T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMANIN EĞRETİLİK ÖLÇEĞİ' NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI; İŞ KAZASI VE GENEL SAĞLIK DURUMUNA ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

AYSUN AKGÜN

İŞ SAĞLIĞI DOKTORA PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

İZMİR – 2015

TEZ KODU: DEU.HSI.PhD-2008970093

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMANIN EĞRETİLİK ÖLÇEĞİ' NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI; İŞ KAZASI VE GENEL SAĞLIK DURUMUNA ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İŞ SAĞLIĞI DOKTORA PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

AYSUN AKGÜN

Danışman Öğretim Üyesi: Prof. Dr. Yücel DEMİRAL

TEZ KODU: DEU.HSI.PhD-2008970093

Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İş Sağlığı Doktora programı öğrencisi Aysun Akgün "Çalışmanın Eğretilik Ölçeği' nin Türkçeye Uyarlanması; İş Kazası ve Genel Sağlık Durumuna Etkilerinin Değerlendirilmesi" konulu Doktora tezini 26.06.2015 tarihinde başarılı olarak tamamlamıştır.

BAŞKAN
Prof. Dr. Yücel DEMİRAL
Dokuz Eylül Üniversitesi
Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

ÜYE
Prof. Dr. O. Alpaslan ERGÖR
Dokuz Eylül Üniversitesi
Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

ÜYE
Prof. Dr. Zeki ERDUT
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı

ÜYE
Prof. Dr. Erhan ESER
Celal Bayar Üniversitesi
Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

ÜYE
Doç. Dr. Aslı DAVAS
Ege Üniversitesi
Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

YEDEK ÜYE
Prof. Dr. S. Semih ŞEMİN
Dokuz Eylül Üniversitesi
Tıp Fakültesi
Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı

YEDEK ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Hakan BAYDUR
Celal Bayar Üniversitesi
Manisa Sağlık Yüksekokulu
Sosyal Hizmet Bölümü

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER i
TABLO DİZİNİ iii
KISALTMALAR v
TEŞEKKÜR vi
ÖZET 1
ABSTRACT 3

1. GİRİŞ VE AMAÇ 5

2. GENEL BİLGİLER 7
2.1. Küreselleşme ve çalışma ilişkilerine etkileri 7
2.2. Standart çalışma, esneklik, esnek çalışma biçimleri 8
2.3. Eğreti istihdam 10
2.4. Eğreti istihdam ve sosyal eşitlik ilişkisi 14
2.5. İş stresi 18
2.6. Mental sağlık 19

3. GEREÇ VE YÖNTEM 21
3.1. Araştırmanın tipi 21
3.2. Araştırmanın yeri ve zamanı 21
3.3. Araştırmanın evreni ve örneklemi 21
3.4. Çalışma materyali 21
3.5. Araştırmanın değişkenleri 22
3.6. Veri toplama araçları 26
3.7. Araştırma planı 28
3.8. Verilerin değerlendirilmesi 28
3.9. Araştırmanın sınırlılıkları 35
3.10. Etik Kurul Onayı 36

4. BULGULAR **37**
4.1. Tanımlayıcı bulgular 37
4.2. Örnek büyüklüğünün uygunluğu ile ilgili bulgular 42
4.3. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliği ile ilgili bulgular 42
4.4. Katılımcıların sosyodemografik özellikleri, çalışma yaşamı özellikleri ve eğreti istihdam durumları ile ilgili bulgular 56
4.5. Eğreti istihdam ile iş kazası ilişkisi ile ilgili bulgular 57
4.6. Eğreti istihdam ile mental sağlık durumu ile ilgili bulgular 60

5. TARTIŞMA **64**
6. SONUÇ VE ÖNERİLER **76**
7. KAYNAKLAR **78**
8. EKLER **87**

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Tablosu 25
Tablo 2. Çalışmanın Eğretiliği Ölçeği'nin Alt Ölçekleri, Soruları ve Puanları ile İlgili Tablo 31
Tablo 3. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Puanlama Tablosu 32
Tablo 4. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri 37
Tablo 5. Katılımcıların Çalışma Yaşamı ile İlgili Özellikleri 38
Tablo 6. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumlarla İş Sözleşmelerinin Türü 39
Tablo 7. Katılımcıların Aylık Net Ücretleri 39
Tablo 8. Katılımcıların Sağlık Durumları ile İlgili Özellikleri 40
Tablo 9. Katılımcıların İş Stresi Açısından Durumları 41
Tablo 10. Katılımcıların Mental Sağlık Açısından Durumları 41
Tablo 11. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları 42
Tablo 12. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Model 1: Tüm alt ölçekler ve soruları kapsayacak biçimde) 43
Tablo 13. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği İç Tutarlılık Analizi Sonuçları (Model 1: Tüm alt ölçekler ve soruları kapsayacak biçimde) 46
Tablo 14. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Model 2: Geçicilik alt ölçeğinin tamamı ve haklar alt ölçeğinin işsizlik sigortası ile ilgili sorusu çıkartılarak) 49
Tablo 15. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği' nin Açıklanan Varyans Dağılımı 50
Tablo 16. Katılımcıların Eğreti Çalışma Açısından Durumları (Model 1 için) 50
Tablo 17. Katılımcıların Eğreti Çalışma Açısından Durumları (Model 2 için) 51
Tablo 18. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları (Model 2 için) 51
Tablo 19. Maddeler Arası Korelasyon Katsayıları Dağılımı 55
Tablo 20. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Özellikleri ile Eğreti Çalışma Durumu İlişkisi 57

