerinde çalışma süresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin anksiyöz duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U)	79
Tablo 31 Erkeklerde sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre depresif duygu durumu dağılımı	82
Tablo 32 Erkeklerde yaşı, işyerinde çalışma süresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin depresif duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U).....	84



ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1 İş gerilimi modeli(22).	5
Şekil 2 Talep-Kontrol-Destek Modeli(26)	6
Şekil 3 Araştırma Şeması	12
Şekil 4 Anksiyete puanı ile İş-ev Çatışması puanı ilişkisi	50
Şekil 5 Depresyon puanı ile İş-ev Çatışması puanı ilişkisi.....	52



KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
ILO	International Labour Organization
NASA	The National Aeronautics and Space Administration
DALY	Disability-Adjusted Life Year
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
KOPSOR	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği
HAD	Hastane Anskiyete Depresyon Ölçeği

TEŞEKKÜR

Halk Sağlığı Uzmanlığının son aşamalarından birine gelmiş bulunmaktayım. Bu süreçte bana yardımlarını esirgememiş ve teşvik etmiş kişilere teşekkür etmek isterim.

Öncelikle danışmanlığımı üstlenen, gerçekten merak ettiğim bir konuda araştırma yapmama destek olan ve öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyacağım Prof. Dr. Yücel Demiral'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Uzmanlığa başladığım andan bugüne kadar hep bana destek olan, önce tezime firma bulmak için daha sonra araştırmada olabildiğince kişiye ulaşmak için çok çabalayan ve çalışma konusu seçiminde bana ilham olan eşim Emir Üstüner'e bu süreçteki yardımı ve desteği için teşekkür etmek isterim.

Firma bulmam için çatışma yaşadığı yöneticilerini ikna etmeye çalışan, İTÜ makinadaki altı kızdan biri olan İzem Irgat'a teşekkürü bir borç bilirim.

Sürekli bilgi alışverişi yapıp bilmediklerimizi birbirimizden öğrendiğimiz oda arkadaşlarım- sosyal kelebekler- Öykü Turunç, S. Göksu Çelik, Edanur Sezgin, Ecem Başoğlu Şensoy ve Eylül Tatal Altaş'a, odamızın sık ziyaretçilerinden Neslişah Şiyve'ye ve Elif Boncukçu Eren'e bu süreçte yanımda oldukları için teşekkür ederim.

Bu kişilerin yanı sıra tezimin konu seçiminden bu teşekkür bölümünü yazana kadar olan tüm süreçlerinde odaklanmamı sağlayan ve bulgular ile hipotezler arası bağlantıları kurmama yardım eden başta Rammstein, Blind Guardian, Sabaton olmak üzere Avrupalı Metal Gruplarına teşekkürü etmek isterim. Günün birinde tez yazmadan canlı izleme şansı yakalama dileğiyle.

EVDEN ÇALIŞANLARDA İŞ-EV ETKİLEŞİMİNİN AKIL SAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİSİ

Buket Yıldırım Üstüner, Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlık Binası K: 8 İnciraltı /İZMİR

ÖZET

Amaç: Yaygınlaşan evden çalışma modelleri işyerlerini ve çalışanları birçok açıdan olumlu etkilemekle beraber bazı soru işaretlerini de yanında getirmektedir: çalışanın sosyal desteği nasıl etkilenir? İş ile evin sınırları belirsizleşir mi? İş-ev etkileşimi nasıl etkilenir? Bu çalışmanın amacı evden çalışmanın iş-ev çatışması ve iş-ev çatışması üzerinden akıl sağlığına etkisini incelemektir.

Yöntem: Bu kesitsel bir çalışmadır. Ekim 2021- Şubat 2022 tarihleri arasında kartopu örneklem yöntemi ile Google Forms aracılığıyla veri toplanmıştır. Türkiye’de özelde farklı sektörlerde çalışan 152 masa başı çalışana ulaşılmıştır. Kamuda çalışanlar, masa başı çalışmayan ve çalıştığı işyerinde altı aydan kısa süredir çalışanlar çalışmaya alınmamıştır.

Bulgular: İş-ev çatışması arttıkça anksiyöz duygu durumu (OR: 1.03, % 95 CI: 1.01-1.05) ve depresif duygu durumu artmaktadır (OR: 1.04, % 95 CI: 1.02-1.06). Kadınlar, erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek iş-ev çatışmasına maruz kalmaktadır (Kadınlar: 65.0, Erkekler: 60, $p < 0.05$). Evden çalışanlarda anksiyöz duygu durumu varlığı daha fazla görülmesine rağmen, evden çalışma durumu ile iş-ev etkileşimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kadınlar için tamamen ofisten çalışmak (OR: 0.03, % 95 CI: 0.01-0.60), erkekler için de hem evden hem ofisten (mix çalışma) çalışma modeli (OR: 0.16, % 95 CI: 0.03-0.74) anksiyöz duygu durumundan koruyucudur. Kadınlar psikososyal risklerin çoğuna erkeklere göre daha fazla maruz kalmasına rağmen erkeklerin akıl sağlığı bu psikososyal risklerden daha fazla etkilenmektedir.

Sonuç: Sonuç olarak iş-ev çatışması akıl sağlığını belirgin şekilde etkilemektedir. Evden çalışmanın bu ilişki üzerinde bir etkisi yoktur. Toplumsal cinsiyet rollerinin her iki cinsiyet üzerinde de olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet rollerini karşı politikaların varlığı toplum akıl sağlığı için önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İş-ev etkileşimi, evden çalışma, akıl sağlığı, toplumsal cinsiyet rolleri, psikososyal riskler, iş sağlığı

THE EFFECT OF WORK-HOME INTERFERENCE AT WORKING FROM HOME ON MENTAL HEALTH

ABSTRACT

Objective: While working from home has many positive effects on employers and employees, it also raises some questions marks: How does working from home influence the social support of employees? Do the boundaries of work and home become blurred? How is work-home interference affected? The purpose of this study is to investigate to the effect of working from home on work-home conflict and the influence of this on mental health.

Methods: The study was designed as a cross-sectional study. Data was collected with Google Forms between October 2021 and February 2022. Public sector employees, blue-collar workers, and those who work at their workplace for less than six months were not included in the study.

Results: The work-home conflict was significantly and positively associated with depression (OR: 1.04, 95% CI: 1.02-1.06) and anxiety symptoms (OR: 1.03, 95% CI: 1.01-1.05). Although women felt the work-home conflict significantly more than men (Female: 65, Men: 60, $p < 0.05$), no relationship was found between work-home conflict and mental health in women. Despite anxious symptoms were more common in those who work from home, work-home conflict did not mediate the effects of working from home on anxious symptoms. Working in the office for women (OR: 0.03, 95% CI: 0.01-0.60) and mixed type working for men (OR: 0.16, 95% CI: 0.03-0.74) were protective against anxious symptoms. Women were more exposed to psychosocial risks, while psychosocial risks have influenced over men's mental health more.

Conclusion: In conclusion, work-home conflict significantly affects mental health. In spite of that, working from home does not mediate this effect. Gender roles can affect adversely on both genders. Thus policies that promote gender equality are important for mental health.

Keywords: Work-home interference, home office, telework, mental health, gender, psychosocial risks, occupational health

1. GİRİŞ ve AMAC

Teknolojideki gelişmelerle iş hayatı hızlı bir dönüşüme girmiştir. Bu dönüşümün sonucu olarak uzaktan çalışma modelleri yaygınlaşmıştır. 2019 yılında ABD’de çalışanların % 22’si; Avrupa’da ise % 5.5’i evden çalışmaktadır (1,2). COVID-19 pandemisi ile evden çalışma işyerlerinde bulaşı önlemek için ILO tarafından önerilmiştir (3). COVID-19 pandemisi ile evden çalışan oranı hızla yükselmiştir. ABD’de 2020 yılında evden çalışanların oranı % 42’ye yükselirken Avrupa’da bu oran %12.4’e çıkmıştır (1,2).

Ülkemizde de 22.03.2020 tarihli COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler adlı 31076 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kamu kurum ve kuruluşlarında esnek mesaiye geçilmiştir (4). Bununla birlikte bazı işyerlerinde, iş yapısı uygunsa ILO’nun önerileri doğrultusunda işyerinde bulaşı önlemek amacıyla sürekli evden çalışma, dönüşümlü evden çalışma, esnek mesai gibi çeşitli çalışma modellerine geçildi.

Evden çalışma pandemi sürecinde önemli bir işyeri içi bulaş önlemi olmasına rağmen yıllardır bu konu hakkında yapılan çalışmaların en önemli sorularından birisi olan özel hayat ile iş arasındaki sınırların belirsizleşmesi sorunu varlığını sürdürmektedir.

Evden çalışma, ABD’de petrol krizi döneminde gündeme gelmiştir. 1973 yılında NASA’da mühendis olarak çalışan Jack Nilles tarafında uzaktan çalışma fikri çalışanların hareketliliğini düşürerek enerji tüketiminin azalması amacıyla ortaya atılmıştır. Jack Nilles’in bu önerisinde sonra yerel hükümetler ilgili yasal düzenlemeler ile kamu çalışanlarının evden çalışmasını sağlamıştır. Aynı dönemlerde özel sektör de farklı bir amaç ile uzaktan çalışmayı gündeme getirmiştir: Arzı fazla ama zor bulunan bilgisayar programcılarıyla iş yapmak. Evden çalışma ile özellikle çocuk bakımı nedeniyle işi bırakmak zorunda olan kadınların da işe katılımı arttı ve 80’lerde evden çalışma ev ve iş sorumluluklarına yerine getirmede yardımcı olduğu görüşü ortaya çıkmıştır (5).

Evden çalışma özellikle ergonomik ve psikososyal risk faktörleri için zemin hazırlamaktadır. Yapılan araştırmalarda evden çalışmanın liderlik kalitesi, sosyal destek, iş-ev etkileşimi gibi birçok psikososyal faktörü etkilediği gösterilmiştir (5). Ancak evden çalışmanın ilk döneminde yapılan çalışmalarda, evden çalışanlarda iş-ev çatışması azalarak iş-ev etkileşiminin olumlu yönde etkilendiği gösterilmiştir (6,7).

İş-ev etkileşiminin olumsuz olması işyeri ve kişiler için istenmeyen sonuçları olmakta, çalışanların işten ayrılma niyetini artırmakta, iş tatminini azaltmaktadır (8–10). İş-ev çatışması (olumsuz iş-ev etkileşimi) bir yandan kişilerin stres seviyesini arttırmakta, diğer yandan kişilerin konsantrasyon seviyesini azaltarak depresyona neden olmaktadır (9,11). 2004 yılında İngiltere, Finlandiya ve Japonya'daki memurlar ile yapılan çalışmaya göre iş-ev çatışması arttıkça akıl sağlığı olumsuz etkilenmektedir (12). Kadınlar olumsuz iş-ev etkileşimini erkeklere göre daha fazla yaşamaktadırlar (13–15).

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de özel sektörde masa başı çalışanlarda evden çalışmanın iş-ev etkileşimi ve iş-ev etkileşimin, akıl sağlığı üzerine etkilerini belirlemektir.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Çalışma Yaşamı ve Sağlık

İnsanlar hayatlarının 1/3'ünü ve daha fazlasını çalışma yaşamında geçirmektedir. İş, kişinin hayatının önemli bir bölümünü kapladığı için insan sağlığını da önemli ölçüde etkilemektedir. İş, çalışanın sağlığını gelir, sağlık güvencesi ve sosyal konum üzerinden olduğu gibi işyerindeki veya işin yapılışı sırasında oluşan sağlık riskleri ile de etkilemektedir. Kişiler işyerinde kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risklere maruz kalabilmektedir (16). Bu riskler kişilerin var olan hastalıklarını alevlendirebileceği gibi yeni hastalıklara, sakatlık ve yaralanmalara hatta ölümlere neden olmaktadır.

İş ile ilişkili hastalıklarda, solunum ve kas-iskelet sistemi hastalıklarının yanı sıra kalp damar hastalıkları ve akıl sağlığı önemli bir yer tutmaktadır (16). 2016 yılında 1.88 milyon ölüm ve 89.72 milyon DALY bu risk faktörlerine ve onlardan kaynaklı sağlık sonuçlarına atfedilmektedir (17). İş ilişkili ölümlerin çoğunluğunu obstruktif akciğer hastalığı, iskemik kalp hastalığı ve inme kaynaklı ölümler oluşturmaktadır (17).

Son yüzyılda, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde iş hayatındaki derin değişimlerle işlerin daha azı fiziksel, daha çoğu duygusal ve zihinsel gereksinimlerle tanımlanmaktadır. Buna paralel olarak işgücü piyasasındaki değişimlerle farklı esnek çalışma biçimleri ve iş güvencesizliği artmaktadır (18). Bunlara bağlı olarak çalışanın sosyal konumu değişmekte ve psikososyal risklere maruziyeti artmaktadır.

2.2. Psikososyal Riskler ve Stres

Psikososyal terimi, Amerikan Psikoloji Derneği tarafından “sosyal, kültürel ve çevresel etkenlerin zihin ve davranışlar üzerindeki etkileşimi” olarak tanımlanmaktadır (19). İşyerindeki psikososyal faktörler, iş performansı ve iş tatminin etkileyebilecek çalışma ortamı, iş içeriği ve örgütsel koşullar ile çalışanların kapasiteleri, ihtiyaçları, kültürü ve kişisel değerleri arasındaki etkileşimlerdir (20).

Toplumun ve iş yapısının dönüşümü ile iş ilişkili stres; kimyasal, biyolojik ve fiziksel riskler kadar önemli bir konuma gelmiştir. İş stresi, iş sağlığı profesyonellerinin yanı sıra, psikolojinin, ekonominin ve sosyolojinin çalışma alanlarından biridir ve hepsi bu konu ile ilgili farklı tanımlar ve yaklaşımlar geliştirmiştir. DSÖ'nün tanımına göre ise “iş ile ilişkili stres, işteki

talepler (yükler) ve baskıların kişinin bilgi ve yetenekleriyle uyuşmaması sonucu verilen cevaptır” (21). DSÖ göre iş ile ilişkili stres nedenlerini:

- İş içeriği (monotonluk, anlamsız görevler...)
- İş yükü ve çalışma temposu
- Çalışma saatleri
- İşe katılım ve iş kontrolü
- Gelişme olanakları (kariyer, statü, gelir...)
- İşyerindeki rol (rol açıklığı, iş arkadaşları ve müşterilere karşı sorumluluklar...)
- Kişiler arası ilişki
- İşyerinin kültürü
- İş-ev etkileşimi olarak gruplandırmaktadır (21).

Yüksek gerilim kişi üzerinde uzun ve kısa vadeli olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir. Kısa vadede rahatlama güçlüğü, odaklanma zorluğu, yorgunluk ve tükenmişlik hissi gibi sonuçları vardır. Uzun vadede ise kalp-damar hastalıkları, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve ruh ve akıl sağlığı sorunlarına neden olmaktadır (21).

2.2.1. Psikososyal Teoriler

Psikososyal riskler ile çalışan sağlığı arasındaki ilişki doğrudan fiziksel veya kimyasal ölçümlerle tanımlanamamaktadır. Bu nedenle kuramsal kavramlar çeşitli meslek grupları ve iş kollarında genellenebilecek şekilde tanımlanması gereklidir (18). İş yapısının çeşitliliği, bireysel faktörler, toplumsal yapı farklılıkları gibi nedenlerle psikososyal riskler ile çalışanın sağlığı arasındaki ilişki hakkında birçok teori geliştirilmiştir:

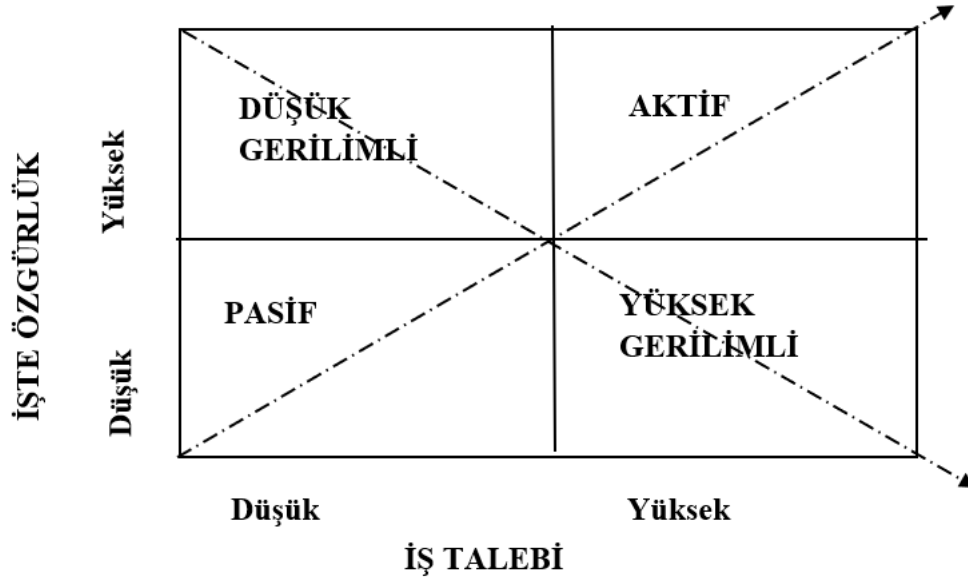
- Warr’ın vitamin teorisi
- Birey-çevre uyum teorisi
- Talep-Kontrol modeli
- İş karakteristikleri modeli
- Emek-Ödül dengesizliği modeli

Bu modeller farklı sosyolojik bakış açıları ile psikososyal riskler ile sağlık arasındaki ilişkiyi tanımlamaya çalışmıştır.

a. Talep-Kontrol Modeli

1950'ler ve 60'larda iş stresi ile koroner kalp hastalığı arasındaki ilişki önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Karasek, iş yükü ve işte karar verme özgürlüğü ile iki boyutlu bir iş stresi modeli geliştirmiştir. Bu teoriye göre çalışanın iş yükü arttıkça stres yaşamasını karar verme özgürlüğü etkiliyordu. Bu duruma örnek olarak çalışanların aynı iş yükü olmasına rağmen bir süpervizör gözetmeninde iş yapanların daha stresli olması verilebilir (22).

Karasek'in modeline göre işler dört gruba ayrılmaktadır: Düşük kontrol ve düşük talebin olduğu pasif işler, yüksek özgürlük ve yüksek talebin olduğu aktif işler ile, yüksek talebin ancak düşük kontrolün olduğu yüksek gerilimli ve düşük talep ve yüksek kontrolün olduğu düşük gerilimli işler (23).



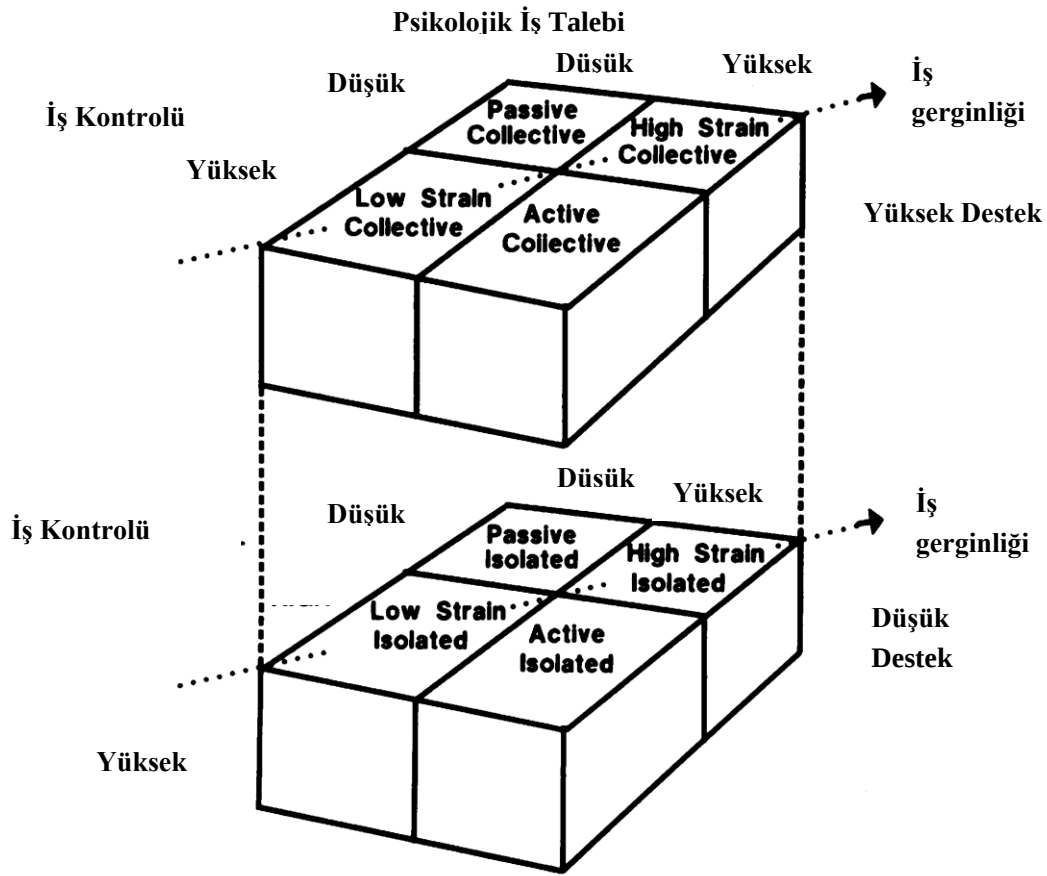
Şekil 1 İş gerilimi modeli(22).

Yüksek iş talebi ile karar verme özgürlüğünün azlığının stres kaynaklı hastalık riskini artırdığını ifade eden orijinal hipotez, psikososyal riskler üzerine deneyim ve gözlemlerin artışı ile ikinci bir hipotez ile desteklenmiştir. Bu hipoteze göre yetişkinler için öğrenme iş deneyimiyle artmaktadır. Böylelikle kişinin kendi iş durumunu kontrol edebilme olasılığı artmaktadır (18).

Bu hipoteze göre aktif durum, özyeterlilik ve ustalık duygularının gelişimi ile ilişkilidir. Diğer bir deyişle kişinin aktif çalışma ile kazanacağı deneyimler olumlu beklentilerini artıracaktır (24).

Yüksek iş talebi iş-ev çatışmasını olumsuz yönde etkilerken, işte kontrol artıkcı iş-ev çatışması azalmaktadır. Aktif işlerde çalışan kadınlarda, erkeklere göre daha yüksek iş-ev çatışması gözlemlenmektedir (25).

Johnson ve Hall 1988 yılında iki boyutlu bu teoriye sosyal desteği üçüncü boyut olarak ekledi (26).



Şekil 2 Talep-Kontrol-Destek Modeli(26)

Bu teoriye göre, iş stresi ve buna bağlı oluşacak sağlık çıktıları sadece işte karar verme özgürlüğü ile iş talebi arasındaki ilişkiye değil; iş yerinde kişiler arası ilişkiye de bağlıdır. Bu modele göre işler Karasek'in modeline ek olarak izole ve kollektif olarak ikiye ayrılmaktadır (26). Johnson ve Hall'in çalışmasına göre Karasek'in aktif iş tanımına uygun işlerde düşük

sosyal destek sonucu kardiyovasküler hastalık riski artmaktadır (26). Kısaca işyerinde yüksek sosyal destek iş gerilimini azaltırken, düşük sosyal gerilim aktif işlerde bile strese neden olmaktadır.

b. Emek-Ödül Dengesizliği Modeli

Siegrist'in geliştirdiği modele göre, iş stresi işte harcanan yüksek çabaya karşı alınan düşük ödülünden kaynaklanmaktadır (27). Ödüller; para, saygı, kariyer fırsatları ve iş güvencesini içermektedir. Bu dengesizlik işverenle işçi arasındaki sosyal yükümlülüklerin belirtilmediği sözleşmeye dayandığı varsayımı bulunmaktadır. Eksik sözleşmelerde beklentiler konusunda varsayımlar bulunmaktadır. Bu varsayımların altında ödüller kişide iş stresine neden olmaktadır (18). Bunun yanı sıra kişi kariyerinde yükselmek için bazen adaletsiz iş anlaşmaları yapabilir ve bu anlaşmaların uzun süreli devam etmesi emek ödül dengesizliği ile strese neden olmaktadır. Sözleşmeler üzerine oluşan dengesizliğin yanı sıra işe fazla bağlanma yapısı ve takdir edilme gereksinimleri yüksek olan kişiler talepleri yanlış algılama sorunu yaşayabilmektedir. Bu algılama sorunu emek ödül dengesini doğru değerlendirilmesini engellemektedir (27).

c. Birey-Çevre Uyum Teorisi

Birey-Çevre Uyum Teorisine göre sadece kişi çevresini değil, çevresi de kişiyi etkilemektedir. Buna göre psikososyal riskler kişinin iş çevresi ile olan uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Bu teori, işçinin ihtiyaçları yanı sıra çevrenin taleplerine de odaklanmaktadır. İşçinin ihtiyacı, kişinin yetenekleri ve bu yeteneklerini işyerinde ne kadarının gerçekleştirebileceğini, çevre talebi ise iş ile, çalışanın yetenekleri ile iş taleplerinin ne kadarının karşılandığını ifade etmektedir (28). Bu teorinin boyutları, birey-iş, birey-organizasyon, birey-grup ve birey-supervisor arasındaki etkileşimlerdir.

2.2.2. İş-Ev Etkileşimi

Parsons'a göre kişiler düşünce ve eylemlere sahip bireyler olarak değil statü ve rollerine göre toplumda yer alır. Bu görüşe göre kişiler işte ve sosyal hayatlarında farklı rollere sahiptir ve toplumdaki konumlarını devam ettirebilmek için rolleri sürdürmelidir. İş-ev çatışması, işteki ve evdeki sorumlulukların birbiriyle uyumsuz olması sonucu ortaya çıkan ev rolüne katılımın, iş nedeniyle zor hale gelmesidir (29). Ev-iş çatışması, iş-ev çatışmasında olduğu gibi kişinin

evdeki sorumlulukları ile işteki sorumlulukları arasındaki uyumsuzluk nedeniyle işteki sorumluluklarını tam olarak yerine getirememesidir.

İş-ev çatışması iki şekilde ortaya çıkmaktadır:

1. İş sorumlulukları, ev sorumluluklarının yerine getirilmesini etkiler
2. Ev sorumlulukları, iş sorumluluklarının yerine getirilmesini etkiler.