Tablo 21. Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle iş Kazası Geçirme Durumu İlişkisi 59
Tablo 22. Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle Mental Sağlık Durumu İlişkisi 61
Tablo 23. Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle iş Kazası Geçirme Durumu İlişkisi 62
Tablo 24. Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle Mental Sağlık Durumu İlişkisi 63

KISALTMALAR

EPRES	The Employment Precariousness Scale (Çalışmanın Eğretilik Ölçeği)
KMO	Keiser-Meyer-Olkin katsayısı
IMF	International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
WB	World Bank (Dünya Bankası)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
GSA	Genel Sağlık Anketi

TEŞEKKÜR

Tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Yücel DEMİRAL' a, tüm eğitim dönemi ve tez çalışması boyunca yol gösterdiği, çalışmanın her aşamasında desteklediği ve emekleri için çok teşekkür ederim. Siz olmasaydınız, olmazdı!

Tez izleme komitesinde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. O. Alpaslan ERGÖR ve Prof. Dr. Zeki ERDUT' a, verdikleri destek, gösterdikleri anlayış ve ufkumu genişleten değerli katkıları için,

Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı' nın tüm değerli öğretim üyelerine eğitim dönemim boyunca öğrettikleri, destekleri ve emekleri için,

Anabilim Dalı sekreterimiz Alev Oya AVAR' a, Arş. Gör. Ceyda ŞAHAN' a, eğitimim ve tüm çalışma boyunca gösterdiği destek, verdiği emek ve dostlukları için,

Aydın İl Özel İdaresi (eski) yöneticilerine ve personeline, Nazilli Belediyesi İnsan Kaynakları Müdürlüğü yöneticilerine ve tüm belediye personeline, veri toplama çalışmasında verdikleri destek ve gösterdikleri güven için,

Çalışma arkadaşlarım Hakan ÜLKEN, Özlem BİLİZ, Hanife Gül AZİZOĞLU ve Nida TORUSDAĞ' a gösterdikleri güven, anlayış ve destek için,

Hayriye ve Hayri KABİL' e… "anne"m ve "baba"m oldukları için (iyi ki sizin kızınızım!),
Eşim M. Anıl AKGÜN' e… zor günlerde yanımda olduğu için,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ama en çok oğluma (hoşgörü dileğiyle) teşekkür etmek istiyorum. Demir, henüz beş yaşındasın ama sanırım bu çalışmada en çok senin "hak"kın var… Belki birçok tatlı anıdan mahrum kaldık, birçok gülüşünü kaçırdım, birçok gülüşümü esirgedim. Ama değdi, "bitti" dediğimde en farklı duyguyu sen yaşattın bana. Çocuklar ne kadar samimiler sevinçlerinde… Teşekkürler canım oğlum.. İyi ki senin annenim…

ÇALIŞMANIN EĞRETİLİK ÖLÇEĞİ' NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI; İŞ KAZASI VE GENEL SAĞLIK DURUMUNA ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Aysun AKGÜN, Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlık Binası K: 8 İnciraltı /İZMİR

ÖZET

Amaç : Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, eğreti istihdam düzeyini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Ölçek geçicilik, güçsüzlük, savunmasızlık, ücretler, haklar ve hakları kullanabilme olarak tanımlanmış 6 boyut, 26 sorudan oluşmaktadır. Bu araştırmanın amacı, Çalışmanın Eğretilik Ölçeği' nin Türkçe'ye uyarlanması ve eğreti istihdam ile iş kazası ve mental sağlık durumu ile ilişkisinin incelenmesidir.

Yöntem : Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, Türkçe' ye çevrilerek iki kamu kurumunun çalışanlarına uygulanmıştır (n=512). Verinin faktör analizine uygunluğu Bartlett testi ile, örnek büyüklüğünün uygunluğu ise Keiser-Meyer-Olkin katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi yapılmış, ana bileşenler yöntemi ve bunu izleyen varimax rotasyonu uygulanmıştır. Anketin iç tutarlılığı her alt bölüm için elde edilen Cronbach's alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinal form ile uyumu doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır.