Greenhaus ve Beutell bu çatışma durumunun üç farklı şekilde ortaya çıkabileceğine dikkat çekmiştir. İlki zaman nedenli çatışmadır. Bu çatışma türünde fazla mesai saatleri, beklenmeyen seyahatler kişinin evdeki sorumluluklarını yerine getirmede sorun oluşturur. İkinci neden gerilim nedenli çatışmadır. Gerilim nedenli çatışmada kişi iş sorumluluklarını o anda gerçekleştirmese bile sorumlulukların verdiği gerginlik nedeniyle ev sorumluluklarını tam yerine getiremez. Son ve deneysel kanıtları en düşük olan çatışma nedeni ise davranıştır. Bu çatışma türünde eşin veya kişinin gergin, çatışmacı bir kişilik yapısına sahip olması eşin veya kendisinin iş-ev çatışması yaşamasına neden olur. Greenhaus ve Beutell aynı nedenlerden çatışmanın ev-iş yönlü de olabileceğini vurgulamaktadır (29). Ancak literatür iş ve ev sınırları arasındaki ilişkinin cinsiyet rollerindeki geçirgenlik ve değişime rağmen ev sınırları aleyhine olduğunu göstermektedir (10).

İş-ev çatışması üzerine yapılan bazı çalışmalarda iş ile ev arasında olumlu etkileşimler olduğu gözlemlenmiştir. Bu olumlu etkileşimler “iş-ev zenginleştirme” terimini gündeme getirmiştir. Greenhaus ve Powell’ın 2006’da bu konunun teorik alt yapısı ortaya koymaya çalıştıkları araştırmalarında iş-ev zenginleştirme şöyle tanımlanmıştır: “*Bir rolün diğer rol üzerinden hayat kalitesini arttırması*” (30).

İş ile ev arasındaki ilişki hem olumlu hem de olumsuz yönde olması nedeniyle son yıllarda yukarıda bahsedilen terim, çatı terim olarak kullanılmaya başlanmıştır: İş-Ev Etkileşimi. Kısaca iş-ev etkileşimi, işteki sorumlulukların evdeki sorumlulukların yerine getirilmesini olumlu veya olumsuz etkilemesidir. İş-ev etkileşiminin olumsuz yönde (çatışma yönünde) olması çalışanların işten ayrılma niyetini arttırmakta, iş tatminini azaltmakta; kişinin daha fazla stres hissetmesine ve depresyona neden olmaktadır (8–12). Buna karşın iş-ev etkileşiminin olumlu olması kişinin daha kaliteli ebeveynlik yapmasına destek olmaktadır (31).

Kadınlar, olumsuz iş-ev etkileşimini erkeklere göre daha sık yaşamaktadır (13–15). Kadınlar, erkeklere göre ev içinde daha fazla sorumluluk almakta ve iş sorumlulukları ile ev

sorumluluklarını çakışma olasılığı artmaktadır. Bu nedenle evdeki görevlerini yerine getirmede sorun yaşayabilmektedirler (32).

2.3. Masa Başı Çalışanlar- Beyaz Yakalılar

Beyaz yakalı çalışanın sözlük tanımı: “ ofiste çalışan ve fiziksel çabadan çok zihinsel çaba gerektiren işler yapan kişiler” (33). Bu sözlük anlamının aksine belirgin bir görev tanımı ve mavi yakalılarla net bir ayrımı yoktur. Kökleri modern zamandan önceye dayanan bu işçi grubu sanayileşme ile iş gücündeki paylarını artırmışlardır. Belirgin bir tanımı ve mavi yakalılarla net bir ayrımı olmamakla birlikte; beyaz yakalılar mavi yakalıların aksine üretimde elleriyle çalışmamaktadır. Bu grup üretimin öncesindeki planlama, üretim süreçlerinin takibi ve üretim sonrasındaki süreçlerde görev almaktadır (34).

Bu çalışan grubu, mavi yakalılarla arasında çalışma koşulları farklılıkları, sosyal statüleri ve toplum kabulü açısından farklılıklar barındırmaktaydı. 20. yüzyılın gözde orta sınıfını mavi yakalılardan ayıran en önemli özellikleri iş güvenceleri ve emeklilik sigortalarıydı. Almanca konuşan ülkelerde nasyonal sosyalizmin yükselişinden, kadının özgürleşmesi gibi bir çok sosyal sürecin içinde aktif rol alırken hedef kitlesi de oldular (34). Bunun yanı sıra şehirleşmenin ve modern tüketim alışkanlıklarının belirleyicisi oldular. Ancak savaş sonrası dönemde mavi yakalıların da benzer sosyal haklara sahip olmaya başlaması, dijitalleşme öngörülleri ve işgücü ihtiyacındaki durağanlık gözde orta sınıfın statüsünün düşmesine neden oldu (34).

Bu çalışan grubun, mavi yakalıların aksine işyerindeki fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk faktörlerine maruziyeti az olsa da psikososyal ve ergonomik riskler için bu durum farklılık göstermektedir (35,36). Özellikle iş-ev çatışmasını beyaz yakalılar daha fazla yaşayabilmektedir (37).

Büyük firmaların hala en önemli iş gücü olan bu sınıf son 20 yıldır yaşadığı sosyal dönüşümün etkisi ile daha kırılgan hale gelmiş midir? Yaşanılan uluslararası ekonomik krizlerin ve statü kaybının işyerindeki psikososyal risk maruziyetini artırmış mıdır? Avrupa'nın eski gözde orta sınıfının sağlık çıktıları açısından her zaman dikkat edilmesi gerekmektedir.

2.4. Uzaktan Çalışma Modelleri

Bir işin gerçekleştirilmesi birçok farklı yerde olabilmektedir. İşlerin yapıldığı yere göre adlandırmalar yapılırsa da tanımlamalar birbirinin içine girmektedir. İşlerin yapıldığı yere göre

Çalışma türleri kısaca varsayılan işyeri, uzaktan çalışma, telework çalışma, evden çalışma, ev temelli çalışma olarak adlandırılmaktadır.

Varsayılan işyeri denilince tipik olarak çalışanların iş faaliyetlerini gerçekleştirdiği o işyerine ait ofis, imalathane gibi yapılar düşünülmektedir. Bunların yanı sıra mşteriyeye ait yapılarda ve kamu alanlarında (trafik polisleri) alışmak da varsayılan işyeri olarak geçmektedir. Bir şirkete bağlı çalışan doğalgaz teknik servis ekibi müşterinin evinde çalışması varsayılan işyerine bir örnek olarak verilebilir (38). Uzaktan çalışmanın uluslararası kabul edilen bir tanımını olmasa da kısaca çalışanın sürekli veya parttime olarak varsayılan işyerinin dışında kalan alternatif çalışma alanlarında çalışması olarak tanımlanabilir (38). Telework, evden çalışma ve ev eksenli çalışma uzaktan çalışmanın alt kategorileridir.

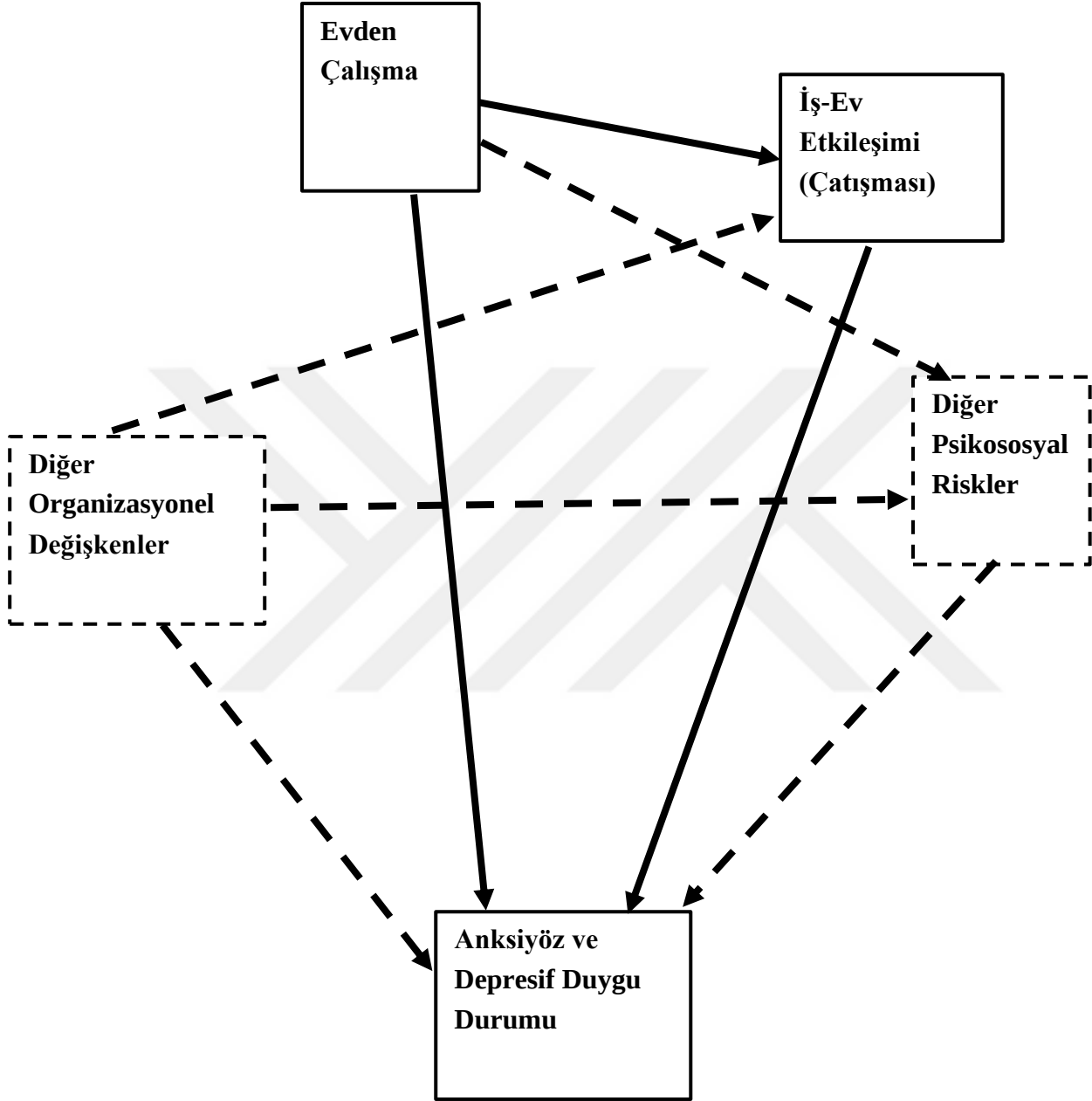
- Telework alışma: Telekomünikasyon araçlarını kullanarak uzaktan çalışma modelidir. Bu alışma modelinde çalışan kendisine ait veya işyerine ait bilgisayar, telefon, tablet gibi araçlarla işi gerçekleştirir.
- Evden alışma: Uzaktan çalışmanın bir parçası olan evden çalışma ise çalışanın kendi evinde sürekli veya parttime çalışmasıdır. alışan kendi adına veya bir şirkete bağlı olarak evden çalışabilir. Ancak kendi adına çalışanlarda evini atölye olarak kullananlar (dvmeciler, ressamlar vb.) ile tarım iş gücüyle ilgilenenler bu gruba dahil edilmezler.
- Ev eksenli alışma: Evden çalışmanın bir alt kategorisi olan bu çalışma düzeninde çalışanın esas çalışma yeri evidir. Kısaca evden parça başı iş yapan tekstil işçileri, ana ofisi bulunmayan beyaz yakalılar bu gruptadır.

Evden alışma, işverenleri daha düşük kira ve ofis alanı giderleri, daha az iş ile ilgili seyahatler gibi nedenlerle ekonomik açıdan olumlu etkilemektedir (39). Bunların yanı sıra evden çalışanların verimliliği artmaktadır (39,40). Peki işyerleri için olumlu sonucun yanı sıra çalışanlar uzun vadede bu verimliliği devam ettirebilmekteler midir? Sosyalleşme ihtiyacının varlığı ve sosyal desteğin daha az hissedilmesi uzun vadede hem iş hem de sağlık açısından olumsuz çıktılara neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra kişinin ev işlerini de rahatlıkla yapabileceği bunun iş-ev etkileşimini olumlu veya olumsuz etkileyebileceği olasılığı da bulunmaktadır. Evden alışanların kendi zaman planlarında daha çok söz hakkı olduğu ve bu nedenle iş-ev etkileşiminin olumlu etkileneceği görüşü bulunmaktadır (41,42). Yine insan kaynakları yönetim teorisi de evden çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerinin kişinin ev ve iş

görevlerini birleştirerek daha fazla yarar sağlayacağını öngörmektedir (43). Yapılan bazı çalışmalar evden çalışmanın iş-ev etkileşimini olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir (7). Bunun yanı sıra evden çalışmanın bu ilişkiyi etkilemeyeceği hatta olumsuz etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (41,44).

Evden çalışma durumu, hem iş-ev etkileşimini hem de akıl sağlığını etkilemektedir (7,45). Olumsuz iş-ev etkileşimi (çatışması) ise evden çalışma durumundan bağımsız akıl sağlığını etkileyebilmektedir (12). Bunların yanı sıra diğer organizasyonel değişkenler – görev, işyeri büyüklüğü- ile diğer psikososyal riskler akıl sağlığını etkileyebilmekte, evden çalışma ise diğer psikososyal risklere maruziyeti değiştirebilmektedir. Şekil 3’te çalışmanın hipotezi ve sorgulanacak ilişkiler görülmektedir. Bu çalışmada evden çalışma durumunun iş-ev etkileşimi ve akıl sağlığı ile ilişkisi araştırılırken iş-ev etkileşimin akıl sağlığı üzerine etkisinin değişimi de sorgulanacaktır.

Şekil 3 Araştırma Şeması



———— Çalışmanın ana hipotezinde araştırılan ilişkiler

- - - - - Çalışmada araştırılan ama ana hipotezin kapsamadığı ilişkiler

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma kesitsel çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, 2020 Şubat ayında literatür taraması ile başlamıştır. Veri toplama süreci 2021 Ekim-2022 Şubat ayları arasında online olarak yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye’de beyaz yakalı istihdam ve kendi adına çalışanların sayısı bilinmediği için örnek büyüklüğü bilinmeyen evren, bilinmeyen prevalansta (% 50), % 95 güven düzeyi ve % 5 hata payı ile 384 olarak hesaplandı. Örnek seçim yöntemi olarak kartopu örneklem seçimi tercih edildi. Özel sektörde, masa başı veya kendi adına çalışan 22 kişi belirlendi. 06.10.2022 tarihinde bu kişilere Google forms olarak anket gönderilmeye başlandı. Bu kişiler başlıca beyaz eşya, bankacılık ve sigortacılık, yüksek teknoloji ve yazılım alanlarında çalışmaktaydı ve İstanbul, İzmir, Manisa ve Tekirdağ şehirlerinde yaşamaktaydılar. Kişilerin kendileri gibi özel sektörde masa başı veya kendi adına çalışan kişilere göndermesi istendi. 11.02.2022 tarihinde veri toplama sonlandırıldı. Bu tarihler arasında 173 kişiye ulaşıldı.

3.4. Çalışma Materyali

Çalışmada Google Forms üzerinden anket kullanılarak veri toplanmıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni akıl sağlığı; ana bağımsız değişkeni iş-ev çatışmasıdır. Değişkenlerin tanımı ve ölçüm yöntemleri detay olarak Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1 Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri ve ölçüm yöntemi tablosu

Değişken	Ölçüm ve İşlevsel Tanım	Ölçek
Bağımsız Değişkenler		
Sosyodemografik özellikler		
Cinsiyet	Katılımcılar kendilerini tanımladıkları cinsiyeti işaretledi.	Nominal veri (kadın/erkek/non-binary)
Yaş	Doğum tarihi yıl olarak kaydedildi ve hesaplandı.	Sürekli değişken
Meslek	Katılımcılara mesleklerini yazmaları istendi. Özel sektörde çalışıp masa başı çalışan grubunda olmayanlar çalışmadan çıkartıldı. Daha sonra işyerindeki görev değişkeni ile birleştirilerek Erikson-Goldthorpe Sosyal Sınıfına göre gruplandırıldı.	Nominal veri (Üst Düzey Yöneticiler/ Alt Düzey Yöneticiler + Yüksek Derece Teknisyenler/ Üst Düzey Rutin Masa başı Çalışan/ Alt Düzey Masa Başı Çalışanlar/ Kendi Hesabına Çalışan
Eğitim durumu	En son mezun olunan okul sorgulandı.	Ordinal veri
Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir		

Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Çalışma durumu ile ilgili bilgiler

Çalıştığı işyerinin kamusalılığı	Çalışılan işyerinin özel işletme mi yoksa kamu ait mi olduğu sorgulandı. (anketi kamu çalışanlarının doldurması halinde analizden çıkartıldı)	Dikotom veri(evet/hayır)
Kendi adına (Freelance) çalışma durumu	Katılımcılara kendi adına (freelance) çalışma durumu soruldu	Dikotom veri(evet/hayır)
İşyerinde çalışan sayısı	Katılımcılara çalıştıkları işyerinde çalışanların sayısını yazmaları istendi. (katılımcılar tam sayı veremezse yaklaşık sayı istendi)	Kesikli veri
İşyerinin büyüklüğü	Katılımcıların işyerindeki çalışan sayısına verdikleri cevaba göre işyerleri kategoriye ayrıldı. 50 ve altı çalışanı olan işletme küçük ve mikro ölçekli, 50 üzeri 250 altı çalışanı olan işletmeler orta ölçekli, 250 üzeri çalışanı olan işletmeler ise büyük ölçekli olarak sınıflandırıldı.	Ordinal veri
İşyerindeki görevi	Çalışanlardan işyerindeki görevlerini (yönetici, yatırım uzmanı, hasar takip çalışanı vs.) yazmaları istendi, daha sonra veriler Erikson-Goldthorpe Sosyal Sınıflarına göre	Dikotom veri

Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir

sınıflandırıldı. Beş grubun olduğu görüldü:
Üst düzey yöneticiler, alt düzey yöneticiler,
kıdemli masa başı çalışanlar, kıdemsiz masa
başlı çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar.

Bu beş grup, iki grupta birleştirildi:

- Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar
- Masa başı çalışanlar

Bu işyerinde çalışma süresi	İşyerinde işe başladıkları yıl veya ay olarak yazmaları istendi. Daha sonra ay olarak hesaplandı.	Sürekli veri
Evden çalışma düzeni	2 soru olarak sorgulandı. 1. soru ile katılımcıların evden çalışma durumu sorgulandı.	1. Nominal veri
	2. Evden çalışanlara haftanın kaç günü evden çalıştıkları sorgulandı. Kişilerin çalışması haftalık olarak değiştiği için bir ayda evden çalışan gün sayısı olarak analizlere dahil edildi. Daha sonra 3 gruba ayrıldı: Ayın her günü evden çalışanlar-sürekli evden, ayın bazı günleri evden bazı günleri ofisten çalışanlar- mix, ayın her günü ofisten çalışanlar-ofisten çalışıyor olarak tanımlandı.	2. Sürekli veri 3. Nominal

Ev yaşamı ile ilgili bilgiler

Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Birlikte yaşanan kişiler	Hane içinde birlikte yaşanan kişiler işaretlendi. Her bir kişi için ayrı değişken tanımlandı.	Nominal veri - Partner - Çocuk - Ev arkadaşı - Anne - Baba - Yalnız - Diğer* (yaşanılan kişinin belirtilmesi istendi.)
Çocuk sayısı	Katılımcıların çocuk sayılarını rakam ile belirtmeleri istendi.	Kesikli veri
Partnerin çalışma durumu	Katılımcılara varsa ev paylaştıkları partnerleri çalışıp çalışmadığı sorgulandı.	Dikotom (evet/hayır)
Partnerin çalışma düzeni	2 soru olarak sorgulandı. 1. soru ile katılımcıların partnerlerinin evden çalışma durumu sorgulandı. 2. Evden çalışan partnerlerin haftanın kaç günü evden çalıştıkları sorgulandı.	1. Nominal veri 2. Sürekli veri

Analizlerde uyumluluk açısından ayda evden
çalışılan gün olarak hesaplandı.

Psikosoyal Risk Faktörleri

Çalışma Hızı	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Nicel Talepler	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Duygusal Talepler	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert

Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir

İşe Etki	KOPSOR anketindeki bir soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Gelişme Olanağı	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
İşin Anlamı	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Öngörülebilirlik	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert

Tanımlılık	KOPSOR anketindeki bir soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Rol Açıklığı	KOPSOR anketindeki bir soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Rol Çatışması	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Liderlik Kalitesi	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert

Akran Sosyal Destek	KOPSOR anketindeki bir soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Üst Sosyal Desteği	KOPSOR anketindeki bir soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Topluluk Duygusu	KOPSOR anketindeki bir soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Nicel İş Güvensizliği	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert

Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Çalışma Koşulları Güvensizliği	KOPSOR anketindeki bir soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Güven	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
Adalet ve Saygı	KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	5’li Likert
İş Doyumu	KOPSOR anketindeki bir ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.	4’lü Likert

Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Tükenmişlik

KOPSOR anketindeki iki soru ile sorgulandı.

5’li Likert

Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.

İndikatör Değişken**İş-Ev Çatışması****İş-Ev Çatışması**

KOPSOR anketinin standart sürümünden iş-ev çatışması soruları ile sorgulandı. Her cevap 100 ile 0 arasında bir puana sahipti. Soruların puanlarının ortalamaları alınıp boyut puanı hesaplandı. Boyut puanı artması kişinin, o risk ile maruziyetin daha fazla olduğunu göstermektedir.

5’li Likert

Bağımlı Değişken**Akıl Sağlığı****Depresyon**

Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği’nin 2., 4., 6., 8., 10., 12. Ve 14. maddeleri depresyon alt ölçeği olarak hesaplanmaktadır. Bu sorularının puan

4’lü Likert

Tablo 1 bir sonraki sayfada devam etmektedir

toplamı depresyon alt ölçeği puanı olarak hesaplandı. 7/8 puanı depresif duygu durumu için kesim noktası olarak alındı. 8 ve üzeri puan alanların depresif duygu durumu var kabul edildi.

Anksiyete

Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği'nin 1., 3., 5., 7., 9., 11., ve 13. maddeleri anksiyete alt ölçeği olarak hesaplanmaktadır. Bu sorularının puan toplamı anksiyete alt ölçeği puanı olarak hesaplandı. 10/11 puanı anksiyöz duygu durumu için kesim noktası olarak alındı. 11 ve üzeri puan alanların anksiyöz duygu durumu var kabul edildi.

4'lü Likert

3.6. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı üç bölümden ve toplam 69 sorudan oluşan anket formudur.

3.6.1. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Bilgi Formu

Bu bölümde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, evde birlikte yaşanan kişiler, çocuk varlığı, eğitim durumu ve mesleği gibi sosyodemografik özellikler sorgulandı. Bu bölümün bir sonraki aşamasında kişinin işyerinin büyüklüğü, bu işyerinde çalışma süresi, bu işyerinde görevi, evden çalışması ve evden çalışma süresi gibi iş yaşamı ile ilgili bilgiler soruldu. Yine bu kısımda kişinin kamu adına çalışıp çalışmadığı sorgulanarak kamuda çalışanların çalışmaya dahil edilmemesi sağlandı. Bu bölümün son kısmında partneri ile birlikte yaşayanların partnerlerinin çalışma durumu sorgulandı.

3.6.2. KOPSOR 3 Ölçeği

KOPSOR 3 ölçeği 2005 yılında Kristensen ve arkadaşlarının işyerindeki psikososyal riskleri değerlendirmek için geliştirdiği bir ölçektir (46). Ölçeğin kısa, standart ve uzun versiyonu bulunmaktadır. Bu çalışmada 32 sorudan oluşan kısa versiyonu ile uzun versiyondaki 4 tükenmişlik ve 3 iş-ev çatışması soruları eklenerek kullanıldı. Çalışmada kullanılan versiyon “*çalışma hızı, nicel talepler, duygusal talepler, işe etki gelişme olanağı, işin anlamsızlığı, öngörülebilirlik, tanınırlık, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, akran sosyal desteği, üst sosyal desteği, topluluk duygusu, iş güvencesizliği, çalışma koşulları güvencesizliği, iş-ev çatışması, güven adalet ve saygı, iş doyumu ve tükenmişlik*” boyutlarını ölçmektedir.

Ölçeğin 3. versiyonunun, 2018 yılında Ceyda Şahan, Hakan Baydur ve Yücel Demiral Türkçe’ye uyarlamıştır. KOPSOR’un 3. versiyonunun boyutlarının Türkçe güvenirlik çalışmasında, tüm boyutların Cronbach’s alfa katsayısı 0.50’den büyük bulundu. Modelin RMSEA değeri 0.038, RMR 0.053 değeri, CFI değeri 0.98 bulundu ve model uyumu desteklendi (47). Uluslararası geçerlik-güvenirlik çalışmasında çoğu boyutun Cronbach’s alfa katsayısı 0.70’den büyük, düzeltilmiş toplam korelasyon katsayısı (CITC) ise 0.4’ten büyük bulunmuştur. 3 boyutun Cronbach’s alfa katsayısı 0.70’den küçük bulundu (İşe bağlılık Cronbach’s α : 0.64, Duygularını gizleme Cronbach’s α : 0.66, İşte özgürlük Cronbach’s α : 0.69). Duygularını gizleme gerekliliği boyutunun bir sorusunun düzeltilmiş toplam korelasyon katsayısı 0.3 hesaplandı (48).

3.6.3. HAD Ölçeği

Hastane Anksiyete Depresyon Ölçeği, 1983 yılında Zigmond ve Snaith anksiyöz ve depresif duygu durumunu ölçmek için geliştirilmiştir (49). Ölçek 14 sorudan oluşmaktadır; yedişer soru ile anksiyöz ve depresif duygu durumunu değerlendirmektedir.

Ölçek 1997 yılında Ömer Aydemir ve arkadaşları tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır (50). Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenirlik çalışmasında; anksiyete alt ölçeği Cronbach’s α katsayısı 0.8525, Sürekli Kaygı Ölçeği arasındaki korelasyon katsayısı 0.7544 hesaplandı. Depresyon alt ölçeğinin ise Cronbach’s α katsayısı 0.7784, Beck depresyon ölçeği arasındaki korelasyon katsayısı 0.7237 bulunmuştur. Ölçeğin her maddesinin puanlama yöntemi farklı biçimdedir.; 1., 3., 5., 6., 8., 10., 11. ve 13. maddeler giderek azalan şiddet gösterirler ve puanlama 3, 2, 1, 0 biçimindedir. Diğer maddelerin ise puanlaması 0, 1, 2, 3 biçiminde puanlanır. Türkiye’de

yapılan çalışma sonucu anksiyete alt ölçeği için kesim puanı 10/11, depresyon alt ölçeği için ise 7/8 bulunmuştur (50).