Bulgular : Faktör analizleri sonucunda orijinalinde olarak 6 boyut, 26 maddeden oluşan ölçeğin yeni tanımlanan bir boyut ile toplam 6 boyutu oluşturan 23 maddeye indirilmesi uygun görülmüştür. Ölçekten geçicilik boyutunu oluşturan 2 soru ve haklar boyutundan işsizlik sigortası ile ilgili bir soru çıkartılmıştır. İç tutarlılık katsayısı 0.888'dir. Örnek büyüklüğü uygundur (KMO katsayısı: 0.868). Eğreti çalışma ile iş kazası geçirme arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0.05$). Eğreti çalışma ile mental sağlık durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0.001$).

Sonuç : Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin Türkçe sürümü, bu araştırma örneği için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmiş ve Türkiye'de çalışma yaşamında eğreti istihdam ölçümünde kullanışlı olacağı düşünülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Eğreti İstihdam, ölçek uyarlama, iş kazası, mental sağlık.

THE ADAPTATION OF THE EMLOYMENT PRECARIOUSNESS SCALE TO TURKISH LANGUAGE; THE EFFECTS OF PRECARIOUS EMPLOYMENT ON WORK ACCIDENTS AND MENTAL HEALTH

ABSTRACT

Objective : The Employment Precariousness Scale, has been developed in order to assess precariousness. The scale consisted 26 items and six dimensions as temporariness, disempowerment, vulnerability, wages, rights and capacity to exercise rights. The aim of study is adaptation of The Employment Precariousness Scale to Turkish language and to investigate the relationship between precariousness and work accidents and mental health.

Method : The study has been carried out in two public institutions (n=512). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test of Sphericity were used to assess the suitability of the sample for factor analysis. Construct validity was investigated with explatory factor analysis, principal component factor analysis and varimax rotation. The reliability of the domains were assessed by the Cronbach's alpha coefficient. Regarding the goodness of the fit of the scale with the orijinal form, confirmatory factor analyses was examined.

Results : Based on the exploratory and confirmatory factor analyses on the scale, it was deemed suitable to reduce the number of dimensions and items of the scale, which has 6 dimensions and 26 items in the original, to 5 dimensions and 23 items. Two items which constitutes the temporariness dimension and one item from rights dimension about unemployment insurance benefits have excluded from the Scale. Internal consistency Cronbach's alpha coefficient of the scale was found to be α=0.888. Sampling adequacy was considered adequate (KMO=0.868). The association between precarious employment and work accident was not statistically significant ($p>0.05$) while the association between precarious employment and mental health is significant ($p<0.001$).

Conclusion : Findings have shown that Turkish version of the Employment Precariousness Scale is a reliable and valid instrument that can be considered useful tool to measure the precariousness of employment in work life in Turkey.

Key words : Precarious employment, scale adaptation, work accident, mental health.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Ulusal ve uluslararası politik ve sosyal ilişkilerin, teknolojik alandaki hızlı ilerlemeler ve buna bağlı olarak işgücü yoğunluğunda üretimden hizmet sektörüne doğru kaymalar, küresel düzeyde ağırlığını hissettiren ekonomik krizler ve uluslararası rekabet gibi etmenlerle kökten değiştiği küreselleşme döneminin çalışma ilişkileri üzerindeki en önemli izdüşümlerinden birisi, üretimde ve istihdamda artan "esneklik" olgusu olmuştur. İşgücü piyasası ve istihdam koşullarında esneklik zaman içinde yaygınlaşmış, bu süreçte çalışanların çalışma koşulları ile ilgili kazanılmış haklarında kayıplar görülmüştür. Esnek çalışma uygulamalarının yaygınlık kazanması, kayıt dışı, sosyal güvenlikten yoksun olma gibi koşularda çalışan marjinal kesim dışında işgücünün bütününü etkileyecek biçimde, çalışma koşullarının yanında istihdam koşullarının da eğretileşmesinin yolunu açmıştır.

Eğreti istihdam, geçici istihdam, işyerinde savunmasızlık, yetersiz sosyal koruma ve gelir düzeyi gibi özellikleri ile karmaşık bir istihdam türüdür (1). Son yirmi yılda özellikle gelişmiş ülkelerde artan oranda iş stresi, iş güvencesizliği ve çalışmanın eğretiliğini de içeren psikososyal etmenlerin çalışanların sağlık durumlarına etkisini inceleyen araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların konusu genelde algılanan (subjektif) ve nesnel (objektif) iş süreksizliği, iş güvencesizliği, işini kaybetme kaygısı ve işsizliğin özellikle mental ve fiziksel sağlık üzerine etkileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu araştırmalara konu olan risk etmenlerinin iş kazası riskini artırdığı, kardiyovasküler hastalıkların ve kas iskelet sistemi hastalıklarının görülme sıklığını artırdığı, anksiyete ve depresyon gibi hastalıklara ve algılanan sağlık durumu üzerinde olumsuz etkileri olduğu saptanmıştır (2, 3, 4, 5, 6).