3.7. Araştırma Planı

Araştırma 2020 Şubat ayında konu seçimi ile başladı. Ağustos 2022’de kaynak incelemesi ile hazırlıklar başladı. Bu süreçte çeşitli büyük ölçekli firma ile görüşüldü. Firmalarının insan kaynakları yönetimi çalışmaya onay vermediği için araştırmanın kartopu örneklem ile yapılmaya karar verildi. Temmuz 2021’de etik kurul başvurusu öncesi araştırma evrenine uygun üç kişi ile ön çalışma yapıldı. Geribildirimleri doğrultusunda anket yapısı ve dili düzenlendi. Ağustos 2021’de etik kurul onayı alındı. Ekim 2021’de veri toplanmaya başlandı ve Şubat 2022’ye kadar sürdü. Veri toplanmasının bitmesi ile araştırmanın analizleri başladı. Ekim 2022’de yazım bitti.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

3.8.1. KOPSOR Ölçeğinin Puanlama Yöntemi

İş doyumu boyutu hariç tüm boyutların cevapları 100, 75,50,25 ve 0 olarak puanlandı. İş doyumu boyutu ise 100, 66.6, 33.3 ve 0 olarak puanlandı. Her boyutun sorularının ortalaması alınarak boyut puanı hesaplandı. Bir boyutun puanı yükseldikçe ilgili psikososyal risk faktörünü kişi daha fazla hissetmekte demektir.

3.8.2. HAD Ölçeği Puanlama Yöntemi

HAD ölçeğinin her maddesinin puanlama yöntemi farklı biçimdedir.; 1., 3., 5., 6., 8., 10., 11. ve 13. maddeler giderek azalan şiddet gösterirler ve puanlama 3, 2, 1, 0 biçimindedir. Diğer maddelerin ise puanlaması 0, 1, 2, 3 biçiminde puanlanır.

Ölçeğin 1., 3., 5., 7., 9., 11. ve 13. soruları anksiyöz duygu durumunu; diğer sorular ise depresif duygu durumunu ölçmektedir. Her alt ölçeğin soruları kendi içinde ortalaması alındı. Anksiyete alt ölçeğinde 11 ve üzeri, depresyon alt ölçeğinde 8 ve üzeri puan alanlarda ilgili duygu durumu var kabul edildi.

3.8.3. Veri Analizi

Tanımlayıcı analizlerde sayımla belirtilen değişkenlerin sayı ve yüzde, ölçümle belirtilen değişkenlerin ise ortalama (standart sapma) ve ortanca ile birlikte gösterilmiştir.

Tek değişkenli analizlerde sayım verileri ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişki ki-kare ve beklenen gözlerden biri beşin altındaysa Fischer exact testi ile değerlendirildi. Ölçüm verilerinin dağılımını karşılaştırmak amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapıldı. Tüm ölçüm verilerinin nonparametrik dağılım gösterdiği gözlemlendi. Bu nedenle iki nominal veri ile

ölçüm verileri karşılaştırılırken Mann Whitney-U, üç ve üzeri nominal veri ile ölçüm verileri karşılaştırılırken Kruskal-Wallis kullanıldı. P değeri 0.05'ten küçük bulunan ilişkiler anlamlı kabul edildi. Mann Whitney-U analizlerinde veriler ortanca, ortalama ve standart sapma, Kruskal-Wallis testlerinde ortalama ve standart sapma olarak verilmiştir.

İki ölçüm verisinin birbiri ile korelasyonunu test etmek amacıyla Spearman korelasyon testi kullanıldı. Hem p değeri 0.05'ten küçük hem de korelasyon kat sayısı 0.3'ten büyük çıkan ilişkiler anlamlı kabul edildi.

Tek değişkenli analizlerde akıl sağlığı ile istatistiksel anlamlı ilişkisi çıkan ve bu çalışmada ilişki saptanmasa da literatür ile ilişkisi desteklenen bağımsız değişkenler ile lojistik regresyon modelleri oluşturuldu. Anksiyöz ve depresif duygu durumu için ayrı ayrı dört model yapıldı.

Anksiyöz Duygu Durumu Modelleri:

- Model 1: Yaş, cinsiyeti ve iş-ev çatışmasının anksiyöz duygu durumu varlığı ile ilişkisi araştırıldı. Yaş ve iş-ev çatışması modele ölçüm verisi olarak dahil edildi.
- Model 2: Birinci modele ek olarak evden çalışma durumu ve kişinin görevi ile anksiyöz duygu durumu varlığı incelendi.
- Model 3: İkinci modele ek olarak rol çatışması, çalışma hızı ve iş güvencesizliği modele dahil edildi. Bu modele dahil edilen psikososyal değişkenler kendi temalarında anksiyöz duygu durumu ile en yüksek güçte ilişki olan boyutlardı.
- Model 4: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu ve kişinin görevi ile anksiyöz duygu durumu arasında ilişki araştırıldı.

Depresif Duygu Durumu Modelleri:

- Model 1: Yaş, cinsiyeti ve iş-ev çatışması depresif duygu durumu varlığı arasındaki ilişki incelendi. Yaş ve iş-ev çatışması ölçüm verisi olarak modele dahil edildi.
- Model 2: Birinci modele ek olarak evden çalışma durumu ve kişinin görevi ile depresif duygu durumu varlığı incelendi.
- Model 3: İkinci modele ek olarak duygusal talepler, öngörülebilirlik, liderlik kalitesi işin anlamsızlığı ve güven modele dahil edildi. Bu modele, psikososyal risklerden kendi temalarında depresif duygu durumu ile en yüksek güçte ilişki olan boyutlar dahil edildi.
- Model 4: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu ve kişinin görevi ile depresif duygu durumu arasında ilişki araştırıldı.

Bir sonraki aşamada Model 3'lerden cinsiyet değişkeni çıkartıp erkekler ve kadınlar için model tekrar oluşturuldu. Bu modellerde p değeri 0.05'ten küçük ve güven aralığı birini içermeyen değişkenlerin akıl sağlığı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu kabul edildi.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada kartopu örneklem yöntemi kullanılması nedeniyle çalışmaya psikososyal risklerle daha çok maruz kalan veya anksiyöz-depresif duygu durumu olanlar daha çok katılım göstermiş olabilir. Yine aynı sebepten tam tersi durumun gerçekleşme ihtimali yüksektir. Anket online toplandığı için medya okur yazarlığı daha yüksek kişiler tarafından daha fazla katılım olmuş olabilir.

Akıl sağlığını etkileyen diğer faktörler sorgulanmamıştır. Anketin yapıldığı dönemde ülkenin ekonomik durumundaki değişkenlik anksiyöz duygu durumuna; genel sosyopolitik yapı ise depresif duygu durumuna neden olmuş olabilir. Genel toplumda anksiyöz duygu durumu artışı çalışmada araştırılan ilişkinin zayıflamasına neden olmuş olabilir.

Çalışmanın pandemi döneminde yapılması hem akıl sağlığı hem de evden çalışma durumu açısından taraf tutmuş olabilir. Benzer şekilde araştırmada, kişilere evden çalışmayı isteyip istemedikleri sorgulanmamıştır.

Anketin uzun olmasından kaynaklı KOPSOR uzun anket kullanılamamıştır. Bu nedenle akıl sağlığı ile psikososyal riskler arasında olan daha güçlü ilişkiler ölçülememiş olabilir.

Kartopu örneklem sırasında çalışma için seçilen ilk 22 kişi Türkiye'nin batıdaki sanayi şehirlerinde yaşayan ve yine bu şehirlerde üniversite eğitimi almış kişilerdi. Bu örneklem seçim yönteminin bir sonucu olarak kişilerin benzer kişilere yönlendirmesi beklenmektedir. Bu nedenle örnekleme lise mezunu ve daha muhafazakâr yapıdaki kişilere ulaşamamış olabilir. Bunun sonucu toplumsal cinsiyet rolleri çalışmaya tek taraflı olarak yansımış olabilir.

3.10. Etik Kurul Onayı

18.08.2021 tarihinde 2021/23-06 karar numarası ile Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul onayı alınmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Çalışmada kartopu yöntemi ile 173 kişiye ulaşıldı. Kamuda çalışanlar (n=10) ve şu anki işyerlerinde 6 aydan kısa süredir çalışanlar (n=11) çalışmadan çıkartıldı. Son olarak 152 kişinin anketleri analize alındı.

Tablo 2 Araştırma örnekleminin cinsiyet ve yaş dağılımı

Cinsiyet	N (%)
Erkek	94 (% 61.8)
Kadın	57 (% 37.5)
Non-binary	1 (% 0.7)
Toplam	152 (% 100)
Yaş	N (%)
40 yaş altı	118(% 77.6)
40 yaş ve üzeri	33 (% 21.7)
Toplam	151 (% 99.3)

Araştırma grubunun cinsiyet ve yaş dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir. Çalışmaya 94 erkek (% 61.8) ve 57 kadın (% 37.5) katıldı. Katılımcılardan bir kişi kendini non-binary olarak tanılamıştır (% 0.7). Çalışma örnekleminin yaş ortalaması 34.3 ± 7.5 . Erkeklerin 36.04 ± 7.9 , kadınların 31.5 ± 5.7 olarak hesaplandı. Grubun % 35.5’inin (n=54) çocuğu vardı. Ancak sadece % 30.9’u (n=47) çocuğu ile birlikte yaşamaktaydı. Çocuğu olanların ortalama çocuk sayısı 1.4 ± 0.5 .

Tablo 3 Araştırma örnekleminin evde birlikte yaşadığı kişilere göre dağılımı

Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler	N	%
Partner/eşle birlikte yaşayanlar	88	57.9
Çocuklarıyla birlikte yaşayanlar	47	30.9
Annesi ile birlikte yaşayanlar	32	21.1
Babası ile birlikte yaşayanlar	26	17.1
Ev arkadaşı ile birlikte yaşayanlar	6	3.9
Kardeşi ile birlikte yaşayanlar	8	5.3
Diğer	1	0.7
Yalnız yaşayanlar	26	17.1

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırma grubunun % 57.9'u sevgili veya eş gibi partneriyle birlikte yaşamaktaydı (n=88). % 30.9'u (n=47) çocuğu veya çocukları ile yaşarken % 21.1'i (n=32) annesi ile yaşamaktaydı. 26 kişi (%17.1) evde yalnız yaşamaktadır.

Tablo 4 Araştırma örnekleminin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Lise	6	3.9
Üniversite	99	65.1
Yüksek lisans/Doktora	47	30.9
Toplam	152	100

Katılımcıların % 3.9'u lise (n=6), % 65.1'i üniversite (n=99), % 30.9'u yüksek lisans veya doktora (n=47) mezunuydu.

Tablo 5 Araştırma örnekleminin Erikson-Goldthorpe Sosyal Sınıflamasına göre görev dağılımı

Erikson-Goldthorpe Sosyal Sınıflamasına Göre Görevler	N	%
Üst Düzey Yöneticiler	42	27.6
Alt Düzey Yöneticiler + Yüksek Derece Teknisyenler	21	13.8
Üst Düzey Rutin Masa başı Çalışan	50	32.9
Alt Düzey Masa Başlı Çalışanlar	36	23.7
Kendi Hesabına Çalışan	3	2.0
Toplam	152	100

Çalışmaya katılanlardan 3 (% 2.0) kişi kendi adına(freelance) çalışmaktaydı. 88 kişi (% 56.6) kişi masa başı çalışanlardı (beyaz yakalılar). 63 kişi (% 41.4) işyerlerinden yönetici veya üst düzey teknisyen olarak görev almaktaydı.

Tablo 6 Araştırma örnekleminin işyeri ölçek büyüklükleri dağılımı

İşyeri Ölçek Büyüklükleri	N	%
Küçük ve Mikro Ölçek İşletmelerde Çalışanlar (50 ve altı çalışanı olan işletme)	13	8.7
Orta Ölçek İşletmelerde Çalışanlar (50 ile 250 arası çalışanı olan işletme)	22	14.8
Büyük Ölçek İşletmelerde Çalışanlar (250 ve üzeri çalışanı olan işletme)	114	76.5
Toplam	149	100

Çalışma grubunun çalıştığı şirketlerde çalışan kişi sayısı ortalaması 20374.04 ± 8828.65 , ortancası 1250'dir. Katılımcıların % 76.5'i (=114) büyük ölçekli bir firmada çalışırken % 23.5'i (n=35) mikro, küçük veya orta ölçekli bir işyerinde çalışmaktaydı.

Çalışma grubunu şu anki işyerlerinde ortalama çalışma süresi 80.11 ± 6.48 , ortanca çalışma süresi 48 aydır. Çalışma grubunu % 78.9'u (n=119) evden çalışmaktadır. Bir işyerine bağlı olarak evden çalışan 117 kişinin % 52.1'inin (n=61) işyerleri evden çalışma için fiziki (ofis malzemeleri) destek vermektedir.

Tablo 7 Araştırma örnekleminin evden çalışma durumuna göre dağılımı

Evden Çalışma İle İlgili Değişkenler	N	%
Sürekli Evden Çalışanlar	57	37.7
Hem Evden Hem Ofisten Çalışanlar (Mix)	62	41.1
Sadece Ofisten Çalışanlar	32	21.2
Toplam	151	100

Ortalama±ss* (ortanca)	
Aylık Evden Çalışılan Gün	14.8±0.6 (16)
Evden Çalışma Süresi(ay)	20.3±1.6 (19)

Çalışma grubunun % 37.7'si(n=57) sürekli evden çalışırken % 21.2'si (n=32) sürekli ofisten çalışmaktadır. Evden çalışanların aylık evden çalıştığı gün sayısı ortalama 14.8±0.6, ortanca 16'dır. Ortalama 20.3±1.6 (ortanca=19) aydır evden çalışmaktadır.

Tablo 8 Araştırma örnekleminin partneri/eşi ile yaşayanların partnerinin çalışma durumuna göre dağılımı

Partnerin/Eşin Çalışma Durumu	N (%)	Toplam
Birlikte yaşadığı partneri çalışan	68 (% 77.3)	88
Partneri evden çalışan	33(% 48.5)	68
Ortalama±ss* (ortanca)		
Partner aylık evden çalışılan gün	15.3±0.8 (16)	

Çalışma grubunun % 77.3''ünün (n=68) partneri/eşi herhangi bir işte çalışmaktadır. Bunların da sadece % 48.5'inin (n=33) partneri evden çalışmaktaydı.

Tablo 9 Araştırma örnekleminin KOPSOR-3'e göre psikososyal risk puanları

Psikososyal Riskler	Minimum	Maksimum	Ortalama±ss*(ortanca)
Çalışma Hızı	25	100	70.4± 1.7 (75)
Nicel Talepler	0	100	53.3±2.0 (50)
Duygusal Talepler	0	100	51.1±2.3 (50)
İşe Etki	0	100	34.4±1.9 (25)
Gelişme Olanağı	0	100	26.9±1.7 (25)
İşin Anlamsızlığı	0	100	26.3±1.6 (25)
Öngörülebilirlik	0	100	37.6±1.8 (37.5)
Tanımlılık	0	100	37.5±2.0 (25)
Rol Açıklığı	0	100	26.7±1.7 (25)
Rol Çatışması	0	100	48.6±2.0 (50)
Liderlik Kalitesi	0	87.5	36.4±1.8 (37.5)
Ast Sosyal Desteği	0	100	38.8±1.6 (50)
Üst Sosyal Desteği	0	100	45.1±1.9(50)
Topluluk Duygusu	0	100	24.8±1.9 (25)
İş Güvencesizliği	0	100	45.1± 2. (50)
Çalışma Koşulları Güvencesizliği	0	100	38.7 ± 2.4 (25)
İş-Ev Çatışması	0	100	59.1 ± 2.0 (60)
Güven	0	87.5	35.4 ± 1.6 (31.25)
Adalet ve Saygı	0	100	46.1 ± 1.9 (50)
İş Doyumu	0	66.66	36.4 ± 1.4 (33.33)
Tükenmişlik	6.25	100	61.1 ± 1.9 (62.50)

*standart hata

Tablo 9’da araştırma grubunun KOPSOR-3 puan ortalama, standart hata, ortanca ve minimum-maksimum değerleri verilmiştir. Araştırma örnekleminde en yüksek ortalama sahip psikososyal riskler sırasıyla çalışma hızı (70.4 ± 1.7 , ortanca=75), tükenmişlik (61.1 ± 1.9 , ortanca=62.50) ve iş-ev çatışmasıdır (59.1 ± 2.0 , ortanca=60). Araştırma örnekleminin topluluk duygusu puan ortalaması en düşük ortalama sahip psikososyal risk olarak bulundu (24.8 ± 1.9 , ortanca=25).

Tablo 10 Araştırma örnekleminin HAD’a göre anksiyöz ve depresif duygu durumu puanları ve dağılımı

Akıl Sağlığı	N	%
Anksiyöz Duygu Durumu Varlığı	56	36.8
Depresif Duygu Durumu Varlığı	78	51.3

Araştırma grubunun anksiyöz duygu durumu puanı 9.1 ± 0.3 (ortanca=9), depresif duygu durumu puanı 7.3 ± 0.3 (ortanca=8) olarak hesaplandı. Puanlar kesim noktalarına göre anksiyöz duygu durumu varlığı ve depresif duygu durumu varlığı olarak sınıflandırıldığında katılımcıların % 36.8’inin (n=56) anksiyöz duygu durumunun, % 51.3’ünün (n=78) depresif duygu durumu olduğu görüldü.

4.2. Evden Çalışma Durumuna Göre Bulgular

Araştırma grubu evden çalışma durumlarına göre üç gruba ayrıldı. Tablo 11 araştırma grubunun evden çalışma grubuna göre dağılımını göstermektedir. Sürekli evden çalışanların % 50.9'unun (n=29) erkek, mix çalışanların % 37.1 'i (n =23) kadın ve %1.6'sının (n=1) non-binary olduğu hesaplandı. Sadece ofisten çalışanların % 81.3'ü (n=26) erkek, %18.7'si (n=6) kadın olduğu bulundu. Kadınlar istatistiksel olarak erkeklerden daha fazla evden çalışmaktaydı.

Evden çalışma durumuna göre yaş ortalamaları hesaplandığında en geç ortalamaya sürekli evden çalışanlarda olduğu bulundu (sürekli evden çalışanlar: 33.6 ± 7.3 , ortanca =31, mix çalışanlar: 34.7 ± 7.1 , ortanca=33, sürekli ofisten çalışanlar: 35.1 ± 8.4 , ortanca=32).

Lise mezunlarının %50.0'si sürekli ofisten çalışmaktaydı (n=3). Üniversite mezunları genelde evden çalışırken (%45.9, n=45) yüksek lisans veya doktora mezunları genelde mix çalışmaktaydı (%53.2, n= 25).

Yöneticiler daha çok ofisten (%31.8, n=21) beyaz yakalılar ise daha çok mix çalışmaktaydı (%44.7, n=38).

Tablo 11 Araştırma örnekleminin evden çalışma durumuna göre dağılımı

	Ofisten Çalışanlar	Mix Çalışanlar	Evden Çalışanlar	P	Toplam
Yaş:				0.179	150
40 yaşın altı n (%)	23 (19.7)	45 (38.5)	49 (41.9)		
40 yaş ve üzeri n (%)	9 (27.3)	16 (48.5)	8 (24.2)		
Cinsiyet:				0.018	150
Erkek n (%)	26 (28.0)	38 (40.9)	29 (31.2)		
Kadın n (%)	6 (10.5)	23 (40.4)	28 (49.1)		
Eğitim Durumu:				0.027	151
Lise n(%)	3 (50.0)	2 (33.3)	1 (16.7)		
Üniversite n (%)	18 (18.4)	35 (35.7)	45 (45.9)		
Yüksek Lisans/Doktora n (%)	11 (23.4)	25 (53.2)	11 (23.4)		
İşyeri Büyüklüğü:				0.718	148
Küçük, mikro ve orta ölçekli işletmeler n (%)	7 (20.6)	12(35.3)	15 (44.1)		
Büyük ölçekli işletmeler n (%)	24 (21.1)	48 (42.1)	42 (36.8)		
Görev Sınıfları:				0.019	151
Rutin masa başı çalışanlar n (%)	11 (12.9)	38 (44.7)	36 (42.4)		
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar n (%)	21(31.8)	24 (36.4)	21 (32.8)		

4.3. İş-Ev Çatışması İle İlgili Bulgular

Tablo 12’de çalışma grubunun iş-ev çatışması puanlarının sosyodemografik özelliklere göre dağılımı gösterilmiştir. Çalışmada kadınların erkeklere göre daha fazla iş-ev çatışması yaşadığı bulunmuştur (p:0.027, * nonbinary bu analizden çıkartılmıştır.). İş-ev çatışması ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışken çocuğu ile birlikte yaşayanların yaşamayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek iş-ev çatışması puanı vardır (p: 0.018). Partner ile birlikte yaşamamanın, ebeveynlerle birlikte yaşamamanın veya yalnız yaşamamanın iş-ev çatışması üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır (p >0.05).

Eğitim durumu ve işyeri büyüklüğü iş-ev çatışmasını etkilememektedir. Ancak beyaz yakalılar, yöneticiler ve kendi adına çalışanlara göre daha fazla iş-ev çatışması yaşadıklarını belirtmiştir (p:0.003). Evden çalışma durumu ve partnerin çalışma durumu ile iş-ev çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşyerinde çalışma süresi ile iş-ev çatışması arasında pozitif yönde zayıf korelasyon vardır (β : 0.210, $p < 0.05$).

Tablo 12 Araştırma örnekleminin sosyodemografik özelliklerine göre iş-ev çatışması puanı

Sosyodemografik Değişkenler	İş-Ev Çatışması Ortanca (Ortalaması ± ss)	U	P
Cinsiyet			
Erkek	60.0 (55.4 ±25.5)	2105.00	0.027
Kadın	65.0 (65.0 ± 22.9)		
Yaş			
40 yaş altı	60.0 (57.8+24.8)	1710.50	>0.05
40 yaş ve üzeri	65.0 (63.0 +24.9)		
Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler	Evet	Hayır	U
Partner ile birlikte yaşama	60.0 (58.2 ± 24.9)	67.5 (60.4 ± 24.9)	2631.00
Çocukla birlikte yaşama	70.0 (65.9 ± 26.8)	60.0 (56.1 ± 23.4)	1874.00
Anne ile birlikte yaşama	70.0 (67.0 ± 18.7)	60.0 (57.0± 25.9)	1492.00
Baba ile birlikte yaşama	67.5 (64.2 ± 18.5)	60.0 (58.1 ± 25.9)	1428.00
Ev arkadaşı ile birlikte yaşama	60.0 (61.7 ± 21.1)	60.0 (59.0 ± 25.0)	414.50
Kardeş ile birlikte yaşama	77.5 (69.4 ± 7.8)	60.0 (58.5 ± 2.1)	414
Yalnız yaşama	52.5 (52.7 ± 27.0)	60.0 (60.4 ± 24.3)	1382.50
Eğitim		x²	
Lise	61.7 ± 28.8		
Üniversite	59.0 ± 24.8		
Yükseklisans veya Doktora	59.0 ±25.1	2.367	>0.05

Tablo 12 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Çalışılan Firmanın Büyüklüğü			U	
Mikro, küçük ve orta ölçekli işletme	50.0 (51.9± 28.9)		1643.5	>0.05
Büyük ölçekli işletme	60.0 (61.7 ± 23.3)			
Görev Sınıfları			U	
Rutin masa başı çalışanlar	70.0 (64.1 ± 24.2)		2048.50	0.003
Yöneticiler ve kendi aduna çalışanlar	50.0 (52.7± 24.3)			
Evden Çalışma Durumu			x ²	
Ofisten çalışanlar	57.0±22.9		3.161	>0.05
Mix çalışanlar	56.1±25.3			
Evden çalışanlar	63.2±25.3			
Partnerin Çalışma Durumu				
	Evet	Hayır	U	
Partner/eş çalışma	60.0 (57.2± 23.7)	65.0 (61.5 ± 29.2)	607.50	>0.05
Partner evden çalışma	60.0 (55.8 ± 26.4)	60.0 (58.6 ± 21.0)	536.00	>0.05

Tablo 13 İş-ev çatışmasının akıl sağlığı üzerine etkisi

Anksiyöz		U	P
Duygu Durumu	İş-ev çatışması puanı Ortanca (Ortalaması ± ss)		
Var	75.0 (70.7 ± 22.6)	1510.50	0.00
Yok	55.0 (52.3 ± 23.7)		
Depresif			
Duygu Durumu	İş-ev çatışması puanı Ortanca (Ortalaması ± ss)	U	p
Var	70.0 (69.7 ± 20.5)	1468.00	0.00
Yok	50.0 (48.0± 24.3)		

Tablo13'te görüldüğü gibi iş-ev çatışmasına (75.0) daha fazla maruz kalanlar istatistiksel anlamlı olarak daha yüksek anksiyöz duygu durumu bildirmişlerdir (p: 0.00). Benzer durum depresif duygu durumunda da gözlemlenmiştir. Depresif duygu durumu (70.0) olanlarda olmayanlara (50.0) göre iş-ev çatışması anlamlı olarak daha bulunmuştur (p:0.00).

4.4. Diğer Psikososyal Riskler İle İlgili Bulgular

Çalışma grubunun sosyodemografik özellikleri ile psikososyal risk puanları arasındaki ilişki Tablo 14'te görüldüğü şekildedir. Kadınlarda, erkeklere göre çalışma hızı (75.0, p: 0.011), öngörülebilirlik (37.5, p: 0.023), iş güvencesizliği (50.0, p: 0.002), çalışma koşulları güvencesizliği (25.0, p: 0.019) ve tükenmişlik (75.0, p: 0.001) daha yüksek bulunmuştur. Psikososyal riskler ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Yüksek lisans/doktora mezunlarının, üniversite mezunlarına göre güven (p: 0.008) ve tanınırlık (p: 0.006) puanları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Yine yüksek lisans/doktora mezunlarının liderlik kalitesi puanı (45.5±22.5) diğer gruplara göre daha yüksek bulunmuştur (p: 0.002).

Firma ölçek büyüklüğü ile psikososyal riskler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Üst ve alt düzey rutin masa başı çalışanlar, yöneticiler ve kendi adına çalışanlara göre daha az işe etki (25.0, p:0.021) ettiğini ve öngörülebilirliğinin (37.5, p:0.002) düşük olduğunu düşünmektedir. Yine rutin masa başı çalışanlar, yöneticilere ve kendi adına çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik (71.9, p: 0.005) bildirmiştir.

Evden çalışma durumuna göre psikososyal riskler karşılaştırıldığında tamamen evden çalışanları (76.1±20.4), hem evden hem ofisten çalışanlara göre (65.1±21.4) çalışma hızı puanları daha yüksek bulunmuştur (p: 0.019). Tamamen evden çalışanlar, mix çalışanlara ve sadece ofisten çalışanlara göre daha yüksek tanınırlıkları olduğunu (29.4±25.1, p: 0.002), daha fazla üst sosyal desteği hissettiklerini (38.6±23.2, p: 0.031) ve daha fazla güven duygusuna (30.3±19.2, p: 0.034) sahip olduklarını belirtti. Yine tamamen evden çalışanlar (40.8±23.7), tamamen ofiste çalışanlara (53.9±21.2) göre işyerindeki adalet ve saygı puanları daha düşüktür (p: 0.046). Buna rağmen tamamen evden çalışanlar (68.3±22.2), mix çalışanlara göre (53.5±23.0) istatistiksel anlamlı olarak daha fazla tükenmişlik bildirmişlerdir (p: 0.005).

Tablo 14 Sosyodemografik özelliklere göre psikososyal risk puanları (KOPSOR-3)

Psikososyal Riskler	Çalışma Hızı Ortanca (ort.±ss)	Nicel Talepler Ortanca (ort.±ss)	Duygusal Talepler Ortanca (ort.±ss)	İşe Etki Ortanca (ort.±ss)	Gelişme Olanğı Ortanca (ort.±ss)	İşin Anlamsızlığı Ortanca (ort.±ss)	Öğrülebilirlik Ortanca (ort.±ss)	Tanımlılık Ortanca (ort.±ss)	Rol Açıklığı Ortanca (ort.±ss)	Rol Çatışması Ortanca (ort.±ss)
Kadın	75.0 (75.4± 21.8)*	62.5 (60.1± 24.6)*	50.0 (55.0± 28.5)	25.0 (37.3± 22.2)	25.0 (29.0± 19.1)	25.0 (28.7± 19.6)	37.5 (42.1± 20.0)*	50.0 (40.4± 25.3)	25.0 (28.5± 20.8)	50.0 (51.1± 24.9)
Erkek	62.5 (67.0± 19.5)	50.0 (48.7± 23.8)	50.0 (48.1± 28.5)	25.0 (33.0± 24.1)	25.0 (25.7± 21.1)	25.0 (24.6± 20.4)	37.5 (34.7± 22.6)	25.0 (35.6± 24.2)	25.0 (25.3± 19.9)	50.0 (46.9± 25.1)
40 yaş altı	75.0 (69.7± 21.4)	50.0 (53.4± 25.3)	50.0 (50.3± 29.0)	25.0 (35.6± 22.5)	25.0 (28.3± 20.8)	25.0 (26.3± 19.4)	37.5 (38.0± 20.8)	25.0 (36.4± 23.9)	25.0 (27.3± 20.4)	50.0 (48.7± 25.0)
40 yaş ve üzeri	75.0 (73.5± 18.4)	50.0 (52.7± 24.0)	62.5 (53.4± 28.7)	25.0 (29.5± 26.8)	12.5 (21.6± 18.0)	25.0 (25.8± 23.0)	25.0 (34.5± 24.0)	50.0 (40.9± 27.1)	25.0 (23.5± 19.7)	50.0 (48.9± 25.3)

Tablo 14 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Lise	77.1± 24.3	43.8± 25.9	27.1± 21.5	50.0± 31.6	14.6± 20.0	20.8± 24.6	37.5± 29.6	54.2± 29.2	20.8± 24.6	52.1± 33.0
Üniversite	70.1± 20.9	54.9± 24.8	50.3± 30.0	34.1± 22.7	26.6± 20.3	24.0± 19.5	35.5± 19.1	32.6± 21.3	24.0± 17.8	46.2± 24.4
Yüksek Lisans/Doktor	70.2± 20.5	51.1± 25.0	55.9± 25.5	33.0± 23.9	29.0± 20.0	31.9± 20.2	42.0± 25.7	45.8± 27.7*	33.0± 23.4	53.2± 25.1
a										
Mikro, Küçük ve Orta	62.5 (68.2± 20.9)	50.0 (50.4± 19.3)	50.0 (51.1± 30.1)	25.0 (37.1± 24.5)	25.0 (26.1± 20.2)	25.0 (24.6± 21.8)	37.5 (41.1± 25.5)	25.0 (32.1± 26.1)	25.0 (30.7± 25.1)	37.5 (45.4± 28.1)
Büyük	75.0 (71.7± 20.5)	50.0 (54.9± 26.1)	50.0 (51.1± 28.9)	25.0 (34.2± 23.1)	25.0 (27.4± 20.2)	25.0 (27.3± 19.7)	37.5 (37.5± 20.0)	50.0 (39.9± 23.7)	25.0 (25.9± 18.5)	50.0 (49.7± 24.1)
Rutin Masa Başı Çalışanlar	75.0 (70.6± 22.0)	50.0 (55.2± 26.9)	50.0 (51.3± 30.4)	25.0 (37.8± 22.6)*	25.0 (28.8± 21.3)	25.0 (28.9± 21.2)	37.5 (42.7± 21.8)*	25.0 (39.5± 24.1)	25.0 (28.5± 21.1)	50.0 (51.9± 26.8)
Yöneticiler ve Freelance Çalışanlar	75.0 (70.1± 19.2)	50.0 (50.8± 21.9)	50.0 (50.8± 26.7)	25.0 (29.9± 24.1)	25.0 (24.4± 18.8)	25.0 (22.9± 18.3)	25.0 (30.9± 20.1)	25.0 (34.9± 25.2)	25.0 (24.2± 19.1)	43.8 (44.3± 21.8)

Tablo 14 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Tamamen	76.1±	57.7±	52.9±	36.8±	25.0±	23.7±	34.2±	29.4±	22.8±	48.3±
Eyden	20.4*	25.2	28.2	24.1	21.4	20.8	21.9	25.1*	20.2	28.2
Çalışanlar										
Mix	65.1±	50.0±	47.4±	31.1±	27.2±	30.0±	39.5±	40.7±	28.2±	48.6±
Çalışanlar	21.4	23.7	29.2	21.1	19.5	20.2	21.4	21.8	18.9	22.8
Ofisten	70.3±	51.2±	53.9±	36.7±	29.7±	24.6±	40.2±	46.1±	29.7±	48.8±
Çalışanlar	18.5	3.0	1.7	2.0	1.6	4.0	2.1	12.5	3.2	0.003

Psikososyal Riskler	Liderlik Kalitesi	Ortanca (ort.±ss)	Akran Sosyal Desteği	Ortanca (ort.±ss)	Üst Sosyal Desteği	Ortanca (ort.±ss)	Topluluk Duygusu	Ortanca (ort.±ss)	İş Güvencesizliği	Ortanca (ort.±ss)	Çalışma Koşulları	Güvencesizliği Ortanca	(ort.±ss)	Güven	Ortanca (ort.±ss)	Adalet ve Saygı	Ortanca (ort.±ss)	İş Doyumu	Ortanca (ort.±ss)	Tükenmişlik	Ortanca (ort.±ss)
Kadın	37.5	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0								37.5	50.0			33.3	75.0		
	(38.8±	(39.5±	(44.7±	(27.6±	(55.9±	(46.1±								(37.7±	(47.8±			(39.2±	(69.5±		
	22.0)	17.6)	22.5)	25.3)	31.7)*	29.8)*								19.3)	22.4)			15.6)	22.3)*		
Erkek	37.5	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0								25.0	50.0			33.3	50.0		
	(34.7±	(39.5±	(45.2±	(22.9±	(38.6±	(33.8±								(34.0±	(45.2±			(34.4±	(55.9±		
	22.7)	21.6)	24.4)	21.0)	24.5)	28.3)								19.6)	23.6)			18.6)	23.1)		

Tablo 14 bir sonraki sayfada devam etmektedir

40 yaş altı	37.5	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0	37.5	50.0	33.3	68.8
	(36.0±	(40.0±	(44.3±	(25.6±	(46.1±	(39.0±	(35.6±	(45.7±	(37.0±	(62.3±
	22.4)	19.6)	23.0)	23.7)	29.3)	30.4)	19.5)	23.4)	17.9)	24.3)
40 yaş ve üzeri	37.5	25.0	50.0	25.0	37.5	25.0	25.0	50.0	33.3	56.2
	(37.9±	(33.3±	(47.7±	(22.0±	(40.2±	(35.6±	(34.5±	(47.3±	(33.3±	(56.3±
	23.1)	20.4)	26.0)	19.5)	25.0)	24.2)	19.5)	22.3)	16.7)	20.6)
Lise	18.8±	41.7±	45.8±	12.5±	33.3±	33.3±	27.1±	52.1±	27.8±	52.1±
	15.3	20.4	18.8	20.9	30.3	30.3	16.6	14.6	13.6	26.4
Üniversite	33.1±	37.6±	42.7±	26.0±	46.6±	39.4±	32.8±	43.4±	34.7±	63.3±
	21.3	21.2	25.1	23.1	26.6	28.4	19.4	23.0	17.1	23.6
Yüksek Lisans/Doktora	45.5±	41.0±	50.0±	23.9±	43.4±	37.8±	42.0±	51.1±	41.1±	57.6±
	22.5*	17.6	20.2	22.1	32.2	32.1	18.5*	23.4	18.7	23.1
Mikro, Küçük ve Orta	37.5	50.0	50.0	25.0	37.5	50.0	25.0	37.5	33.3	62.5
	(39.3±	(40.7±	(44.3±	(21.4±	(44.6±	(43.6±	(32.5±	(42.9±	(34.3±	(57.5±
	22.7)	21.1)	21.1)	19.3)	32.7)	36.6)	18.5)	20.6)	22.1)	28.2)
Büyük	37.5	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0	37.5	50.0	33.3	68.8
	(35.5±	(37.9±	(45.4±	(25.9±	(45.2±	(36.8±	(36.5±	(47.8±	(37.4±	(62.3±
	22.5)	19.7)	24.6)	24.0)	27.7)	27.1)	19.9)	23.5)	16.1)	22.3)

Tablo 14 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Rutin Masa	37.5	50.0	50.0	25.0	50.0	37.5	37.5	50.0	33.3	71.9
Başı	(38.7±	(38.7±	(42.7±	(25.3±	(45.8±	(39.8±	(37.5±	(48.4±	(38.0±	(66.0±
Çalışanlar	21.7)	20.9)	22.0)	22.9)	28.9)	31.7)	19.7)	24.2)	17.8)	22.8)*
Yöneticiler ve	37.5	50.0	50.0	25.0	43.8	25.0	25.0	50.0	33.3	50.0
Freelance	(33.3±	(39.0±	(48.1±	(24.2±	(44.1±	(37.1±	(32.8±	(43.2±	(34.3±	(54.6±
Çalışanlar	23.1)	19.2)	25.3)	22.8)	28.3)	26.4)	19.0)	21.2)	17.5)	23.2)
Tamamen	31.1±	39.5±	38.6±	24.6±	51.1±	42.5±	30.3±	40.8±	33.3±	68.3±
Evden	23.5	23.1	23.2*	21.9	30.3	29.9	19.2*	23.7	16.7	22.2*
Çalışanlar										
Mix	40.1±	38.3±	48.0±	23.0±	41.7±	32.7±	37.9±	47.4±	36.0±	53.5±
Çalışanlar	20.9	17.9	21.4	20.4	25.2	27.8	18.9	22.4	17.4	23.0
Ofisten	38.7±	39.1±	51.6±	29.7±	39.1±	41.4±	40.2±	53.9±	42.7±	61.5±
Çalışanlar	4.3	19.0	26.1	28.0	28.9	29.5	19.5	21.2*	19.4	22.6

*p < 0.05

4.5. Akıl Sağlığı İle İlgili Bulgular

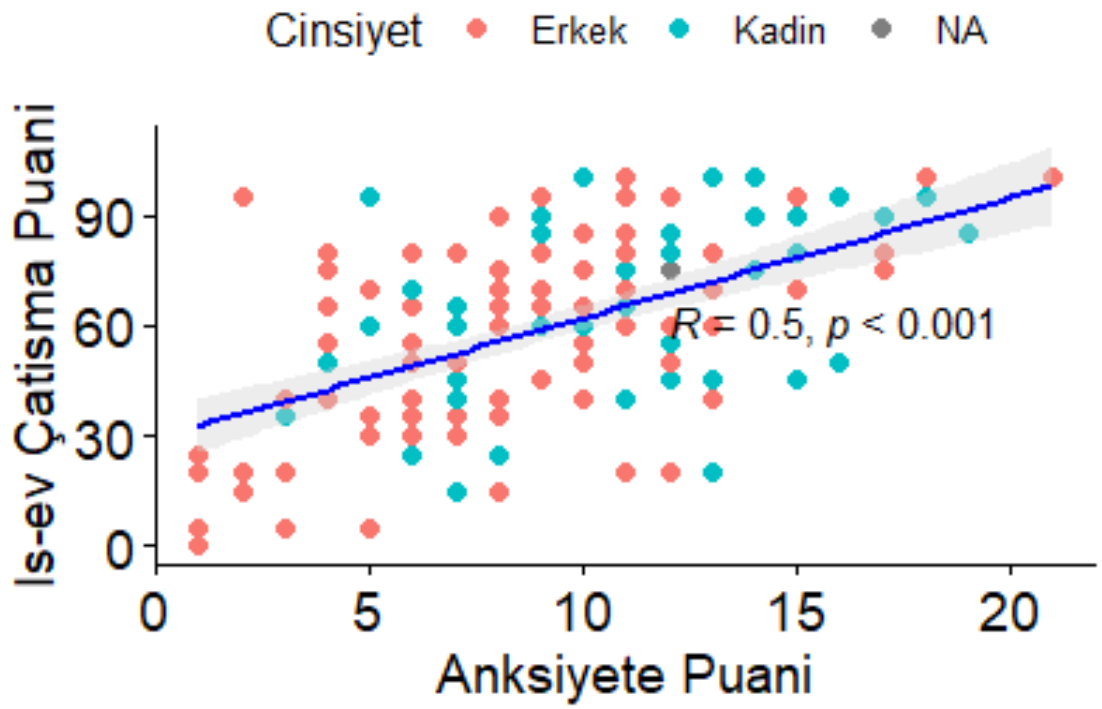
Tablo 15’te görüldüğü gibi, kadınlarda (% 52.6), erkeklere (% 26.6) göre istatistiksel olarak daha fazla anksiyöz duygu durumu gözlemlenmiştir (p: 0.001). Çocuğu olanlar, çocuğu olmayanlara göre daha az anksiyöz duygu durumu hissederken (p: 0.028), 40 yaş altında anksiyöz duygu durumu (% 43.2) daha sık gözlemlendi (p: 0.001). Partneri veya eşi ile birlikte yaşayanlarda anksiyöz duygu durumu (% 29.5) görülme sıklığı, partneri ile birlikte yaşamayanlara (% 46.9) göre istatistiksel anlamlı olarak daha düşüktür (p: 0.022). Bunun aksine annesi ile birlikte yaşayanlarda (% 53.1), yaşamayanlara (% 32.5) göre daha fazla anksiyöz duygu durumu gözlemlenmiştir (p: 0.027). Evde birlikte yaşanan kişi, hane halkı kişi sayısı ve eğitim durumunda anksiyöz duygu durumu açısından bir fark bulunmamıştır.

Tablo 15 Araştırma örnekleminin sosyodemografik özelliklerine göre anksiyöz duygu durumu varlığı

Sosyodemografik Özellikler	Anksiyöz Duygu Durumu		P
	Var	Yok	
Erkek n (%)	25 (26.6)	69 (73.4)	0.001
Kadın n (%)	30(52.6)	27(47.4)	
Yaş (Ortanca (ort.±ss))	30.0 (31.5±5.2)	33.0 (35.9±8.1)	0.000
40 yaşın altı n (%)	51(43.2)	67 (56.8)	0.001
40 yaş ve üzeri n (%)	4 (12.1)	29 (87.9)	
Çocuğu Olmayanlar n (%)	42 (42.9)	56 (57.1)	0.028
Çocuğu Olanlar n (%)	14 (25.9)	40 (74.9)	
Hanehalkı kişi sayısı (Ortanca (ort.±ss))	2.00 (2.5±1.0)	2.00 (2.5±1.1)	>0.05
Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler			
Partneri ile birlikte n (%)	26(29.5)	62(70.5)	0.022
Çocuk/Çocuklarıyla birlikte n (%)	14 (29.8)	33(70.2)	>0.05
Annesi ile birlikte n (%)	17(53.1)	15(46.9)	0.027

Tablo 15 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Babası ile birlikte n (%)	13(50.0)	13(50.0)	>0.05
Kardeşi ile birlikte n (%)	5(62.5)	3(37.5)	>0.05
Ev arkadaşı ile birlikte n (%)	4(66.7)	2(33.3)	>0.05
Yalnız yaşayanlar n (%)	9(34.6)	17(65.6)	>0.05
Eğitim Durumu			
Lise n (%)	0 (0.0)	6 (100.0)	
Üniversite n (%)	40(40.4)	59(59.6)	>0.05
Yüksek Lisans/Doktora n (%)	16(34.0)	31(66.9)	



Şekil 4 Anksiyete puanı ile İş-ev Çatışması puanı ilişkisi

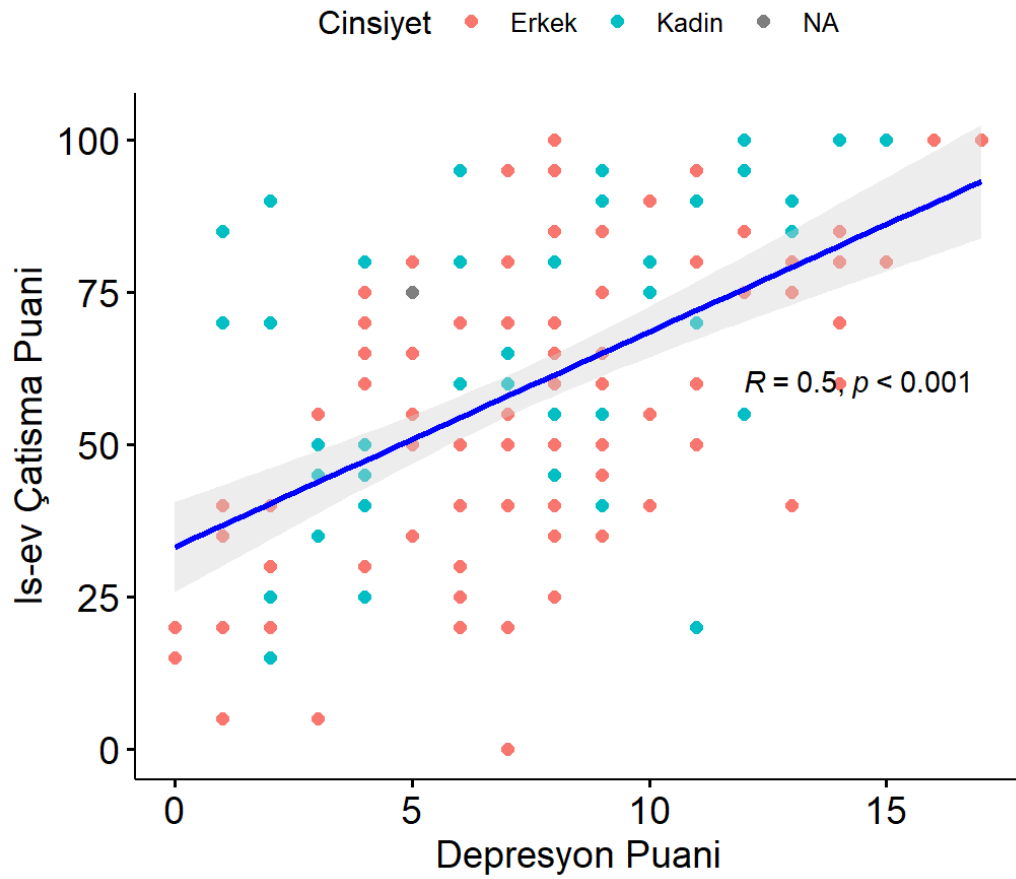
Depresif duygu durumu varlığında, cinsiyet, yaş, hane halkı kişi sayısı, birlikte yaşanan kişiler ve eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışma grubunda sosyodemografik özelliklerin depresif duygu durumuna etkisi Tablo 16’da detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 16 Araştırma örnekleminin sosyodemografik özelliklerine göre depresif duygu durumu varlığı

Sosyodemografik Özellikler	Depresif Duygu Durumu		P
	Var	Yok	
Erkek n (%)	48 (51.1)	46 (48.9)	>0.05
Kadın n (%)	30 (52.6)	27 (47.4)	
Yaş (Ortanca (ort.±ss))	33.0 (35.0±7.2)	31.0 (33.7±7.7)	>0.05
40 yaşın altı n (%)	57 (48.3)	61(51.7)	>0.05
40 yaş ve üzeri n (%)	20(60.6)	13(39.4)	
Çocuğu Olmayanlar n (%)	46 (46.9)	52(53.1)	>0.05
Çocuğu Olanlar n (%)	31 (57.4)	23(42.6)	
Hanehalkı kişi sayısı (Ortanca (ort.±ss))	3.00 (2.6±1.1)	2.00 (2.4±1.0)	>0.05
Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler			
Partneri ile birlite n (%)	42(47.7)	46(52.3)	>0.05
Çocuk/Çocuklarıyla birlikte n (%)	28(59.6)	19(40.4)	>0.05
Annesi ile birlikte n (%)	19(59.4)	13(40.6)	>0.05
Babası ile birlikte n (%)	15(57.7)	11(42.3)	>0.05
Kardeşi ile birlikte n (%)	5(62.5)	3(37.5)	>0.05

Tablo 16 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Ev arkadaşı ile birlikte n (%)	5(83.3)	1(16.7)	>0.05
Yalnız yaşayanlar n (%)	11(42.3)	15(57.7)	>0.05
Eğitim Durumu			
Lise n (%)	5(83.3)	1(16.7)	
Üniversite n (%)	46(46.7)	53(53.3)	>0.05
Yüksek Lisans/Doktora n (%)	27(57.4)	20 (42.8)	



Şekil 5 Depresyon puanı ile İş-ev Çatışması puanı ilişkisi

Son işyerlerinden daha kısa süredir çalışanlarda (48.0), daha uzun süredir çalışanlara göre (60.0) istatistiksel anlamlı olarak daha fazla anksiyöz duygu durumu gözlemlenmiştir (p: 0.036). Benzer şekilde ayda evden çalışılan gün sayısı daha fazla olanlar (20.0), daha az gün evden çalışanlara göre (16.0) daha fazla anksiyöz duygu durumu hissettiği tespit edilmiştir (p: 0.013). Bu bulgu Tablo 17’de görüldüğü gibi evden çalışma durumu 3 kategoriye ayrıldığında da gözlemlenmiştir: Sürekli evden çalışanlarda (% 50.9), mix çalışanlara (% 27.4) ve sürekli ofisten çalışanlara (% 28.1) göre daha fazla anksiyöz duygu durumu tespit edilmiştir (p: 0.016). Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar (% 27.3), masa başı çalışan işçilere (% 44.2) göre daha az anksiyöz duygu durumu varlığı bildirmişlerdir (p: 0.024). Partnerin çalışma durumu ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 18’de detaylı verildiği gibi; iş ile ilgili değişkenler ile depresif duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 17 Araştırma örnekleminin çalışma yaşamı özelliklerine göre anksiyöz duygu durumu varlığı

İş İle İlgili Değişkenler	Anksiyöz Duygu Durumu		P
	Var	Yok	
Çalışanların işyerlerinde çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	48.0 (53.8 ± 44.3)	60.0 (96.0 ± 90.7)	0.036
Aylık evden çalışılan gün sayısı (Ortanca (ort.±ss))	20.0 (13.6±8.0)	16.0 (10.5±8.0)	0.013
Evden çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	19.0 (15.2±8.8)	19.0 (16.4±20.7)	>0.05
İşyeri Büyüklüğü			
Küçük, mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	18(% 51.4)	17(% 48.6)	>0.05
Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	38(% 33.3)	76(% 66.7)	
Görev Sınıfları			
Rutin masa başı çalışanlar n (%)	38(% 44.2)	48(% 55.8)	0.024
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar n (%)	18(% 27.3)	48(% 72.7)	
Evden Çalışma Durumu			
Evden Çalışanlar n (%)	29(% 50.9)	28(% 49.1)	0.016
Mix Çalışanlar n (%)	17(% 27.4)	45(% 72.6)	
Ofisten Çalışanlar n (%)	9(% 28.1)	23(% 71.9)	
Partnerin Çalışma Durumu			
Partneri çalışanlar n (%)	20(% 29.4)	48(% 70.6)	>0.05
Partneri evden çalışanlar n (%)	12(% 36.4)	21(% 63.6)	>0.05

Tablo 18 Araştırma örnekleminin çalışma yaşamı özelliklerine göre depresif duygu durumu varlığı

İş İle İlgili Değişkenler	Depresif Duygu Durumu		P
	Var	Yok	
Çalışanların işyerlerinde çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	48.0 (91.7± 88.5)	60.0 (67.7±66.0)	>0.05
Aylık evden çalışılan gün sayısı (Ortanca (ort.±ss))	20.0 (12.2± 8.34)	16.0 (11.1± 7.9)	>0.05
Evden çalışma süresi (ay cinsinden (Ortanca (ort.±ss))	20.0 (17.3±21.8)	18.0 (14.5± 10.5)	>0.05
İşyeri Ölçek Büyüklüğü			
Küçük, mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	19(% 54.3)	16(% 45.7)	>0.05
Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	58(% 50.9)	56(% 49.1)	
Görev Sınıfları			
Rutin masa başı çalışanlar n (%)	49(% 57.0)	37(% 43.0)	>0.05
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar n (%)	29(% 43.9)	37(% 56.1)	
Evden Çalışma Durumu			
Evden Çalışanlar n (%)	33(% 57.9)	24(% 42.1)	>0.05
Mix Çalışanlar n (%)	28(% 45.2)	34(% 54.8)	
Ofisten Çalışanlar n (%)	16(% 50.0)	16(% 50.0)	
Partnerin Çalışma Durumu			
Partneri çalışanlar n (%)	31(% 45.6)	37(% 54.4)	>0.05
Partneri evden çalışanlar n (%)	14(% 42.4)	19(% 57.6)	>0.05

Tablo 19 KOPSOR puanları ile anksiyöz duygu durumu varlığı ilişkisini göstermektedir. Çalışma hızı (75.0), nicel talepler (56.2), duygusal talepler (62.5), rol çatışması (56.2), iş güvencesizliği (50.0) ve çalışma koşulları güvencesizliği (50.0) puanları yüksek olanların daha fazla anksiyöz duygu durumu hissettiği görülmüştür ($p < 0.05$).

Tablo 20 ise depresif duygu durumu ile psikososyal riskler arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Duygusal talepler (56.2), işin anlamsızlığı (25.0), öngörülebilirlik (37.5), tanınırlık (50.0), rol açıklığı (25.0), rol çatışması (50.0), liderlik kalitesi (37.5), güven (37.5) ve adalet ve saygı (50.0) puanları yüksek olanların daha fazla depresif duygu durumu bildirdiği bulunmuştur ($p < 0.05$).



Tablo 19 Araştırma örnekleminin psikososyal risk puanlarına göre anksiyöz duygu durumu varlığı

Psikososyal Riskler	Anksiyöz Duygu Durumu		P
	Var	Yok	
Çalışma Hızı ortanca (ort.±ss)	75.0 (75.7±21.6)	68.8 (67.3± 19.7)	0.021
Nicel Talepler ortanca (ort.±ss)	56.2 (60.7± 25.3)	50.0 (49.0± 23.7)	0.004
Duygusal Talepler ortanca (ort.±ss)	62.5 (62.2± 27.0)	50.0 (44.5± 27.9)	0.000
İşe Etki ortanca ortanca (ort.±ss)	25.0 (35.3±23.3)	25.0 (33.9± 23.8)	>0.05
Gelişme Olanığı ortanca (ort.±ss)	25.0 (25.5±20.6)	25.0 (27.7± 20.1)	>0.05
İşin Anlamsızlığı ortanca (ort.±ss)	25.0 (27.0±18.7)	25.0 (25.9± 21.0)	>0.05
Öngörülebilirlik ortanca (ort.±ss)	37.5 (39.7±21.7)	37.5 (36.3± 21.9)	>0.05
Tanınırlık ortanca (ort.±ss)	37.5 (39.7±25.1)	25.0 (36.2± 24.3)	>0.05
Rol Açıklığı ortanca (ort.±ss)	25.0 (26.8±19.0)	25.0 (26.6± 21.0)	>0.05
Rol Çatışması ortanca (ort.±ss)	56.2 (58.5±25.4)	37.5 (42.8± 23.0)	0.000
Liderlik Kalitesi ortanca (ort.±ss)	37.5 (37.5±23.7)	37.5 (35.7± 21.7)	>0.05
Akran Sosyal Desteği ortanca (ort.±ss)	37.5 (38.0±17.8)	50.0 (39.3± 21.4)	>0.05
Üst Sosyal Desteği ortanca (ort.±ss)	50.0 (44.6±23.2)	50.0 (45.3± 23.9)	>0.05
Topluluk Duygusu ortanca (ort.±ss)	25.0 (27.7±24.2)	25.0 (23.2± 21.8)	>0.05
İş Güvencesizliği ortanca (ort.±ss)	50.0 (54.7±32.7)	37.5 (39.5± 24.3)	0.004
Çalışma Koşulları Güvencesizliği ortanca (ort.±ss)	50.0 (48.2±33.3)	25.0 (33.1± 25.5)	0.006
Güven ortanca (ort.±ss)	37.5 (38.6±20.3)	25.0 (33.6± 18.8)	>0.05
Adalet ve Saygı ortanca (ort.±ss)	50.0 (47.3±21.7)	50.0 (45.4± 23.9)	>0.05

Tablo 20 Araştırma örnekleminin psikososyal risk puanlarına göre depresif duygu durumu varlığı

Psikososyal Riskler	Depresif Duygu Durumu		P
	Var	Yok	
Çalışma Hızı ortanca (ort.±ss)	75.0 (73.2±19.7)	75.0 (67.4±21.6)	>0.05
Nicel Talepler ortanca (ort.±ss)	50.0 (56.7±24.8)	50.0 (49.7±24.6)	>0.05
Duygusal Talepler ortanca (ort.±ss)	56.2 (56.4±27.1)	50.0 (45.4±29.6)	0.020
İşe Etki ortanca (ort.±ss)	25.0 (37.5±24.8)	25.0 (31.1±21.8)	>0.05
Gelişme Olanığı ortanca (ort.±ss)	25.0 (29.0±21.5)	25.0 (24.7±18.9)	>0.05
İşin Anlamsızlığı ortanca (ort.±ss)	25.0 (30.1±19.7)	25.0 (22.3±20.0)	0.013
Öngörülebilirlik ortanca (ort.±ss)	37.5 (43.3±21.9)	31.2 (31.6±20.3)	0.001
Tanınırlık ortanca (ort.±ss)	50.0 (43.8±25.7)	25.0 (31.4±22.0)	0.002
Rol Açıklığı ortanca (ort.±ss)	25.0 (29.8±19.4)	25.0 (23.3±20.8)	0.024
Rol Çatışması ortanca (ort.±ss)	50.0 (55.5±24.1)	37.5 (41.4±23.9)	0.000
Liderlik Kalitesi ortanca (ort.±ss)	37.5 (39.9±21.7)	25.0 (32.6±22.5)	0.036
Akran Sosyal Desteği ortanca (ort.±ss)	50.0 (39.4±19.1)	50.0 (38.2±21.2)	>0.05
Üst Sosyal Desteği ortanca (ort.±ss)	50.0 (46.8±23.0)	50.0 (43.2±24.2)	>0.05
Topluluk Duygusu ortanca (ort.±ss)	25.0 (26.9±21.6)	25.0 (22.6±23.8)	>0.05
İş Güvencesizliği ortanca (ort.±ss)	50.0 (49.5±30.4)	37.5 (40.4±25.8)	>0.05
Çalışma Koşulları Güvencesizliği ortanca (ort.±ss)	50.0 (43.9±31.8)	25.0 (33.1±25.9)	0.044
Güven ortanca (ort.±ss)	37.5 (41.9±19.0)	25.0 (28.0±17.0)	0.000
Adalet ve Saygı ortanca (ort.±ss)	50.0 (52.7±21.4)	37.5 (39.2±22.8)	0.000

Tablo 21 Anksiyöz duygu durumu varlığı ile ilgili lojistik regresyon modelleri

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	OR (% 95 Cl)	OR (% 95 Cl)	OR (% 95 Cl)	OR (% 95 Cl)
Yaş	0.89 (0.83 -0.95) *	0.89 (0.82- 0.96) *	0.88 (0.81- 0.96) *	0.93(0.87-0.99) *
Cinsiyet				
Erkek	-	-	-	-
Kadın	1.69(0.77-3.75)	1.63(0.72-3.72)	1.51(0.62-3.69)	2.15(0.99-4.66)
Çalışma Tipi				
Evden Çalışma	-	-	-	-
Sürekli Ofisten Çalışma	-	0.50 (0.17-1.50)	0.46 (0.14-1.49)	0.53(0.19-1.48)
Mix Çalışma	-	0.45 (0.18-1.08)	0.43 (0.17-1.10)	0.35(0.15-0.80) *
Görev Sınıfları				
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar	-	-	-	-
Rutin masa başı çalışanlar	-	0.82(0.34-2.01)	0.72(0.28-1.87)	1.32(0.59-2.97)
Psikososyal Riskler				
İş-Ev Çatışması	1.04 (1.02- 1.06) *	1.04 (1.02- 1.06) *	1.03 (1.01-1.05) *	-
Rol Çatışması	-	-	1.02 (1.01-1.04) *	-
Çalışma Hızı	-	-	1.00 (0.98-1.02)	-
İş Güvencesizliği	-	-	1.01 (0.99-1.03)	-

Model 1: Yaş, cinsiyeti ve iş-ev çatışması, Model 2: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu, beyaz yakalılar ve iş-ev çatışması, Model 3: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu, beyaz yakalılar, rol çatışması, çalışma hızı, iş güvencesizliği ve iş-ev çatışması, Model 4: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu ve beyaz yakalılar

Anksiyöz duygu durumu ile iş-ev çatışmasının ilişkisini inceleyen üç model oluşturuldu (Tablo 21). Birinci modele yaş ve cinsiyet ile iş-ev çatışması dahil edildi. Bu modelde yaş koruyucu çıkmıştır (OR: 0.89, % 95 Cl: 0.83 -0.95). Yine bu modele göre iş-ev çatışması arttıkça kişide anksiyöz duygu durumu olma olasılığı 1.04 kat artmaktadır (% 95 Cl: 1.02- 1.06). Model 2'ye ilk modele beyaz yakalı olma durumu ve evden çalışma durumu eklenmiştir. Bu modelde de

yaş (OR: 0.89, % 95 Cl:0.82- 0.96) ve iş-ev çatışması (OR: 1.04, % 95 Cl:1.02- 1.06) ile anksiyöz duygu durumu arasında benzer ilişki devam etmiştir. Model 3 için Model 2'ye rol çatışması, çalışma hızı ve iş güvencesizliği eklenmiştir. Bu modele göre iş-ev çatışması anksiyöz duygu durumu olma olasılığı 1.03 kat (% 95 Cl:1.01-1.05), rol çatışması ise 1.02 kat (% 95 Cl:1.01-1.04) artırmaktadır. Model 4 ise iş-ev çatışması ile anksiyöz duygu durumu varlığının değil, evden çalışma ve beyaz yakalı olmanın anksiyöz duygu durumu ile ilişkisi sorgulanmıştır. Model 4'e yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu ve beyaz yakalı olma dahil edilmiştir. Bu modelde hem ofisten hem evden çalışmanın sadece evden çalışmaya göre koruyucu çıkmıştır (0.35, % 95 Cl: 0.15-0.80). Tüm modellerde yaşlanmak anksiyöz duygu durumu açısından koruyucu çıkmıştır.

Depresif duygu durumu olma durumu için anksiyöz duygu durumuna benzer 4 model oluşturuldu (Tablo 22). İlk iki modelde sadece iş-ev çatışması anlamlılığını korudu (Model 1 OR: 1.04, % 95 Cl: 1.03- 1.06, Model 2 OR: 1.04 % 95 Cl: 1.02- 1.06). Model 3'te güven ve iş-ev çatışmasının depresif duygu durumu olma olasılığını artırdığı bulundu (Güven OR: 1.05, % 95 Cl:1.02-1.08, İş-ev çatışması OR: 1.04, % 95 Cl:1.02-1.06). Model 4'te ise hiçbir değişkenle depresif duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 22 Depresif duygu durumu varlığı ile ilgili lojistik regresyon modelleri

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	OR (% 95 CI)	OR (% 95 CI)	OR (% 95 CI)	OR (% 95 CI)
Yaş	1.01 (0.96-1.07)	1.02 (0.97- 1.08)	1.03 (0.98- 1.09)	1.04(0.99-1.10)
Cinsiyet				
Erkek	-	-	-	-
Kadın	0.73(0.33-1.61)	0.73(0.32-1.66)	0.65 (0. 26-1.59)	1.12(0.54-2.32)
Çalışma Tipi				
Evden Çalışma	-	-	-	-
Sürekli Ofisten Çalışma	-	0.85 (0.31-2.33)	0.44 (0.14-1.41)	0.86(0.34-2.20)
Mix Çalışma	-	0. 70 (0.31-1.61)	0.42 (0.16-1.08)	0.58(0.27-1.22)
Görev Sınıfları				
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar	-	-	-	-
Rutin masa başı	-	1.29 (0.58-2.85)	1.12 (0.46-2.70)	1.32(0.59-2.97)
Psikososyal Riskler				
İş-Ev Çatışması	1.04 (1.03- 1.06) *	1.04 (1.02- 1.06) *	1.04 (1.02-1.06) *	-
Duygusal Talepler	-	-	0.99 (0.97-1.01)	-
Öngörülebilirlik	-	-	1.00 (0.97-1.03)	-
Liderlik Kalitesi	-	-	1.00 (0.98-1.02)	-
İşin Anlamsızlığı	-	-	1.00(0.98-1.02)	-
Güven	-	-	1.05 (1.02-1.08) *	-

Model 1: Yaş, cinsiyeti ve iş-ev çatışması, Model 2: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu, beyaz yakalılar ve iş-ev çatışması, Model 3: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu, beyaz yakalılar, duygusal talepler, öngörülebilirlik, liderlik, işin anlamsızlığı, güven ve iş-ev çatışması, Model 4: Yaş, cinsiyet, evden çalışma durumu ve beyaz yakalılar

Erkek ve kadınlarda, anksiyöz duygu durumu Model 3'ü ayrı ayrı yapıldığında (Tablo 23) erkeklerde yaş anlamlılığını kaybetti. Kadınlarda ise yaşlanmak anksiyöz duygu durumuna karşı koruyucu olduğu bulundu (OR: 0.78, % 95 CI: 0.65- 0.93). Erkeklerde mix çalışmanın, kadınlarda ise sürekli ofisten çalışmanın evden çalışmaya göre koruyucu olduğu gözlemlenmiştir (Erkeklerde mix çalışma OR: 0.16, % 95 CI: 0.03-0.74, kadınlarda ofisten çalışma OR: 0.03 (% 95 CI: 0.01-0.60). Psikososyal riskler ise sadece erkekler için risk

faktörü olduğu gözlemlendi (iş-ev çatışması OR: 1.04, % 95 Cl: 1.01- 1.07, rol çatışması OR: 1.04, % 95 Cl: 1.01-1.07).

Benzer şekilde depresif duygu durumu Model 3 cinsiyete göre tekrar değerlendirildiğinde (Tablo 24) psikososyal riskler ile depresif duygu durumu olma olasılığı arasındaki ilişki sadece erkeklerde devam etti (iş-ev çatışması OR: 1.05, % 95 Cl: 1.02- 1.08, güven OR: 1.09, % 95 Cl: 1.04-1.15).



Tablo 23 Cinsiyete göre anksiyöz duygu durumu Model 3

	Erkek	Kadın
	OR (% 95 CI)	OR (% 95 CI)
Yaş	0.94 (0.85 -1.04)	0.78 (0.65- 0.93) *
Çalışma Tipi		
Evden Çalışma	-	-
Sürekli Ofisten Çalışma	0.88(0.20-3.80)	0.03 (0.01-0.60) *
Mix Çalışma	0.16(0.03-0.74) *	0.88 (0.18-4.21)
Görev Sınıfları		
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar	-	-
Rutin masa başı	0.84(0.22-3.26)	0.31 (0.05-1.75)
Psikososyal Riskler	-	
İş-Ev Çatışması	1.04 (1.01- 1.07) *	1.02 (0.98- 1.05)
Rol Çatışması	1.04 (1.01-1.07) *	1.02 (0.99-1.06)
Çalışma Hızı	0.99 (0.96-1.0 3)	1.02 (0.98-1.06)
İş Güvencesizliği	1.01 (0.98-1.04)	1.01 (0.99-1.04)

Tablo 24 Cinsiyete göre depresif duygu durumu Model 3

	Erkek	Kadın
	OR (% 95 CI)	OR (% 95 CI)
Yaş	1.06 (0.98-1.15)	0.98 (0.87- 1.20)
Çalışma Tipi		
Evden Çalışma	-	-
Sürekli Ofisten Çalışma	0.38 (0.07-2.09)	0.07 (0.01-1.18)
Mix Çalışma	0.23 (0.05-1.04)	0.57 (0.13-2.45)
Görev Sınıfları		
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar	-	-
Rutin masa başı çalışanlar	1.25 (0.34-4.55)	0.63 (0.13-2.98)
Psikososyal Riskler	-	
İş-Ev Çatışması	1.05 (1.02- 1.08) *	1.03 (0.99- 1.07)
Duygusal Talepler	0.98 (0.95-1.00)	1.01 (0.98-1.04)
Öngörülebilirlik	0.99 (0.96-1.04)	1.01 (0.97-1.06)
Liderlik Kalitesi	1.01 (0.98-1.04)	0.99 (0.95-1.03)
İşin Anlamsızlığı	0.99 (0.95-1.03)	1.01 (0.98-1.05)
Güven	1.09 (1.04-1.15) *	1.00 (0.96-1.05)

4.6. Cinsiyete Göre Bulgular

4.6.1. Kadınlarda Akıl Sağlığı

Çalışma grubunda 57 kadının % 52.6'sında anksiyöz duygu durumu bulunmaktaydı. Tablo 25'te detaylı olarak verildiği gibi, kadınlarda anksiyöz duygu durumu ile sosyodemografik özelliklerin ilişkisine bakıldığında 40 yaş altı kadınlarda 40 yaş ve üzerine göre daha fazla anksiyöz duygu durumu vardı ($p:0.021$). Evde yaşanan kişi, çocuk varlığı ve eğitim durumu ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan kadınlar (100%) büyük işletmede çalışanlara (40.0%) göre daha fazla anksiyöz duygu durumu bildirmişlerdir ($p < 0.001$). Beyaz yakalı veya yönetici olmak ve evden çalışma ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yine partneri ile birlikte yaşayanlarda partnerin çalışma durumu anksiyöz duygu durumunu etkilememiştir.

Kadınlarda psikososyal riskler ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 26).

Tablo 25 Kadınlarda sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre anksiyöz duygu durumu dağılımı

Anksiyöz Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Yaş:			0.021	56
40 yaşın altı n (%)	22 (43.1%)	29 (56.9%)		
40 yaş ve üzeri n (%)	5 (100%)	0 (0.00%)		
Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler:				
Partneri ile birlikte n (%)	17 (54.8%)	14 (45.2%)	>0.05	57
Çocuk/Çocuklarıyla birlikte n (%)	10 (66.7%)	5 (33.3%)	>0.05	57
Annesi ile birlikte n (%)	8 (47.1%)	9 (52.9%)	>0.05	57
Babası ile birlikte n (%)	7 (50.0%)	7 (50.0%)	>0.05	57
Yalnız yaşayanlar n (%)	2 (28.6%)	5 (71.4%)	>0.05	57
Ev arkadaşı ile birlikte n (%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	>0.05	57
Kardeşi ile birlikte n (%)	1 (20.0%)	4 (80.0%)	>0.05	57
Çocuk Varlığı:			>0.05	57
Çocuğu Olmayanlar n (%)	16 (40.0%)	24 (60.0%)		
Çocuğu Olanlar n (%)	11 (64.7%)	6 (35.3%)		
Eğitim Durumu:			>0.05	57
Üniversite n (%)	19 (46.3%)	22 (53.7%)		
Yüksek Lisans/Doktora n (%)	8 (50.0%)	8 (50.0%)		
İşyeri Büyüklüğü:			<0.001	57

Tablo 25 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Anksiyöz Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Küçük, mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	0 (0.00%)	12(100%)		
Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	27 (60.0%)	18 (40.0%)		
Görev Sınıfları:			>0.05	57
Rutin masa başı çalışanlar n (%)	16 (43.2%)	21 (56.8%)		
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar n (%)	11 (55.0%)	9 (45.0%)		
Evden Çalışma Durumu:			>0.05	57
Ofisten Çalışanlar n (%)	5 (83.3%)	1 (16.7%)		
Mix Çalışanlar n (%)	12 (52.2%)	11 (47.8%)		
Evden Çalışanlar n (%)	10 (35.7%)	18 (64.3%)		
Partnerin Çalışma Durumu:				
Partneri çalışanlar n (%)	17 (56.7%)	13 (43.3%)	>0.05	31
Partneri evden çalışanlar n (%)	8 (50.0%)	8 (50.0%)	>0.05	30

Tablo 26 Kadınlarda yaşı, işyerinde çalışma süresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin anksiyöz duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U)

	Anksiyöz Duygu Durumu		P	N
	Yok	Var		
Yaş (Ortanca (ort.±ss))	31.0 (33.5 ±6.95)	29.0 (29.7 ±3.50)	0.014	56
Çalışanların işyerlerinde çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	44.0 (70.3 ±70.8)	42.0 (45.7 ±37.1)	>0.05	57
Aylık evden çalışılan gün sayısı (Ortanca (ort.±ss))	16.0 (15.8±4.98)	20.0 (16.6±5.19)	>0.05	51
Evden çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	18.5 (14.8 ±8.91)	19.0 (16.8 ±6.67)	>0.05	57
Çalışma Hızı (Ortanca (ort.±ss))	75.0 (70.8 ±19.9)	87.5 (79.6 ±22.9)	>0.05	57
Nicel Talepler (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (56.9 ±25.1)	62.5 (62.9 ±24.2)	>0.05	57
Duygusal Talepler (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (47.7 ±29.8)	62.5 (61.7 ±26.0)	>0.05	57
İşe Etki (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (33.3 ±19.6)	50.0 (40.8 ±24.1)	>0.05	57
Gelişme Olanağı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (26.9 ±15.4)	25.0 (30.8 ±22.0)	>0.05	57
İşin Anlamsızlığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (30.1 ±21.7)	25.0 (27.5 ±17.8)	>0.05	57

Tablo 26 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Anksiyöz Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Öngörülebilirlik (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (43.5 ±17.1)	37.5 (40.8 ±22.5)	>0.05	57
Tanınırılık (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (38.0 ±24.4)	37.5 (42.5 ±26.4)	>0.05	57
Rol Açıklığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (29.6 ±20.8)	25.0 (27.5 ±21.1)	>0.05	57
Rol Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (48.6 ±22.3)	50.0 (53.3 ±27.3)	>0.05	57
Liderlik Kalitesi (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (41.7 ±20.8)	37.5 (36.2 ±23.1)	>0.05	57
Akran Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (40.7 ±18.5)	37.5 (38.3 ±17.0)	>0.05	57
Üst Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (44.4 ±23.3)	50.0 (45.0 ±22.2)	>0.05	57
Topluluk Duygusu (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (29.6 ±26.9)	25.0 (25.8 ±24.1)	>0.05	57
İş Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (50.0 ±26.4)	62.5 (61.2 ±35.4)	>0.05	57
Çalışma Koşulları Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (40.7 ±21.0)	50.0 (50.8 ±35.6)	>0.05	57
İş-Ev Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	60.0 (59.4 ±21.5)	75.0 (70.0 ±23.3)	>0.05	57

Tablo 26 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Anksiyöz Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Güven (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (38.4 ±19.3)	37.5 (37.1 ±19.6)	>0.05	57
Adalet ve Saygı (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (49.5 ±23.1)	50.0 (46.2 ±22.1)	>0.05	57

Kadınlarda yaş ile depresif duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 27). Sosyodemografik özellikler kadınlarda depresif duygu durumunu etkilememektedir. Ancak anksiyöz duygu durumuna benzer olarak mikro, küçük ve orta büyüklükte işletmelerde çalışan kadınlar (83.7%), büyük işletmelerde çalışan kadınlara (44.4%) göre daha fazla depresif duygu durumun sahiptir (p:0.023). Yine tamamen evden çalışan kadınlarda diğer gruptaki kadınlara göre anlamlı daha fazla depresif duygu durumu gözlemlenmiştir (67.9%, p:0.044).

Tablo 27 Kadınlarda sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre depresif duygu durumu dağılımı

	Depresif Duygu Durumu		P	N
	Yok	Var		
Yaş:			>0.05	56
40 yaşın altı n (%)	24 (47.1%)	27 (52.9%)		
40 yaş ve üzeri n (%)	3 (60.0%)	2 (40.0%)		
Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler:				
Partneri ile birlikte n (%)	16 (51.6%)	15 (48.4%)	>0.05	31
Çocuk/Çocuklarıyla birlikte n (%)	6 (40.0%)	9 (60.0%)	>0.05	15
Annesi ile birlikte n (%)	8 (47.1%)	9 (52.9%)	>0.05	17
Babası ile birlikte n (%)	7 (50.0%)	7 (50.0%)	>0.05	14
Yalnız yaşayanlar n (%)	4 (57.1%)	3 (42.9%)	>0.05	7
Ev arkadaşı ile birlikte n (%)	0 (0.00%)	3 (100%)	>0.05	3
Kardeşi ile birlikte n (%)	3 (60.0%)	2 (40.0%)	>0.05	5
Çocuk Varlığı:				
Çocuğu Olmayanlar n (%)	20 (50.0%)	20 (50.0%)	>0.05	57
Çocuğu Olanlar n (%)	7 (41.2%)	10 (58.8%)		
Eğitim Durumu:			>0.05	57
Üniversite n (%)	20 (48.8%)	21 (51.2%)		

Tablo 27 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Depresif Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Yüksek Lisans/Doktora n (%)	7 (43.8%)	9 (56.2%)		
İşyeri Büyüklüğü:			0.023	57
Küçük, mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	2 (16.3%)	10 (83.7%)		
Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	25 (55.6%)	20 (44.4%)		
Görev Sınıfları:			>0.05	57
Rutin masa başı çalışanlar n (%)	16 (43.2%)	21 (56.8%)		
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar n (%)	11 (55.0%)	9 (45.0%)		
Evden Çalışma Durumu:			0.044	57
Ofisten Çalışanlar n (%)	5 (83.3%)	1 (16.7%)		
Mix Çalışanlar n (%)	13 (56.5%)	10 (43.5%)		
Evden Çalışanlar n (%)	9 (32.1%)	19 (67.9%)		
Partnerin Çalışma Durumu:				
Partneri çalışanlar n (%)	16 (53.3%)	14 (46.7%)	>0.05	31
Partneri evden çalışanlar n (%)	7 (43.8%)	9 (56.2%)	>0.05	30

Anksiyöz duygu durumunun aksine, iş-ev çatışması yüksek hisseden kadınlarda daha fazla depresif duygu durumu gözlemlenmiştir (77.5, p:0.003). Diğer psikososyal risklerle kadınlarda depresif duygu durumu varlığı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır (Tablo 28).

Tablo 28 . Kadınlarda yaşı, işyerinde çalışma süresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin depresif duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U)

	Depresif Duygu Durumu		P	N
	Yok	Var		
Yaş (Ortanca (ort.±ss))	30.0 (31.3 ±5.29)	29.0 (31.8 ±6.19)	>0.05	56
Çalışanların işyerlerinde çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	44.0 (51.9 ±40.5)	42.0 (62.3 ±68.1)	>0.05	57
Aylık evden çalışılan gün sayısı (Ortanca (ort.±ss))	16.0 (14.7±5.84)	20.0 (17.4 ±4.10)	>0.05	51
Evden çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	18.0 (15.0 ±8.40)	19.0 (16.5 ±7.30)	>0.05	57
Çalışma Hızı (Ortanca (ort.±ss))	75.0 (72.7 ±22.7)	75.0 (77.9 ±20.9)	>0.05	57
Nicel Talepler (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (56.5 ±26.7)	62.5 (63.3 ±22.5)	>0.05	57
Duygusal Talepler (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (49.1 ±27.9)	62.5 (60.4 ±28.4)	>0.05	57
İşe Etki (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (33.3 ±17.0)	50.0 (40.8 ±25.8)	>0.05	57
Gelişme Olanağı (Ortanca (ort. ±ss))	25.0 (26.4 ±16.0)	25.0 (31.2 ±21.5)	>0.05	57

Tablo 28 bir sonraki sayfada devam etmektedir

	Depresif Duygu Durumu			
	Yok	Var	P	N
İşin Anlamsızlığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (25.9 ±18.6)	25.0 (31.2 ±20.4)	>0.05	57
Öngörülebilirlik (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (39.4 ±16.5)	50.0 (44.6 ±22.7)	>0.05	57
Tanınırlık (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (38.0 ±21.2)	50.0 (42.5 ±28.7)	>0.05	57
Rol Açıklığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (23.1 ±19.5)	25.0 (33.3 ±21.1)	>0.05	57
Rol Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (46.3 ±19.9)	50.0 (55.4 ±28.4)	>0.05	57
Liderlik Kalitesi (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (40.7 ±21.0)	37.5 (37.1 ±23.1)	>0.05	57
Akran Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (38.9 ±16.0)	37.5 (40.0 ±19.3)	>0.05	57
Üst Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (44.4 ±24.4)	50.0 (45.0 ±21.2)	>0.05	57
Topluluk Duygusu (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (27.8 ±28.9)	25.0 (27.5 ±22.1)	>0.05	57
İş Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (53.7 ±28.8)	50.0 (57.9 ±34.5)	>0.05	57

Tablo 28 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Depresif Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Çalışma Koşulları Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (41.7 ±25.0)	50.0 (50.0 ±33.5)	>0.05	57
İş-Ev Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	60.0 (55.7 ±21.8)	77.5 (73.3 ±20.9)	0.003	57
Güven (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (35.2 ±17.7)	37.5 (40.0 ±20.6)	>0.05	57
Adalet ve Saygı (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (46.3 ±23.5)	50.0 (49.2 ±21.8)	>0.05	57

4.6.2. Erkeklerde Akıl Sağlığı

Erkeklerde annesi ile birlikte yaşayanlarda annesi ile birlikte yaşamayanlara göre anksiyöz duygu durumu daha sık görüldü (53.3%, $p:0.022$). Tablo 29'da görüldüğü gibi diğer sosyodemografik değişkenler ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Erkeklerde işyeri büyüklüğü, beyaz yakalı olma, evden çalışma ve partnerin çalışma durumu ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Erkeklerde psikososyal riskler ile anksiyöz duygu durumu arasında kadınlara göre daha fazla ilişki saptanmıştır (Tablo 30). Rol çatışması (62.5) ve iş-ev çatışması (75.0) puanları yüksek olanlarda anksiyöz duygu durumu anlamlı olarak daha sık gözlemlendi ($p<0.001$).

Tablo 29 Erkeklerde sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre anksiyöz duygu durumu dağılımı

	Anksiyöz Duygu Durumu		P	N
	Yok	Var		
Yaş:			>0.05	94
40 yaşın altı n (%)	45 (68.2%)	21 (31.8%)		
40 yaş ve üzeri n (%)	24 (85.7%)	4 (14.3%)		
Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler:				
Partneri ile birlikte n (%)	45 (78.9%)	12 (21.1%)	>0.05	94
Çocuk/Çocuklarıyla birlikte n (%)	23 (71.9%)	9 (28.1%)	>0.05	94
Annesi ile birlikte n (%)	7 (46.7%)	8 (53.3%)	0.022	94
Babası ile birlikte n (%)	6 (50.0%)	6 (50.0%)	>0.05	94
Yalnız yaşayanlar n (%)	15 (83.3%)	3 (16.7%)	>0.05	94
Ev arkadaşı ile birlikte n (%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	>0.05	94
Kardeşi ile birlikte n (%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	>0.05	94
Çocuk Varlığı:			>0.05	94
Çocuğu Olmayanlar n (%)	40 (70.2%)	17 (29.8%)		
Çocuğu Olanlar n (%)	29 (78.4%)	8 (21.6%)		
Eğitim Durumu:			>0.05	94
Lise n(%)	6 (100%)	0 (0.00%)		
Üniversite n (%)	40 (70.2%)	17 (29.8%)		
Yüksek Lisans/Doktora n (%)	23 (74.2%)	8 (25.8%)		

Tablo 29 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Anksiyöz Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
İşyeri Büyüklüğü:			>0.05	91
Küçük, mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	17 (77.3%)	5 (22.7%)		
Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	49 (71.0%)	20 (29.0%)		
Görev Sınıfları:			>0.05	94
Rutin masa başı çalışanlar n (%)	32 (66.7%)	16 (33.3%)		
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar n (%)	37 (80.4%)	9 (19.6%)		
Evden Çalışma Durumu:			>0.05	93
Ofisten Çalışanlar n (%)	18 (69.2%)	8 (30.8%)		
Mix Çalışanlar n (%)	33 (86.8%)	5 (13.2%)		
Evden Çalışanlar n (%)	18 (62.1%)	11 (37.9%)		
Partnerin Çalışma Durumu:				
Partneri çalışanlar n (%)	31 (81.6%)	7 (18.4%)	>0.05	57
Partneri evden çalışanlar n (%)	13 (76.5%)	4 (23.5%)	>0.05	38

Tablo 30 . Erkeklerde yaşın, işyerinde çalışma suresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin anksiyöz duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U)

	Anksiyöz Duygu Durumu		P	N
	Yok	Var		
Yaş (Ortanca (ort.±ss))	34.0 (36.9 ±8.34)	32.0 (33.8 ±6.00)	>0.05	94
Çalışanların işyerlerinde çalışma suresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	72.0 (106 ±96.2)	60.0 (65.3 ±50.4)	>0.05	91
Aylık evden çalışılan gün sayısı (Ortanca (ort.±ss))	12.0 (13.2±0.50)	20.0 (15.8±0.53)	>0.05	67
Evden alışma suresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	20.0 (17.0 ±23.8)	24.0 (13.4 ±10.8)	>0.05	94
Çalışma Hızı (Ortanca (ort.±ss))	62.5 (65.9 ±19.6)	75.0 (70.0 ±19.1)	>0.05	94
Nicel Talepler (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (45.8 ±22.6)	50.0 (56.5 ±25.8)	>0.05	94
Duygusal Talepler (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (43.3 ±27.2)	62.5 (61.5 ±28.2)	0.008	94
İşe Etki (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (34.1 ±25.4)	25.0 (30.0 ±20.4)	>0.05	94
Gelişme Olanağı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (28.1 ±21.8)	12.5 (19.0 ±17.7)	0.045	94

Tablo 30 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Anksiyöz Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
İşin Anlamsızlığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (24.3 ±20.7)	25.0 (25.5 ±19.9)	>0.05	94
Öngörülebilirlik (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (33.5 ±23.0)	37.5 (38.0 ±21.5)	>0.05	94
Tanınırlık (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (35.5 ±24.4)	25.0 (36.0 ±24.0)	>0.05	94
Rol Açıklığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (25.4 ±21.2)	25.0 (25.0 ±16.1)	>0.05	94
Rol Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (40.6 ±23.0)	62.5 (64.5 ±22.4)	<0.001	94
Liderlik Kalitesi (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (33.3 ±21.7)	37.5 (38.5 ±25.2)	>0.05	94
Akran Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (38.8 ±22.5)	50.0 (38.0±19.3)	>0.05	94
Üst Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (45.7 ±24.2)	50.0 (44.0 ±25.3)	>0.05	94
Topluluk Duygusu (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (20.7 ±19.2)	25.0 (29.0 ±24.7)	>0.05	94
İş Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (35.3 ±22.3)	50.0 (47.5 ±28.4)	0.032	94

Tablo 30 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Anksiyöz Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Çalışma Koşulları Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (30.1 ±26.6)	50.0 (44.0 ±30.9)	0.047	94
İş-Ev Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (49.6 ±24.0)	75.0 (71.4 ±22.7)	<0.001	94
Güven (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (31.7 ±18.4)	37.5 (40.5 ±21.7)	>0.05	94
Adalet ve Saygı (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (43.8 ±24.1)	50.0 (49.0 ±21.9)	>0.05	94

Erkeklerde sosyodemografik özellikler ve çalışma yaşamı özellikleri ile depresif duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir (Tablo 31).

Tablo 31 Erkeklerde sosyodemografik özellikler, iş yaşamı değişkenleri ve partnerin çalışma durumuna göre depresif duygu durumu dağılımı

	Depresif Duygu Durumu			
	Yok	Var	P	N
Yaş:			>0.05	94
40 yaşın altı n (%)	36 (54.5%)	30 (45.5%)		
40 yaş ve üzeri n (%)	10 (35.7%)	18 (64.3%)		
Evde Birlikte Yaşanılan Kişiler:				
Partneri ile birlikte n (%)	30 (52.6%)	27 (47.4%)	>0.05	94
Çocuk/Çocuklarıyla birlikte n (%)	13 (40.6%)	19 (59.4%)	>0.05	94
Annesi ile birlikte n (%)	5 (33.3%)	10 (66.7%)	>0.05	94
Babası ile birlikte n (%)	4 (33.3%)	8 (66.7%)	>0.05	94
Yalnız yaşayanlar n (%)	10 (55.6%)	8 (44.4%)	>0.05	94
Ev arkadaşı ile birlikte n (%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	>0.05	94
Kardeşi ile birlikte n (%)	0 (0.00%)	3 (100%)	>0.05	94
Çocuk Varlığı:				
Çocuğu Olmayanlar n (%)	30 (52.6%)	27 (47.4%)		
Çocuğu Olanlar n (%)	16 (43.2%)	21 (56.8%)	>0.05	94
Eğitim Durumu:			>0.05	94

Tablo 31 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Depresif Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Lise n(%)	1 (16.7%)	5 (83.3%)		
Üniversite n (%)	32 (56.1%)	25 (43.9%)		
Yüksek Lisans/Doktora n (%)	13 (41.9%)	18 (58.1%)		
İşyeri Büyüklüğü:			>0.05	91
Küçük, mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	13 (59.1%)	9 (40.9%)		
Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar n (%)	31 (44.9%)	38 (55.1%)		
Görev Sınıfları:			>0.05	94
Rutin masa başı çalışanlar n (%)	20 (41.7%)	28 (58.3%)		
Yöneticiler ve kendi adına çalışanlar n (%)	26 (56.5%)	20 (43.5%)		
Evden Çalışma Durumu:			>0.05	93
Ofisten Çalışanlar n (%)	11 (42.3%)	15 (57.7%)		
Mix Çalışanlar n (%)	20 (52.6%)	18 (47.4%)		
Evden Çalışanlar n (%)	15 (51.7%)	14 (48.3%)		
Partnerin Çalışma Durumu:				
Partneri çalışanlar n (%)	21 (55.3%)	17 (44.7%)	>0.05	57
Partneri evden çalışanlar n (%)	12 (70.6%)	5 (29.4%)	>0.05	38

Tablo 32’de görüldüğü gibi duygusal talepler (50.0, p:0.045), işin anlamsızlığı (25.0, p:0.018), öngörülebilirlik (37.5, p:0.001), tanınırlık (50.0, p:0.001), rol çatışması (50.0, p:0.001), liderlik kalitesi (37.5, p:0.002), iş güvencesizliği (50.0, p:0.020), çalışma koşulları güvencesizliği (50.0, p:0.026), iş-ev çatışması (67.5, p<0.001), güven (43.8, p<0.001) ve adalet (50.0, p<0.001) puanları daha yüksek olanlarda depresif duygu durumu görülme sıklığı artmaktadır.

Tablo 32 Erkeklerde yaşı, işyerinde çalışma süresinin ve evden çalışma gün sayısının ve psikososyal risklerin depresif duygu durumu ile ilişkisi (Mann Whitney-U)

	Depresif Duygu Durumu			
	Yok	Var	P	N
Yaş (Ortanca (ort.±ss))	32.5 (35.2 ±8.55)	37.0 (36.9 ±7.16)	>0.05	94
Çalışanların işyerlerinde çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	60.0 (78.7 ±76.4)	72.0 (111 ±95.4)	>0.05	91
Aylık evden çalışılan gün sayısı (Ortanca (ort.±ss))	14.0 (14.0±6.19)	16.0 (13.7 ±7.07)	>0.05	67
Evden çalışma süresi (ay cinsinden) (Ortanca (ort.±ss))	19.0 (14.2 ±11.8)	24.0 (17.8 ±27.3)	>0.05	68
Çalışma Hızı (Ortanca (ort.±ss))	62.5 (63.6 ±20.0)	75.0 (70.3 ±18.5)	>0.05	94
Nicel Talepler (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (44.6 ±21.4)	50.0 (52.6 ±25.5)	>0.05	94
Duygusal Talepler (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (42.1 ±29.7)	50.0 (53.9 ±26.2)	0.045	94

Tablo 32 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Depresif Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
İşe Etki (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (30.4 ±24.1)	25.0 (35.4 ±24.1)	>0.05	94
Gelişme Olanağı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (23.6 ±20.6)	25.0 (27.6 ±21.6)	>0.05	94
İşin Anlamsızlığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (19.6 ±20.4)	25.0 (29.4 ±19.4)	0.018	94
Öngörülebilirlik (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (26.6 ±21.0)	37.5 (42.4 ±21.5)	0.001	94
Tanınırlık (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (27.2 ±21.6)	50.0 (43.8 ±23.9)	0.001	94
Rol Açıklığı (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (22.8 ±21.6)	25.0 (27.6 ±18.0)	>0.05	94
Rol Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (38.0 ±25.8)	50.0 (55.5 ±21.4)	0.001	94
Liderlik Kalitesi (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (27.4 ±22.5)	37.5 (41.7 ±20.8)	0.002	94
Akran Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (38.0 ±24.0)	50.0 (39.1 ±19.2)	>0.05	94
Üst Sosyal Desteği (Ortanca (ort.±ss))	50.0 (42.4 ±24.6)	50.0 (47.9 ±24.1)	>0.05	94

Tablo 32 bir sonraki sayfada devam etmektedir

Depresif Duygu Durumu				
	Yok	Var	P	N
Topluluk Duygusu (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (19.0 ±19.8)	25.0 (26.6 ±21.5)	>0.05	94
İş Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (32.6 ±20.8)	50.0 (44.3 ±26.5)	0.020	94
Çalışma Koşulları Güvencesizliği (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (27.2 ±24.6)	50.0 (40.1 ±30.4)	0.040	94
İş-Ev Çatışması (Ortanca (ort.±ss))	40.0 (42.8 ±24.6)	67.5 (67.4 ±20.1)	<0.001	94
Güven (Ortanca (ort.±ss))	25.0 (23.6 ±15.4)	43.8 (44.0 ±18.0)	<0.001	94
Adalet ve Saygı (Ortanca (ort.±ss))	37.5 (35.1 ±21.8)	50.0 (54.9 ±21.1)	<0.001	94

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada 152 özel sektörde çalışana ulaşılmıştır. İş-ev çatışması ile akıl sağlığı arasında anlamlı ve güçlü ilişki saptanmıştır; daha fazla iş-ev çatışmasına maruz kalanların daha sık anksiyöz ve depresif duygu durumu yaşadığı bulunmuştur. Oluşturulan çok değişkenli modellerde de bu ilişkinin devam ettiği gözlemlenmiştir. Bu ilişki çalışmanın ana hipotezini desteklemektedir. Anksiyete ve depresyonun, iş-ev çatışması ile ilişkisi bir çok çalışma ile desteklenmiştir (51–55).

Bu çalışmada oluşturulan hipotezin bir diğer adımı olan evden çalışmanın iş-ev çatışması üzerinden akıl sağlığını etkilediği doğrulanmamıştır. Evden çalışma ile iş-ev çatışması arasında bir ilişki bulunmamasına rağmen evden çalışanlarda daha sık anksiyöz duygu durumu varlığı görülmüştür. Eng ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da bu çalışmaya benzer şekilde iş-ev çatışması ile evden çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (41). Bunun yanı sıra Morganson ve arkadaşlarının 2010'da yaptığı çalışmada da ofisten çalışanlar ile evden çalışanlara arasında iş-ev çatışması arasında bir fark bulunmamıştır (56). Bu çalışmanın çıkış noktası iş-ev çatışmasının evden çalışma ile azalacağı üstüneydi ve özellikle ilgili araştırmaların başladığı ilk yıllarda bu yönde ilişki bulunmuştur (6,7,57). COVID-19 pandemisi ile çalışanların çoğunun evden çalışmaya başlaması, ebeveynlerin okullar kapanmışken çocukları ile ilgilenme şansı bulması özellikle pandeminin başlarında bu olumlu etkileşimi belirginleştirmiştir (58). Bunların yanı sıra evden çalışmanın iş-ev etkileşimini olumsuz etkilediğini destekleyen çalışmalar da mevcuttur (44,59,60).

Bunun yanı sıra evden çalışma ile iş-ev çatışması arasında bir ilişki bulunmasa da anksiyöz duygu durumu ile evden çalışma arasında ilişki bulunmuştur. Depresyon ile bu ilişki bulunamamıştır. Cinsiyet, yaş, görev ve evden çalışma durumunun değerlendirildiği modelde, mix çalışma evden çalışmaya göre koruyucu bulunmuştur. Bu ilişki modele iş-ev çatışması eklenince anlamlılığını yitirmiştir. Lange ve Kayser'in yaptığı çalışmada evden çalışma zaman içinde iş-ev çatışmasını azaltsa da anksiyeteyi artırmaktadır. (45). Bu çalışmada anksiyete ile evden çalışma arasında bir ilişki tespit edilse de Lange ve Kayser'in benzer olarak, bu ilişki iş-ev etkileşimi üzerinden değil başka çalışma koşulları üzerinden gerçekleşmektedir.

Çalışmanın diğer bulgularından birisi de ofis çalışanların, yöneticilere ve kendi adına çalışanlara göre daha fazla iş-ev çatışması hissettiğidir. Mühendisler, kıdemli uzmanlar gibi ofis çalışanlarının yöneticilerine ve aynı meslek grubundan olduğu halde kendi adına çalışan

akranlarına göre daha olumsuz yönde iş-ev etkileşimi yaşadığı literatürde çok tartışılmamış bir konuydu. Buna rağmen yapılan birkaç çalışmada tersine bir sonuç çıkmıştı; yöneticiler iş-ev çatışmasını masa başı çalışanlara göre daha fazla yaşamaktadır (61,62). Bu çalışmada literatürden farklı sonuç çıkmasının nedeni işe etki olmuş olabilir.

Bu çalışmada kadınlar, erkeklere göre daha fazla iş-ev çatışması bildirmiştir. Buna rağmen çok değişkenli analizlerde kadınlarda akıl sağlığı ile iş-ev çatışması arasındaki ilişki saptanmamıştır. Bu durumu kadınlarda akıl sağlığı ile çalışma koşulları arasında güçlü bir ilişki olmadığını düşündürmüştür.

5.1. Akıl Sağlığı Bulgularının Değerlendirilmesi

Bu çalışmada olumsuz iş-ev etkileşiminin (iş-ev çatışmasının) akıl sağlığını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. İş-ev çatışması ile akıl sağlığı arasındaki ilişki literatür ile desteklenmektedir (53,63,64). Lange ve Kayser'in 5163 kişide yaptığı çalışmada, iş-ev çatışması arttıkça iş anksiyetesi artmaktadır (45). Buna karşın Antino ve arkadaşlarının COVID-19 pandemisinde evden çalışanları takip ettiği çalışmada, iş-ev çatışması ile anksiyete ve depresyon artırmasına rağmen zaman içinde iş-ev çatışması daha fazla yükselirken anksiyete ve depresyon bu eğimi takip etmemiştir (54). Miller ve arkadaşlarının kişilik yapıları, iş-ev ve ev-iş çatışmasının depresyon ve anksiyete üzerindeki etkisini incelediği çalışmada farklı sonuçlar bulunmuştur. İş-ev çatışması güçlü şekilde depresyonu etkilemekte ancak anksiyeteyi etkilememektedir. Özellikle nevrotik ve açıklık kişilik yapısındaki kişilerde iş-ev çatışması depresyona neden olmaktadır. Anksiyetede ise aslında ev-iş yönünde çatışmanın etkili olduğunu göstermişlerdir (55).

Bu çalışmada KOPSOR-3 ölçeği ile ölçülen talepler temalı psikososyal riskler (Çalışma hızı, duygusal talepler, nicel talepler ve iş-ev çatışması) ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Depresif duygu durumu varlığı ile ise sadece duygusal talepler ilişkili bulundu. Kişiler arası ilişkilerde ise rol çatışması puanı daha yüksek olan çalışanların anksiyöz duygu durumu hissetme olasılığı daha fazla bulunmuştur. Depresif duygu durumunda ise öngörülebilirlik, tanınırlık, rol çatışması, rol açıklığı, liderlik kalitesi, güven ve adalet ile ilişki bulunmuştur. Bunların yanı sıra iş güvencesizliği ve çalışma koşulları güvencesizliği ile anksiyöz duygu durumu; işin anlamsızlığı ile depresif duygu durumu arasında ilişki bulunmuştur. Anksiyöz duygu durumu için oluşturulan Model 3'te iş-ev çatışması ve rol çatışmasının anksiyöz duygu durumu artırdığı gözlemlendi. Depresif duygu durumu için

yapılan ileri analizlerde de sadece iş-ev çatışması ve güvenin risk oluşturduğu gözlemlendi. Literatürde genelde çalışılan şekli ile iş talebi-işte özgürlük modelinde yüksek taleplerin hem anksiyete hem de depresyonu olumsuz etkilemektedir (65). Ancak bu çalışmadaki ileri analizlerde iş-ev çatışması dışında taleplerle akıl sağlığı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmada benzer olarak Souto ve arkadaşları da çalışma hızı, nicel talepler, duygusal talepler, iş güvencesizliği, rol çatışması ve iş-ev çatışması ile anksiyete arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur (66). Bu çalışmanın ileri analizlerinde rol çatışması ve iş-ev çatışması ile anksiyete arasındaki ilişki sorgulanmamıştır. Souto ve arkadaşları da literatüre uygun olarak iş talepleri ile anksiyete ilişkisini irdelemiştir. Bu çalışmada literatürün aksine rol çatışmasının anksiyöz duygu durumu ile ilişkili bulunmasının en önemli nedeni literatürün aksine iş yükü kökenli ileri analizler yapılmamış olması olabilir. İş yükünü tek bir değişken olarak almayıp en güçlü ilişkisi olan değişkenler modele eklendiğinde rol çatışması daha önemli bir risk olarak belirlendi. Çalışmamızın araştırma hipotezi gereği iş yükü temelli bir model oluşturulmasının bir anlamı olmayacaktı. Bunun yanı sıra literatürden farklı bir model kurulduğunda iş yükünün anlamını yitirmesi iş talebi-işte özgürlük modelinin bu hipotezde çalışmadığını göstermektedir. Ne yazık ki depresif duygu durumu için de benzer bir durum söz konusudur: İş talepleri ile depresyon arasındaki ilişki sıkça araştırılsa da diğer risk faktörlerinin üzerinde pek durulmamıştır (65,67,68).

Bu çalışmada genç yaş grubunun daha sık anksiyöz duygu durumu yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu ilişki ileri analizlerde de anlamlılığını koruyarak ileri yaş, anksiyöz duygu durumu için koruyucu bulunmuştur. Bu çalışmanın aksine yaş ile birlikte anksiyöz duygu durumu varlığının artması beklenmektedir (69,70). Bu çalışmada yaş ile anksiyöz duygu durumu varlığının azalmasının en önemli nedeni o dönemde ülkede yaşanan ekonomik hareketlilik olabilir. İleri yaştaki katılımcılar genelde yönetici konumunda, muhtemelen belli bir ekonomik birikimi olan kişilerdir. Bunun aksine gençler ise iş hayatına göreceli olarak yeni başlamış, zaten son 10 yıldır var olan ekonomik gergitlerden kaynaklı kendilerini daha güvencesiz hissediyor ve gelecek kaygısı yaşıyor olabilirler.

Anksiyöz duygu durumunun aksine yaş ile depresif duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Genelde depresyonun yaş ile artacağı düşüncesi hâkim olsa da bu yaşlanmada 65 yaş ve üzeri grubu vurgulamaktadır. Diğer yandan özellikle çalışan yaş grubunda yaş ile depresyon arasında ilişki bulmayan çalışmalar da bulunmaktadır (71,72).

Partneri veya eşi ile yaşayanların daha az anksiyöz duygu durumu olduğu bulundu. Yalnız yaşama ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Beutel ve arkadaşlarının Gutenberg çalışmasından yaptığı araştırmaya göre yalnızlık ile anksiyete arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki vardır (73). Onların çalışmasında partner varlığı ile anksiyete arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak partnerle birlikte yaşamak sorgulanmamıştır. Bu çalışmada partnerle birlikte yaşayanlarda daha az anksiyöz duygu durumu varlığının nedeni Beutel'in çalışmasındaki yalnızlık hissi ile açıklanabilir: Evde kendi akranı bir kişi ile yaşamak, kişinin yalnızlık hissini azaltarak anksiyöz duygu durumu varlığını düşürmektedir. Bunun aksine anne ile yaşamanın anksiyöz duygu durumunu artırdığı gözlemlendi. Bu analizin gücü düşük olsa da modernleşmeye çalışan Türk aile yapısında annenin yeri ve çalışan insanlarda ev içinde baskın ikinci bir gücün varlığı kişilik sınırlarına tehdit vb. durumlar nedeniyle anksiyöz duygu durumunu artırmış olabilir. Bunun yanı sıra araştırmada anne baba kavramı evde bakım verilmesi gereken yaşlı varlığını sorgulamak için soruldu. Bu nedenle Türkiye'nin sosyolojik yapısı için önemli olan kayınvalide kayınpeder sorgulanmadı. Bu konunun Türkiye özelinde tekrar değerlendirilmesi gerekmektedir.

Birlikte yaşanan kişi ile depresif duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak anksiyöz duygu durumuna benzer olarak partner ile yaşamanın depresif duygu durumunu azaltacağı düşünülmektedir (71). Çalışmamızda eğitim durumu ile depresif duygu durumu arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Norveç ve Almanya'da yapılan geniş çaplı araştırmalarda da depresyon ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (71,72). Buna rağmen TILDA araştırması kadınlarda ve erkeklerde yüksek eğitimli grubun depresyon açısından daha riskli olduğu gözlemlenmiştir (74). Masa başı çalışanlar ile yöneticiler arasında depresif duygu durumu arasında ilişki gözlemlenmemiştir. Bu çalışmada literatürden farklı sonuç çıkmasının veya depresif duygu durumu ile bu değişkenler arasında ilişki bulunmamasının nedeni çalışmaya depresif duygu durumu olanların olmayanlara göre daha çok katılma eğiliminde olması olabilir. Bunu destekleyecek şekilde, çalışma örneklemimizin %51.3'ü depresif duygu durumu olduğunu bildirmiştir ve grubun HAD depresyon alt ölçeği ortancası 8'dir. (8 ölçeğin depresif duygu durumu var-yok kesim noktasıdır) Kısacası örnekleme depresyonda bir yığılma bulunmaktadır. Bu nedenle genel toplumda gözlenen farkların bu çalışmada gözlemlenmemesine neden olmuş olabilir.

Tüm grupta eğitimle anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamadı. Yapılan çalışmalar düşük eğitim seviyesi ile anksiyete arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur (70,75). Bu

çalışmada belirli bir eğitim seviyesi ve üzeri, masa başı çalışacak kişiler alındığı için eğitim ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki beklenmiyordu.

5.2. İş-Ev Çatışması Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmamızda kadınların erkeklere göre daha fazla iş-ev çatışması yaşadığı bulunmuştur. Kadınların, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle iş-ev çatışmasını erkeklerden fazla hissetmesi beklenen ve literatürle desteklenen bir sonuçtur (10,13–15,44). Bu sonucun aksini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar iş-ev çatışmasında cinsiyetler arası farklılık olmadığını desteklemektedir (58,76). Son yıllardaki bu değişime rağmen bu çalışmadaki kadınların hala erkeklere göre daha fazla iş-ev çatışması hissetmesinin birkaç nedeni olabilir. Öncelikle Türkiye’de bu çalışmaların yapıldığı ülkelerin aksine toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha fazla olduğu ve kadının iş gücüne katılımı daha azdır (77). Yine buna paralel diğer ülkelere göre hala daha muhafazakâr, mesai saati dışı çalışılmasını talep eden ve özel hayata saygısı olmayan yöneticilerin varlığı kadınları evdeki görevlerini yerine getirememesine neden olabilmektedir. Diğer bir neden ise çalışmanın yapısı kaynaklı özellikle iş-ev çatışması yaşayan kadınların çalışmaya daha fazla katılım göstermesi olabilir. Kadınların erkeklere göre daha az katılım göstermesi bu olasılığı desteklemektedir.

Yaş ve iş-ev çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (korelasyon da bulunamamıştır). Yaş arttıkça iş-ev çatışmasını artığı gösteren çalışmalar bulunmaktadır (44). Bunların aksine Schieman ve Galvin’in eğitim ile iş-ev çatışmasının ilişkisini araştırdığı modellerinde yaş ile iş-ev çatışması arasında ters yönde bir ilişki bulunmuştur (15).

Partnerle/eş ile yaşamak iş-ev çatışmasını etkilemediği bulunmuştur. Van der Lippe ve Lippenyi’nin çalışmasında partner varlığı ile iş-ev çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (44). Özellikle çocuk varlığında partner ile birlikte yaşamak ev görevlerini bölmeye yardım ettiği için iş-ev etkileşiminin olumlu etkilenmesi beklenmektedir. Bu çalışmada ilişki bulunmamasının nedeni evde partneri ile birlikte yaşayanların çocuk varlığı benzer dağılmadığı için olabilir.

Çocukla yaşayanların iş-ev çatışması puanı daha yüksek bulunmuştur. Çocukla birlikte yaşamının daha fazla ebeveynlik görevi anlamına geldiği için çocuklarıyla yaşayanların daha

fazla iş-ev çatışması yaşaması beklenen ve literatür ile desteklenen bir sonuçtur (15). Bu ilişki küçük çocuğu olanlarda daha güçlü gözlemlenmektedir (58,78).

Eğitim durumunun iş-ev çatışması üzerine etkisi olmadığı gözlemlendi. Schieman ve Glavin'in farklı iş kollarında çalışan ve farklı meslekleri olan 2544 kişi ile yaptığı çalışmada ise yüksek eğitilmişlerin, daha düşük eğitilmişlere göre daha fazla iş-ev çatışması yaşadığı görülmüştür (15). Schieman ve Galvin bu durumu iyi eğitilmiş kişiler sorumlulukları ve gerilimi daha fazla olan işlerde çalışmasından kaynaklı olduğunu vurgulamaktadır.

Firma ölçek büyüklüğü ile iş-ev çatışması arasında bir ilişki bulunamadı. Van der Lippe ve Lippenyi'nin çalışması da benzer sonuçları bulmuştur (44). Küçük ve orta işyerlerinde geleneksel yapıdan kaynaklı ev sorumlulukları için çalışanlara esneklik sağlanırken büyük firmalarda iş-ev dengesini güçlendiren politikalar uygulanıyor olabilir. Bu nedenle de çalışanların arasında iş-ev çatışması açısından bir farklılık bulunmamış olabilir.

Çalışmamızda ofis çalışanlarının, yöneticilere göre daha yüksek iş-ev çatışması puanı olduğu gözlemlendi. Emsli ve arkadaşlarının bir bankada çalışan 2176 kişi ile yaptığı çalışmada ise üst düzey yöneticilerin hem alt düzey yöneticiler hem de beyaz yakalıları göre daha fazla iş-ev çatışması yaşadıklarını göstermiştir (61). Yöneticiler ile masa başı çalışanların iş-ev çatışması karşılaştıran çok çalışma olmamasına rağmen genel görüş Emsli ve arkadaşlarının bulgularına paraleldir (62). Bu çalışmadaki farklılık işe etki ve çalışmada ölçülemeyen işte özgürlükten kaynaklı olmuş olabilir. İşte özgürlükleri düşük olan beyaz yakalıları işlerinin ev sorumluluklarını olumsuz etkilemesi daha çok yaşamamış olabilir.

5.3. Evden Çalışmanın, Psikososyal Riskler ve Akıl Sağlığı Üzerine Etkisi

Çalışma grubunun % 37.7'si sürekli evden çalışırken % 21.2'si sürekli ofisten, geri kalanı da haftalık veya günlük dönüşümlerle hem evden hem de ofisten çalışmaktaydı. Beyaz yakalıların çalışma durumu neredeyse eşit dağılmasına rağmen yöneticiler genelde evden veya mix çalışmaktaydı. Erkekler, kadınlara göre daha çok mix çalışıyordu.

Evden çalışanlar ile mix ve ofiste çalışanlar arasında iş-ev çatışması açısından anlamlı bir fark bulunmadı. Literatürde bu ilişki farklı yönlerde bulunmuştur. Özellikle bu konunun araştırılmaya başlandığı 2000'li yıllarda evden çalışmanın iş ev çatışmasını azalttığı gösterilmiştir (6,7,57). Bu çalışmalar, kişilerin kendi zaman yönetimlerinde daha fazla söz

sahibi olması, işe gitmek için zaman harcamaması veya hem işi ile uğraşırken hem de evdeki sorumluluklarını yerine getirme şansı nedeniyle evden çalışmanın, ofisten çalışmaya göre iş-ev çatışmasını azalttığını iddia etmektedir (57). Bu ilişkinin olumsuz yönde olduğunu veya fark olmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (41,44,56,59,60). Evden çalışmanın iş-ev çatışmasını, sınırlı kaynakla aynı anda birçok sorumlulukla uğraşma nedeniyle artıracak görüşü de mevcuttur (79). Delanoeije ve Verbruggen ise iş-ev çatışması ile evden çalışmanın arasındaki ilişkinin evden çalışmaya karar verme özgürlüğüne bağlı olduğunu belirtmişlerdir (80). Bu çalışmada ilişki bulunmamasının nedeni buna bağlı olmuş olabilir. Pandemi sonrası dönemde bazı firmalar ofise dönüş gerçekleştirirken çalışanlarına çalışma yerlerini kendi yöneticileri ile belirleme şansı verdiler. Böylelikle iş-ev çatışması ile çalıştığı yer arasında ilişki bulunan çalışanlar buna göre seçim yapmış olabilir.

Çalışmamızda tek değişkenli analizlerinde evden çalışanların, mix ve sürekli ofisten çalışanlara göre daha sık anksiyöz duygu durumu bildirdiği görülmüştür. Bunun yanı sıra; psikososyal risklerin eklenmediği modelde mix çalışmanın evden çalışmaya göre anksiyöz duygu durumundan koruduğu gözlemlenmiştir. Modelde de bu ilişkinin devam etmesi evden çalışma ile anksiyöz duygu durumu arasında bir ilişki olduğunu desteklemektedir. Lange ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada evden çalışma ile anksiyete arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmaya göre evden çalışma süresi arttıkça anksiyete artırmaktadır; ancak iş-ev çatışması azalmaktadır (45). Bu çalışmada evden çalışma ile anksiyöz duygu durumu arasında iş-ev çatışmasından bağımsız bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra depresif duygu durumu ile evden çalışma arasında bir ilişki bulunamamıştır. Evden çalışma ile akıl sağlığı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar yetersizdir (81). Bununla birlikte depresif duygu durumu ile evden çalışma arasında anlamlı ilişki bulunamayan çalışmalar da bulunmaktadır (82,83). Yukarıda da tartışıldığı gibi evden çalışmanın kişinin kendi kararına bağlı olması veya kişilik yapısı bu ilişkileri etkilemiş olabilir.

Evden çalışanlarda mix çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik puanı olduğu gözlemlenmiştir. Daha önceki çalışmalarda evden çalışmanın tükenmişliği azalttığı bulunmuştur (84,85). Yine çalışmamızda literatürde pek çalışılmayan veya ilişki bulunmayan evden çalışanların daha tanınır olduğu, üst sosyal desteklerinin daha iyi olduğu ve güven puanlarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna rağmen literatürde sıkça çalışılan ve evden çalışma ile ilişkili bulunan duygusal talepler, nicel talepler, işe etki, sosyal destek ve işin anlamı ile ilişki bulunamamıştır (84,86). Bu çalışmadaki bu farklılıkların öncelikli nedeni tamamen

evden çalışanların daha iyi eğitimli “gözde” çalışanlar olması olabilir. Türkiye gibi evden çalışma kültürü olmayan bir ülkede geleneksel iş yapısında ofisten çalışma daha çok desteklenmektedir. Ancak bu düzenin “gözde” çalışanlarına evden çalışma şansı daha çok verilmektedir. Kısacası kişiler zaten işyerlerinde tanınır oldukları için evden çalışıyor olabilir. “Gözde çalışanların” üst sosyal desteğinin daha iyi olması beklenen bir şeydir. Yine benzer nedenle işyerinde güvenin daha iyi olduğunu düşünüyor olabilirler. Buna rağmen tükenmişlik puanlarının daha yüksek olmasının nedeni çalışma hızı olabilir. Tanınırlıkları ve üst sosyal destekleri tükenmişliklerine çalışma hızı kadar etkilememiş olabilir.

5.4. Kadın ve Erkeklerin Akıl Sağlığı Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmamızda cinsiyet ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadınlar erkeklere göre daha fazla anksiyöz duygu durumu bildirirken anksiyöz duygu durumu olanların daha genç olduğu gözlemlendi. Kadınlarda anksiyöz duygu durumunun erkeklere göre daha sık gözlemlenmesi literatür ile uyumludur (65,69,70,73,87). Anksiyöz duygu durumunun aksine depresif duygu durumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kadınlarda depresif semptomların ve depresyonun daha yaygın olması beklenmektedir (65,69,71,73,87,88). Bizim çalışma grubumuzun % 51.3’ü depresif duygu durumu olduğunu bildirmiştir. Buna bağlı olarak çalışmamıza depresif duygu durumu olanlar daha fazla katılım göstermiş olabilir. Bu nedenle cinsiyet ile depresif duygu durumu arasında ilişki bulunamamış olabilir.

Tablo 23’te yaş anksiyöz duygu durumu açısından kadınlarda koruyucu olduğu görülmektedir. Erkekler de ise yaşın anksiyöz duygu durumu ile anlamlı bir ilişkisi saptanmamıştır (tek değişkenli analizlerde de kadınlarda yaş ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur; erkeklerde bu ilişki gözlemlenmemiştir). Erkeklerde mix çalışmanın sürekli evden çalışmaya göre, kadınlarda ise ofisten çalışmanın sürekli evden çalışmaya göre anksiyöz duygu durumundan koruyucu olduğu bulundu. Kadınlarda psikososyal riskler ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı (ikili analizleri destekleyecek şekilde). Bu sonuçlara ek olarak ofisten çalışmanın kadınlarda anksiyöz duygu durumundan koruyucu çıkması bu çalışmada ölçülmeyen değişkenlerin bu durumu etkileyebileceği düşüncesini akla getirmektedir. Ev ile ilgili sorulan değişkenler de göz önüne alınınca kadınlar ev-iş çatışması yönünde bir gerilim yaşamakta olabilir veya toplumsal olarak kadınların daha fazla anksiyete

hissetmesine neden olan sosyal normlar neden olmuş olabilir. Chandola ve arkadaşlarının Helsinki, Londra ve Japonya'nın batı kıyısından kohortlar ile yaptığı çalışmada hem kadınlar da hem de erkeklerde iş-ev çatışması kötü akıl sağlığı ile ilişkili bulunmuştur. Ancak Japonya kohortunda ev-iş çatışmasının, iş-ev çatışmasına göre akıl sağlığını daha çok etkilediği gözlemlenmiştir (12). Türkiye'de de toplumsal cinsiyet rolleri Helsinki ve Londra'nın aksine Japonya gibi hala güçlü, bu nedenle Chandola'nın çalışması araştırma grubumuzdaki kadınların ev-iş çatışması yaşadığı ve anksiyöz duygu durumu ile bu çatışmanın daha güçlü ilişkisi olduğu desteklemektedir.

Erkeklerde ise iş-ev çatışması ve rol çatışması genel grupta olduğu gibi anksiyöz duygu durumu için risk olarak bulunmuştur. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek tükenmişlik puanına sahiptir ve birçok psikososyal risk puanının erkeklerden anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır (çalışma hızı, öngörülebilirlik, iş güvencesizliği, çalışma koşulları güvencesizliği). Ancak anksiyöz duygu durumu ile psikososyal riskler arasındaki ilişki kadınlarda gözlemlenmemiştir.

Benzer şekilde depresif duygu durumu için oluşturulan modelde de kadınlarda hiçbir değişken ile depresif duygu durumu arasında ilişki bulunamamıştır. Ancak erkeklerde genel grupta olduğu gibi iş-ev çatışması ve güven depresif duygu durumu için risk oluşturduğu gözlemlendi. İkili analizlerde de benzer şekilde kadınlarda psikososyal risklerle depresif duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen erkeklerde duygusal talepler, işin anlamsızlığı, öngörülebilirlik, tanınırlık, rol çatışması, liderlik kalitesi, iş güvencesizliği, çalışma koşulları güvencesizliği, iş-ev çatışması, güven ve adalet-saygı puanları yüksek olanların daha çok depresif duygu durumu hissettiği bulundu. Çalışma koşullarının kadınlara göre erkeklerin akıl sağlığını daha çok etkilediği literatür ile desteklenmektedir (89–92). Buna karşın Boini ve arkadaşları kadınların da akıl sağlığının çalışma şartlarından (iş güvencesizliği, iş-ev çatışması ve duygusal yük) etkilendiğini gözlemlemiştir (93). Yine bu çalışmada erkeklerde, iş-ev dengesizliği ile akıl sağlığı arasında ilişki bulunmazken, kadınlarda kısa dönem maruziyetlerin iş-ev dengesizliğinin akıl sağlığına olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir (93). Bu çalışmada psikososyal risklerin akıl sağlığına etkisinin, cinsiyetler arasında bu kadar farklı çıkmasının en önemli nedeni toplumsal cinsiyet rolleri olabilir. İş öncelikli sorumlulukları olarak gören erkekler, psikososyal risklerden daha çok etkileniyor olabilir. Yine buna paralel olarak üstte bahsedildiği gibi, kadınların ev-iş yönünde bir çatışma yaşıyor olma olasılıkları özellikle anksiyöz duygu durumunda belirgin cinsiyetler arası fark olmasına rağmen akıl sağlığının psikososyal riskler ile ilişkisinin bulunmamasına neden olmuş olabilir.

Yapılan tek değişkenli analizlerde kadınların anksiyöz duygu durumu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Erkeklerde ise bu ilişki bulunamamıştır. Kadınlardaki bu ilişkinin g¼c¼ genel gruba g¼re daha zayıftır ve genel gruptaki çocuk sahibi olma ile yaş arasındaki ilişki kadınlarda g¼zlemlenmesine rağmen, çocuk sahibi olma ile anksiyete arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma grubunun k¼¼¼k olması bu duruma neden olmuş olabilir. Yine genel analizlerde bu ilişkilerin belirginleşmesi ve g¼c¼n¼n artması bunu desteklemektedir. Yine de erkekler daha kalabalık bir grup olmasına rağmen bu ilişkinin g¼zlemlenmemesi kadınlarda anksiyöz duygu durumu ile yaş arasında gerçekten bir ilişki olduğunu d¼ř¼nd¼rmektedir.

Erkeklerde ise şaşırtıcı şekilde anne ile yaşamanın anksiyöz duygu durumunu artırdığı g¼zlemlenmiřtir. Kadınlarda ise bu g¼zlemlenmemiřtir. Yine genel grupta da olduğu gibi bu ilişkinin g¼c¼ zayıftı ancak g¼rneklemen sayısının d¼ř¼r¼lmesine rağmen bu ilişkinin tekrar g¼zlemlenmesi bu ilişkinin g¼z ardı edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır.

şaşırtıcı şekilde kadınlarda anksiyöz duygu durumu ile işyeri b¼y¼kl¼ę¼ arasında genel grupta g¼zlemlenmeyen bir ilişki bulundu (g¼c¼ % 82). B¼y¼k şirketler ile k¼¼¼k ve orta g¼lçekli şirketler arasında bu farkın psikososyal riskler¼zerinden oluşması beklenmektedir. Anca psikososyal riskler ile anksiyöz duygu durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. B¼y¼k şirketlerde çalışmanın kadınların sosyal stat¼s¼n¼ artırıp toplumsal kabullerini kolaylaştırdığı i¼in bu fark oluşmuş olabilir (iş-ev zenginleşmesi yaşanmış olabilir). Farklı bir yorum ile erkekler d¼nyasında okuyup kendilerine bir hayat kurmaya çalışan bu kadınlar b¼y¼k şirketlerde daha fazla kendilerini gerçekteştirdiklerini d¼ř¼n¼yor olabilirler. B¼y¼k şirketlerde çalışınca aileleri tarafından sosyal rollerinin gerçekteşmesi daha az bekleniyor ve b¼y¼lelikle kendilerine daha çok zaman ayırıyor olabilirler.

Depresif duygu durumu a¼ısından da benzer sonu¼lar bulundu. Ayrıca evden çalışmanın depresif duygu durumu ile anlamlı ilişkisi olduğu g¼zlemlendi. Modelden farklı olarak ofiste çalışanlarda s¼rekli evden çalışanlara g¼re daha az depresif duygu durumu g¼zlemlendi. Buna benzer olarak kadınlar i¼in oluşturulan modelde de ofisten çalışma, evden çalışmaya g¼re anksiyöz duygu durumundan koruyucu bulunmuştur. Lyttelton ve arkadaşların COVID-19 pandemisi g¼zelinde yaptığı çalışmada da evden çalışan kadınlar daha sık anksiyöz ve depresif duygu durumu bildirmişlerdir. Bunun nedeni olarak evden çalışırken g¼zellikle çocuk bakımında cinsiyet rollerinin belirginleştiği vurgulanmıştır (32).

5.5. Araştırmanın Güçlü Yanları

Bu çalışma Türkiye’de evden çalışma ile iş-ev etkileşimi ve akıl sağlığı ilişkisini araştıran ilk çalışmadır. Bunun yanı sıra iş-ev etkileşimi ile özellikle depresyon ve anksiyete arasındaki ilişkiyi araştıran nadir çalışmalardan biridir.

Araştırmada iş-ev etkileşimi yanı sıra birçok psikososyal risk ölçülmüştür ve bu ölçümde KOPSOR-3 kullanılması araştırmanın güçlü yanlarından biridir. Yine talep-kontrol modeli dışında boyutların direkt ilişkisi araştırılması çok değişkenli analizlerde literatürde göz ardı edilen psikososyal risklerle akıl sağlığı arasında ilişkiyi ortaya çıkarmıştır.

Türkiye’nin kültürel yapısını işaret eden ve uluslararası literatürde çok değinilmeyen sosyodemografik değişkenlerle akıl sağlığı arasında ilişki bulunmuştur. Bu ilişki ileride Türkiye ve benzer ülkelerde yapılacak çalışmalar için önemli bir ipucudur.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş-ev çatışması ile akıl sağlığı arasında güçlü bağlar bulunmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet rollerine göre değerlendirildiğinde Türkiye’de erkeklerin akıl sağlığının iş-ev çatışması ve işyerindeki psikososyal risklerden daha çok etkilendiği gözlemlenmiştir. Kadınlarda ise evden çalışmanın -düşük güçte de olsa- akıl sağlığı üzerine olumsuz etkisi olduğu görülmüştür. Bu nedenle; gelecek çalışmalarda iş-ev zenginleşmesi ve ev-iş çatışmasının özellikle kadınlarda araştırılması önerilmektedir.

Çalışmamızda her iki cinsiyetin de toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle akıl sağlığının olumsuz etkilendiği gözlemlenmiştir. Bu nedenle özellikle kadınların eğitimi ve beyaz yakalı istihdamının politikalar ile desteklenmesi ve çalışma koşullarında değişikliklerle-çalışma saatlerinin kısaltılması gibi- erkeklerin iş dışı hayatlarına da aktif katılımının sağlanması önerilmektedir.

İşyerindeki psikososyal riskler ve sonuçları tartışmasız hem bireysel hem de toplumsal açıdan önemli sorunlar oluşturmaktadır. Türkiye’de bu sorunların azaltılması için işyerindeki psikososyal risklerin yasal düzenlemeler ile işyerlerinde düzenli ölçülmesi ve ilgili girişimlerin yapılması desteklenmelidir.

KAYNAKLAR

1. AMERICAN TIME USE SURVEY — MAY TO DECEMBER 2019 AND 2020 RESULTS. :28.
2. European Union, Eurostat. Eurostat regional yearbook 2021. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2021.
3. An employer's guide on managing your workplace during COVID-19 [Internet]. 2020 Mar [cited 2022 May 18]. Available from: http://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_740212/lang--en/index.htm
4. T.C. Resmî Gazete [Internet]. [cited 2021 Jun 6]. Available from: <https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarih=2020-03-22&mukerrer=1>
5. Allen TD, Golden TD, Shockley KM. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychol Sci Public Interest*. 2015 Oct 1;16(2):40–68.
6. Allen TD, Johnson RC, Kiburz KM, Shockley KM. Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*. 2013;66(2):345–76.
7. Golden TD, Veiga JF, Simsek Z. Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*. 2006;91(6):1340–50.
8. Greenhaus JH, Parasuraman S, Collins KM. Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2001;6(2):91–100.
9. Parasuraman S, Simmers CA. Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*. 2001;22(5):551–68.
10. Eby LT, Casper WJ, Lockwood A, Bordeaux C, Brinley A. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*. 2005 Feb 1;66(1):124–97.
11. Barling J, Macewen KE. Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*. 1992;13(6):573–83.
12. Tarani Chandola, Pekka Martikainen, Mel Bartley, Eero Lahelma, Michael Marmot, Sekine Michikazu, et al. Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK | *International Journal of Epidemiology* | Oxford Academic [Internet]. [cited 2021 Jun 27]. Available from: <https://academic.oup.com/ije/article/33/4/884/665535?login=true>
13. Kreiner GE. Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*. 2006;27(4):485–507.

14. Mackey Jones W, McKenna J. Women and work-home conflict: a dual paradigm approach. *Health Education*. 2002 Jan 1;102(5):249–59.
15. Schieman S, Glavin P. Education and Work-Family Conflict: Explanations, Contingencies and Mental Health Consequences. *Social Forces*. 2011 Jun 1;89(4):1341–62.
16. WHO. Protecting workers' health [Internet]. [cited 2021 Jul 13]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
17. WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report [Internet]. [cited 2022 Jul 5]. Available from: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240034945>
18. Michael Marmot, Richard G. Wilkinson, editors. *Sağlığın Sosyal Belirleyicileri*. 1st ed. İstanbul: İNSEV Yayınları; 2009.
19. APA Dictionary of Psychology [Internet]. [cited 2022 Jul 25]. Available from: <https://dictionary.apa.org/>
20. Health JIC on O, editor. *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Geneva: International Labour Office; 1986. (Occupational safety and health series).
21. Leka S, Griffiths A, Cox T, Team WHOO and EH. *Work organisation and stress : systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives* [Internet]. World Health Organization; 2003 [cited 2021 Jul 13]. Available from: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42625>
22. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979;24(2):285–308.
23. Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *Am J Public Health*. 1981 Jul 1;71(7):694–705.
24. Eriksen HR, Ursin H. Subjective health complaints, sensitization, and sustained cognitive activation (stress). *Journal of Psychosomatic Research*. 2004 Apr 1;56(4):445–8.
25. Grönlund A. More Control, Less Conflict? Job Demand–Control, Gender and Work–Family Conflict. *Gender, Work & Organization*. 2007;14(5):476–97.
26. Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*. 1988 Oct 1;78(10):1336–42.
27. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996;1(1):27–41.

28. Erwandi D, Lestari F, Djunaedi Z, Matury HJE. Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 2021 Feb 23;8(3):195–214.
29. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 1985;10(1):76–88.
30. Greenhaus JH, Powell GN. When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*. 2006;31(1):72–92.
31. Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM. Mothers' work–family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*. 2015;41(2):266–77.
32. Lyttelton T, Zang E, Musick K. Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work [Internet]. Rochester, NY; 2020 [cited 2022 Nov 1]. Available from: <https://papers.ssrn.com/abstract=3645561>
33. white-collar [Internet]. [cited 2022 Sep 28]. Available from: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/white-collar>
34. Prinz M. White-collar Workers, History of. In: Smelser NJ, Baltes PB, editors. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* [Internet]. Oxford: Pergamon; 2001 [cited 2021 Jun 6]. p. 16496–500. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B0080430767027091>
35. Åkerstedt T, Discacciati A, Häbel H, Westerlund H. Psychosocial work demands and physical workload decrease with ageing in blue-collar and white-collar workers: a prospective study based on the SLOSH cohort. *BMJ Open*. 2019 Sep 1;9(9):e030918.
36. Januario LB, Batistao MV, Coury HJ, Oliveira AB, Sato TO. Psychosocial Risk Factors and Musculoskeletal Symptoms among White and Blue-collar Workers at Private and Public Sectors. *Ann Occup Environ Med*. 2014 Jul 25;26:20.
37. BAuA - Repitorium - Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ) - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [Internet]. [cited 2022 Sep 28]. Available from: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Schriftenreihe/Forschungsberichte/2005/Fb1058.pdf?_blob=publicationFile%26v=4
38. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work [Internet]. ILO. 2020 [cited 2022 May 18]. Available from: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm
39. Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019 Jan 2;28(1):51–73.

40. Bloom N, Liang J, Roberts J, Ying ZJ. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment *. *The Quarterly Journal of Economics*. 2015 Feb 1;130(1):165–218.
41. Eng W, Moore S, Grunberg L, Greenberg E, Sikora P. What Influences Work-Family Conflict? The Function of Work Support and Working from Home. *Curr Psychol*. 2010 Jun 1;29(2):104–20.
42. Baltes BB, Briggs TE, Huff JW, Wright JA, Neuman GA. Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*. 1999;84:496–513.
43. Whitener EM. Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment?: A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management*. 2001 Sep 1;27(5):515–35.
44. van der Lippe T, Lippényi Z. Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Soc Indic Res*. 2020 Sep 1;151(2):383–402.
45. Lange M, Kayser I. The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee’s Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022 Jan;19(9):4955.
46. Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2005;31(6):438–49.
47. Şahan C, Baydur H, Demiral Y. A novel version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire-3: Turkish validation study. *Archives of Environmental & Occupational Health*. 2019 Nov 2;74(6):297–309.
48. Burr H, Berthelsen H, Moncada S, Nübling M, Dupret E, Demiral Y, et al. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*. 2019 Dec 1;10(4):482–503.
49. Zigmond AS, Snaith RP. The Hospital Anxiety and Depression Scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*. 1983;67(6):361–70.
50. Aydemir O, Guvenir T, Kultur S, Kuey L. Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 1997;8(4):280–7.
51. Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2011;16:151–69.

52. Kossek EE, Lautsch BA, Eaton SC. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*. 2006 Apr 1;68(2):347–67.
53. Obidoa C, Reeves D, Warren N, Reisine S, Cherniack M. Depression and Work Family Conflict Among Corrections Officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2011;53(11):1294–301.
54. Antino M, Ruiz-Zorrilla P, Sanz-Vergel AI, Leon-Perez JM, Rodriguez-Muñoz A. The role of job insecurity and work-family conflict on mental health evolution during COVID-19 lockdown. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2022 Sep 3;31(5):667–84.
55. Miller BK, Wan M, Carlson D, Kacmar KM, Thompson M. Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PLOS ONE*. 2022 Feb 9;17(2):e0263631.
56. Morganson VJ, Major DA, Oborn KL, Verive JM, Heelan MP. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*. 2010 Jan 1;25(6):578–95.
57. Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*. 2007 Nov;92(6):1524–41.
58. Schieman S, Badawy PJ, A. Milkie M, Bierman A. Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius*. 2021 Jan 1;7:2378023120982856.
59. Felstead A, Henseke G. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*. 2017;32(3):195–212.
60. Duxbury L, Halinski M. When more is less: An examination of the relationship between hours in telework and role overload. *Work*. 2014 May;48(1):91–103.
61. Emslie C, Hunt K, Macintyre S. Gender, work-home conflict, and morbidity amongst white-collar bank employees in the United Kingdom. *Int J Behav Med*. 2004 Sep 1;11(3):127–34.
62. Moore S, Sikora P, Grunberg L, Greenberg E. Managerial women and the work-home interface: does age of child matter? *Women in Management Review*. 2007 Jan 1;22(7):568–87.
63. Modaresnezhad M, Andrews MC, Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C, Deshpande S. Anxiety, job satisfaction, supervisor support and turnover intentions of mid-career nurses: A structural equation model analysis. *J Nurs Manag*. 2021 Jul;29(5):931–42.
64. Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A, Khan MAS. Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Front Psychol*. 2020;11:475.

65. Mc Carthy VJC, Cronly J, Perry IJ. Job characteristics and mental health for older workers. *Occupational Medicine*. 2017 Jul 1;67(5):394–400.
66. Souto I, Pereira A, Brito E, Sancho L, Barros S. Occupational Health Risk Among Teachers in Higher Education. In: Cotrim TP, Serranheira F, Sousa P, Hignett S, Albolino S, Tartaglia R, editors. *Health and Social Care Systems of the Future: Demographic Changes, Digital Age and Human Factors*. Cham: Springer International Publishing; 2019. p. 311–22. (Advances in Intelligent Systems and Computing).
67. Vammen MA, Mikkelsen S, Hansen ÅM, Bonde JP, Grynderup MB, Kolstad H, et al. Emotional Demands at Work and the Risk of Clinical Depression: A Longitudinal Study in the Danish Public Sector. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2016;58(10):994–1001.
68. Kim IH, Noh S, Muntaner C. Emotional demands and the risks of depression among homecare workers in the USA. *Int Arch Occup Environ Health*. 2013 Aug 1;86(6):635–44.
69. Faravelli C, Alessandra Scarpato M, Castellini G, Lo Sauro C. Gender differences in depression and anxiety: The role of age. *Psychiatry Research*. 2013 Dec 30;210(3):1301–3.
70. Beesdo K, Knappe S, Pine DS. Anxiety and Anxiety Disorders in Children and Adolescents: Developmental Issues and Implications for DSM-V. *Psychiatric Clinics of North America*. 2009 Sep 1;32(3):483–524.
71. Meyer C, Rumpf HJ, Hapke U, Dilling H, John U. Lebenszeitprävalenz psychischer Störungen in der erwachsenen Allgemeinbevölkerung Ergebnisse der TACOS-Studie. *Nervenarzt*. 2000 Jul 1;71(7):535–42.
72. Kringlen E, Torgersen S, Cramer V. A Norwegian Psychiatric Epidemiological Study. *AJP*. 2001 Jul;158(7):1091–8.
73. Beutel ME, Klein EM, Brähler E, Reiner I, Jünger C, Michal M, et al. Loneliness in the general population: prevalence, determinants and relations to mental health. *BMC Psychiatry*. 2017 Mar 20;17(1):97.
74. Curran E, Rosato M, Ferry F, Leavey G. Prevalence and factors associated with anxiety and depression in older adults: Gender differences in psychosocial indicators. *J Affect Disord*. 2020 Apr 15;267:114–22.
75. Wittchen HU, Nelson CB, Lachner G. Prevalence of mental disorders and psychosocial impairments in adolescents and young adults. *Psychological Medicine*. 1998 Jan;28(1):109–26.
76. Díaz VR, Barroilhet Y, Carrasco R, Guzmán A, Carvajal K, Galaz D. Rol mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral. *CES Psicología*. 2022 May 20;15(2):113–34.

77. Global Gender Gap Report 2020 [Internet]. World Economic Forum. [cited 2022 Sep 30]. Available from: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>
78. Koh CW, Allen TD, Zafar N. Dissecting reasons for not telecommuting: Are nonusers a homogenous group? *The Psychologist-Manager Journal*. 2013;16:243–60.
79. Peters P, van der Lippe T. The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*. 2007 Mar 1;18(3):430–47.
80. Delanoeije J, Verbruggen M. The Use of Work-Home Practices and Work-Home Conflict: Examining the Role of Volition and Perceived Pressure in a Multi-Method Study. *Front Psychol*. 2019 Oct 18;10:2362.
81. Beckel JLO, Fisher GG. Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Mar 24;19(7):3879.
82. Mann S, Holdsworth L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*. 2003;18(3):196–211.
83. Henke RM, Benevent R, Schulte P, Rinehart C, Crighton KA, Corcoran M. The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health. *Am J Health Promot*. 2016 Nov 1;30(8):604–12.
84. Sardeshmukh SR, Sharma D, Golden TD. Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*. 2012;27(3):193–207.
85. Somasundram KG, Hackney A, Yung M, Du B, Oakman J, Nowrouzi-Kia B, et al. Mental and physical health and well-being of canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*. 2022 Oct 31;22(1):1987.
86. Berling I, Jöllenbeck M, Stamer T, Ochsmann E. Association between mobile work and work ability: a longitudinal study under the impact of the COVID-19 pandemic. *Int Arch Occup Environ Health*. 2022 Aug 1;95(6):1401–13.
87. Seedat S, Scott KM, Angermeyer MC, Berglund P, Bromet EJ, Brugha TS, et al. Cross-National Associations Between Gender and Mental Disorders in the World Health Organization World Mental Health Surveys. *Archives of General Psychiatry*. 2009 Jul 1;66(7):785–95.
88. Stengård J, Mellner C, Toivanen S, Nyberg A. Gender Differences in the Work and Home Spheres for Teachers, and Longitudinal Associations with Depressive Symptoms in a Swedish Cohort. *Sex Roles*. 2022 Feb 1;86(3):159–78.

89. Demiral Y, Ihle T, Rose U, Conway PM, Burr H. Precarious Work as Risk Factor for 5-Year Increase in Depressive Symptoms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022 Jan;19(6):3175.
90. Méndez Rivero F, Padrosa E, Utzet M, Benach J, Julià M. Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety Science*. 2021 Nov 1;143:105439.
91. Wang J. Work stress as a risk factor for major depressive episode(s). *Psychological Medicine*. 2005 Jun;35(6):865–71.
92. Paterniti S, Niedhammer I, Lang T, Consoli SM. Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms: Longitudinal results from the GAZEL Study. *The British Journal of Psychiatry*. 2002 Aug;181(2):111–7.
93. Boini S, Kolopp M, Grzebyk M, Hédelin G, Chouanière D. Is the effect of work-related psychosocial exposure on depressive and anxiety disorders short-term, lagged or cumulative? *Int Arch Occup Environ Health*. 2020 Jan 1;93(1):87–104.

EKLER

EK-1. Araştırmanın Zaman Çizelgesi

	2020		2021			2022		
Aylar	Şubat- Temmuz	Ağustos- Aralık	Ocak- Haziran	Temmuz- Eylül	Ekim- Aralık	Ocak- Şubat	Mart- Temmuz	Ağustos- Ekim
Konu seçimi								
Kaynak inceleme								
Hazırlık								
Ön çalışma								
Veri toplama								
Değerlendirme								
Analiz								
Yazım								

EK-2. Çalışmanın Anket Formu

Evden Çalışanlarda İş-Ev Etkileşiminin Akıl Sağlığı Üzerine Etkisi

“Evden Çalışanlarda İş-Ev Çatışması ve Akıl Sağlığı Üzerine Etkileri” başlıklı Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD’da yürütülmekte olan araştırmada yer almak üzere davet edilmiş bulunmaktasınız.

Bilindiği üzere COVID-19 pandemisi ile Türkiye’de pek çok işyeri evden çalışma düzenine geçmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar göstermektedir ki evden çalışma bazı durumlarda çalışanın daha az stres ile karşılaşmasını sağlarken bazı durumlarda stresini artırmaktadır. Çalışanlarda strese neden olan iş ile ilgili etkenlere “psikososyal risk faktörleri” denmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de evden çalışma düzeninin çalışanların psikososyal risk faktörlerine maruziyetini nasıl değiştirdiği- özellikle iş-özel hayat dengesini nasıl etkilediği- ve bu değişimin kişilerin ruh sağlığı (depresif ve anksiyöz duygu durumu) üzerine etkisini belirleyebilmektir.

Bu çalışmaya Türkiye’de özel sektörde veya kendi adına çalışan evden çalışma durumu fark etmeksizin en az 384 kişi çalışmaya dahil edilecektir.

Ankette katılımcıların adı, soyadı veya kimliğini belli edecek herhangi bir bilgi ile çalıştığı işyerinin adı sorulmayacaktır. Anketi tamamlamak yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu araştırma için size herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz. Araştırmanın sizin için bir riski bulunmamakla birlikte çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda sorumlu araştırmacı ile email üzerinden iletişime kurabilirsiniz.

Sorumlu araştırmacı emaili: buket.yildirim@deu.edu.tr

SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER BİLGİ FORMU

1. Doğum tarihiniz nedir?	(Sadece yıl giriniz.)			
2. Cinsiyetiniz nedir?	• ¹ Erkek • ² Kadın • ³ non-binary			
3. Çocuğunuz var mı?	• ¹ Evet(Varsa kaç tane?.....)		• ⁰ Hayır	
4. Evde kimlerle birlikte yaşıyorsunuz?(birden çok şikkı işaretleyebilirsiniz)	☐ ¹ Partne r(eş/sevgili vb.)	☐ ² Çocukl ar	☐ ³ Anne	☐ ⁴ Baba
	☐ ⁵ Yalnız	☐ ⁶ Ev arkadaşı		☐ ⁷ Diğer.....(belirtiniz)
5. Mesleğiniz nedir?				

				
6. Çalıştığınız işyeri kamuya mı bağlı?	☐ ¹ Evet(evet işaretleyenler için çalışma bitecek)	☐ ⁰ Hayır		
7. Freelance (kendi adınıza) mı çalışıyorsunuz?	☐ ¹ Evet(eğer cevabınız evet ise 12. soruya geçiniz)	☐ ⁰ Hayır		
8. Çalıştığınız işyerinde kaç kişi çalışıyor? (yaklaşık sayı yazabilirsiniz)				
9. Bu işyerindeki göreviniz nedir?				
10. Bu işyerinde çalışmaya ne zaman başladınız?	Tarih:.....yıl			
11. En son bitirdiğiniz okula göre eğitim durumunuz nedir?	☐ ¹ İlkokul	☐ ² Lise	☐ ³ Üniversite	☐ ⁴ Yüks eklisans /Doktora
12. Evden çalışıyor musunuz?	☐ ¹ Evet		☐ ² Hayır	
13. Haftada kaç gün evden çalışıyorsunuz?	gün			
14. Eğer partnerinizle birlikte yaşıyorsanız partneriniz(eş/sevgili vb.) çalışıyor mu?	☐ ¹ Evet		☐ ⁰ Hayır	
15. Partneriniz(eş/sevgili vb.) evden çalışıyor mu?	☐ ¹ Evet		☐ ² Hayır	
	☐ ³ Değişti (ilk 3 ay evden çalışma sonra ofis vs.) Açıklayınız...			
16. Partneriniz (eş/sevgili vb.) haftanın kaç günü evden çalışıyor?	gün			

KOPSOR Değerlendirme Anketi

(Her soru ayrı ayrı yanıtlanmalı ve her satırda bir seçenek işaretlenmelidir.)

İş yerinizde,	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç
1. Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
2. Gün boyunca yüksek bir hızda mı çalışıyorsunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
3. İşlerinizi yetiştiremediğiniz oluyor mu?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
4. Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
5. İşinizin bir parçası başkalarının kişisel sorunları ile uğraşmanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
6. İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
7. İşinize ilişkin alınan kararlarda büyük oranda etki gücünüz var mı?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
8. İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
9. İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
İşiniz ile ilgili aşağıdaki soruları cevaplayınız.	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
10. İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
11. Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
12. İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
13. İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
14. Yaptığınız iş yönetim tarafından fark ediliyor ve takdir ediliyor mu?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
15. İşinizin amaçları net olarak belirli midir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
16. İşinizde sizden birbiri ile çelişkili talepler isteniyor mu?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
17. Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹

Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde,	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
18. İş planlaması konusunda iyidir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
19. Çatışmaları çözme konusunda iyidir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
İş yerinizde,	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç
20. İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
21. Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
22. İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
Aşağıdakilerden kaygı duyar mısınız?	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
23. İşsiz kalmaktan?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
24. İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
25. İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
Çalışma hayatınızda,	Evet, kesinlikle	Evet, bir noktaya kadar	Kararsızım	Evet, ama çok az	Hayır, asla
26. Aynı zamanda hem evde hem de işte bulunmanız gereken zamanlar oluyor mu?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
27. İşiniz enerjinizin çoğunu tükettiği için özel yaşamınızın olumsuz etkilendiğini hissediyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
28. İşiniz zamanınızın çoğunu aldığı için özel yaşamınızın olumsuz etkilendiğini hissediyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
29. İşinizin gerektirdikleri özel ve aile yaşamınızı aksatıyor mu?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
30. İşle ilgili görevleriniz nedeniyle aile ve özel yaşamınız için yaptığınız planları değiştirmek zorunda kalıyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
Çalıştığınız işyerinde,	Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde

31. Yönetim işlerini iyi yaptıkları konusunda çalışanlarına güven duyar mı?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
32. Çalışanlar yönetim tarafından verilen bilgilere güveniyor mu?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
33. Çatışmalar adil bir şekilde çözülüyor mu?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
34. İş yükü eşit bir şekilde dağılır mı?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?	Çok memnun	Memnun	Memnunsunuz değil	Hiç memnun değil	
35. Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1	
Aşağıdaki soruları son 4 hafta boyunca durumunuzun nasıl olduğuna göre yanıtlayınız.	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç
36. Kendinizi ne sıklıkta yıpranmış hissettiniz?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
37. Kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak tükenmiş hissettiniz?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
38. Kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak tükenmiş hissettiniz?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
39. Kendinizi ne sıklıkta yorgun hissettiniz?	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

Hastane Anksiyete Depresyon Ölçeği	
(Son birkaç gününüzü göz önünde bulundurarak nasıl hissettiğinizi en iyi ifade eden yanıtın yanındaki kutuyu işaretleyin. Yanıtınız için çok düşünmeyin aklınıza ilk gelen yanıt en doğrusu olacaktır).....	
1. Kendimi “gergin patlayacak gibi” hissediyorum	☐ 4 Çoğu Zaman ☐ 3 Birçok zaman ☐ 2 Zaman zaman, bazen ☐ 1 Hiçbir zaman
2. Eskiden zevk aldığım şeylerden hala zevk alıyorum	

☐ ⁴ Aynı eskisi gibi ☐ ² Yalnızca biraz eskisi kadar	☐ ³ Pek eskisi kadar değil ☐ ¹ Neredeyse hiç eskisi kadar değil
3. Sanki kötü bir şey olacakmış gibi korkuya kapılıyorum	
☐ ⁴ Kesinlikle öyle ve oldukça şiddetli ☐ ² Şimdi kesinlikle o kadar değil	☐ ³ Evet, ama çok da şiddetli değil ☐ ¹ Hayır, hiç öyle değil
4. Gülebiliyorum ve olayların komik tarafını görebiliyorum	
☐ ⁴ Her zaman olduğu kadar ☐ ² Şimdi kesinlikle o kadar değil	☐ ³ Şimdi pek o kadar değil ☐ ¹ Artık hiç değil
5. Aklımdan endişe verici düşünceler geçiyor	
☐ ⁴ Çoğu zaman ☐ ² Zaman zaman, ama çok sık değil	☐ ³ Birçok zaman ☐ ¹ Yalnızca bazen
6. Kendimi neşeli hissediyorum	
☐ ⁴ Hiçbir zaman ☐ ² Bazen	☐ ³ Sık değil ☐ ¹ Çoğu zaman
7. Rahat rahat oturabiliyorum ve kendimi gevşek hissediyorum	
☐ ⁴ Kesinlikle ☐ ² Sık değil	☐ ³ Genellikle ☐ ¹ Hiçbir zaman
8. Kendimi sanki durgunlaşmış gibi hissediyorum	
☐ ⁴ Hemen hemen her zaman ☐ ² Bazen	☐ ³ Çok sık ☐ ¹ Hiçbir zaman
9. Sanki içim pır pır ediyormuş gibi bir tedirginliğe kapılıyorum	
☐ ⁴ Hiçbir zaman	☐ ³ Bazen

	☐ ² Oldukça sık	☐ ¹ Çok sık
10. Dış görünüşüme ilgimi kaybettim	☐ ⁴ Kesinlikle	☐ ³ Gerektiği kadar özen göstermiyorum
	☐ ² Pek o kadar özen göstermeyebilirim	☐ ¹ Her zamanki kadar özen gösteriyorum
11. Kendimi sanki hep bir şey yapmak zorundaymışım gibi huzursuz hissediyorum	☐ ⁴ Gerçekten çok fazla	☐ ³ Oldukça fazla
	☐ ² Çok fazla değil	☐ ¹ Hiç değil
12. Olacakları zevkle bekliyorum	☐ ⁴ Her zaman olduğu kadar	☐ ³ Her zamankinden biraz daha az
	☐ ² Her zamankinden kesinlikle daha az	☐ ¹ Hemen hemen hiç
13. Aniden panik duygusuna kapılıyorum	☐ ⁴ Gerçekten de çok sık	☐ ³ Oldukça sık
	☐ ² Çok sık değil	☐ ¹ Hiçbir zaman
14. İyi bir kitap, televizyon ya da radyo programından zevk alabiliyorum	☐ ⁴ Sıklıkla	☐ ³ Bazen
	☐ ² Pek sık değil	☐ ¹ Çok seyrek

EK-3.**ÖZGEÇMİŞ****Adı Soyadı:** Buket YILDIRIM ÜSTÜNER**EĞİTİM BİLGİLERİ**

Derece	Okul/Üniversite	Bölüm/Program	Yıl
Lise	İzmir Atatürk Lisesi		2006-2010
Lisans	Manisa Celal Bayar Üniversitesi	Tıp	2010-2016

AKADEMİK/MESLEKSEL DENEYİM

Kurum/Kuruluş	Ülke	Şehir	Bölüm/Birim	Görev Türü	Görev Dönemi
Bursa Mudanya Devlet Hastanesi	Türkiye	Bursa	Acil Servis	Pratisyen Hekim	30.06.2016-01.12.2017
Dokuz Eylül Üniversitesi	Türkiye	İzmir	Halk Sağlığı Anabilim Dalı	Araştırma Görevlisi	24.01.2019-halen

YAYINLARI**SCI, SSCI, AHCI indekslerine giren dergilerde yayınlanan makaleler**

1. Emecen AN, Keskin S, Boncukçu Eren E, Yıldırım Üstüner B, Çelik SG, Süner AF, Sezgin E, Şiyve N, Başoğlu Şensoy E, Tural Altaş E, Demiral Y, "Impact of social contacts on SARS-CoV-2 exposure among healthcare workers", Occupational Medicine, Occupational Medicine, 2021;, kqab141, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab141>, 2022, Araştırma(Research) Makale, SCI-Expanded
2. Emecen AN, Başoğlu E, Sezgin E, Yıldırım Üstüner B, Keskin S, Şiyve N, Çelik SG, Bayrak G, Şentürk Durukan N, Coşkun Beyan A, Ergör OA, Ünal B, Ergör G, "Transmission dynamics and timing of key events for SARS-CoV-2 infection in healthcare workers", INFECTIOUS DISEASES, 0/0/1-7/2021, 2021, Araştırma(Research) Makale, SCI-Expanded



EK-4. ETİK KURUL ONAYI

Karar No:2021/23-06		Tarih:18.08.2021			
BİLGİLERİ		Prof.Dr. Yücel Demiral'ın sorumlusu olduğu "Evden Çalışanlarda İş-Ev Çatışması ve Akıl Sağlığı Üzerine Etkileri" isimli klinik araştırmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, araştırmanın mevcut haliyle etik yönden uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.			
ETİK KURUL BİLGİLERİ					
ÇALIŞMA ESASI		Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu İşleyiş Yönergesi İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu			
ETİK KURUL ÜYELERİ					
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile İlişkili mi?	İmza
Prof.Dr.Mehmet Birhan Yılmaz (Başkan)	Kardiyoloji	DEÜ Tıp Fakültesi Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	Erkek	E ☐ H ☒	
Prof.Dr. Emel Çalikoglu (Başkan Yardımcısı)	Preventif Onkoloji	Onkoloji Enstitüsü	Kadın	E ☐ H ☒	
Prof.Dr. Ahmet Okay Çağlayan	Moleküler Tıp	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Erkek	E ☐ H ☒	
Prof.Dr. Suna Asilsoy	Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları	DEÜ Tıp Fakültesi Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	Kadın	E ☐ H ☒	
Doç.Dr.Seher Özyürek	Muskuloskeletal Fizyoterapi	DEÜ Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu	Kadın	E ☐ H ☒	
Doç.Dr.Nil Hocaoglu Aksay	Tıbbi Farmakoloji	DEÜ Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐ H ☒	
Doç.Dr. Meryem Öztürk Haney	Halk Sağlığı Hemşireliği	Hemşirelik Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği	Kadın	E ☐ H ☒	
Doç.Dr. Aylin Özgen Alpaydın	Göğüs Hastalıkları	DEÜ Tıp Fakültesi Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐ H ☒	
Doç.Dr. Aliye Akcalı	Periodontoloji	Diş Hekimliği Fakültesi	Kadın	E ☐ H ☒	
Doç.Dr. Şule Özbilgin	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	DEÜ Tıp Fakültesi Cerrahi Tıp Bilimleri Bölümü	Kadın	E ☐ H ☒	
Dr.Öğr.Üyesi Özlenen Şimşek Papur	Tıbbi Biyoloji ve Genetik	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Kadın	E ☐ H ☒	
Dr.Öğr.Üyesi Tolga Şahin	Spor Yönetim Bilimleri	Necat Hepkon Spor Bilimleri Fakültesi	Erkek	E ☐ H ☒	
Öğr.Gör.Dr.Kıvanç Yüksel	Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim	Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Biyoistatistik ve Bilişim A.D	Erkek	E ☐ H ☒	