Genel olarak eğreti istihdamın bir ya da birkaç unsuru ile sağlık sonuçları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan epidemiyolojik amprik araştırmaların bugüne en önemli eksiği, eğreti istihdam ile ilgili ölçülebilir kavramsal çerçevenin evrensel nitelikte oluşturulamaması ya da eksik kalması olmuştur. Eğreti istihdam kavramının ekonomik ve sosyal boyutlarını tanımlamak için kullanılan çok sayıda etmeni içeren, çalışma ilişkileri ve işin sosyal organizasyonunu derinlemesine bir kavrayışla ele alarak

istihdamın eğretiliğini ölçebilmek ve çeşitli sağlık sonuçları üzerinde etkisini değerlendirebilmek amacı ile geliştirilen Çalışmanın Eğretilik Ölçeği (The Employment Precariousness Scale – EPRES) bu önemli gereksinime yanıt olabilecek niteliktedir. (7, 8, 9). Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, Amable ve ark. tarafından sosyal, ekonomik, politik ve kültürel ilişkiler yoluyla çalışanların sağlık ve esenliğine etki edebilecek tüm etmenleri kapsayan ve özellikle epidemiyoloji ve toplum sağlığı araştırmalarında kullanılması amaçlanarak geliştirilmiş bir ölçektir (8).

Bu araştırmanın amacı, istihdamın eğretiliğini ölçmek üzere geliştirilen EPRES ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve ayrıca, eğreti istihdam ile iş kazası ve mental sağlık durumu ile ilişkisinin incelenmesidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Küreselleşme ve çalışma ilişkilerine etkileri

Küreselleşme, bir olayın ya da metanın dünyanın birçok bölgesine ya da her yerine yayılması olarak tanımlanmaktadır. Küreselleşmeye yüklenen bir diğer anlam, "hükümetlerin uyguladıkları kısıtlamaları kaldırarak açık ve sınırları olmayan bir dünya pazarı yaratılması"dır (10). Uluslararası ekonomi kuruluşları küreselleşmeyi farklı bakış açıları ile tanımlamışlardır. Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund – IMF) küreselleşme için "ticaret ve finansmanın entegrasyonu" tanımını yaparken, Dünya Bankası (World Bank – WB) küreselleşmeyi " dünyadaki ekonomilerin ve toplumların süregiden bütünleşmesi" olarak açıklamaktadır (11,12,13).

Küreselleşme işgücü ve istihdam ilişkilerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. 1970'lerde etkisi hissedilmeye başlanan ekonomik kriz dönemi ile sanayi yoğun ülkeler, bu yoğunluğu, daha düşük işgücü ve hammadde maliyetleri arayışı ile gelişmekte olan ülkelere kaydırmaya başlamıştır. Sanayileşmiş ülkelerde hizmet sektöründe büyüme ve bilgi toplumuna geçiş yaşanmaya başlamıştır. Bu gelişmenin işgücüne yansıyan yanı, tasarım, proje, araştırma ve geliştirme gibi uzmanlık gerektiren ücretli işgücünün gelişmiş ülkelerde istihdamında artış yönünde olmuştur. Böylelikle işgücü küresel ölçekte bölünmüş, ya da bir diğer deyişle, uluslararası sermaye yatırımları desteği ile işgücü piyasalarında küreselleşme gerçekleşmiştir (14). Özellikle doğrudan yabancı yatırımlar yolu ile sanayi yoğun ülkeler, gelişmekte olan ülkelerdeki görece ucuz ve güvencesiz işgücü ile üretim yapmaya başlamışlardır. Küreselleşme, üretim biçimleri açısından işbölümünü uluslararası ölçekte derinleştirmiş, bilgi, teknoloji ve sermaye gücünü elinde bulunduran ülkeler merkez ülke konumuna gelmiş, gelişmekte olan ülkeler de yoğun emeğe dayalı üretime ucuz hammadde ve işgücü sağlamak üzere merkez ülkelerin küresel şubeleri ya da taşeronları konumuna yerleşmiştir (15). Üretim maliyetlerini düşürmeye odaklanan, çalışma ilişkilerinde özelleştirme, kuralsızlaştırma ve işgücünün kutuplaştırılması gibi araçlarla yapısallaşan küresel rekabet ortamında istihdam olumsuz yönde etkilenmiş,

işsizlik birçok ülkenin yaşamsal sorunu haline gelmiştir. Küreselleşmenin istihdam ve çalışma ilişkileri üzerindeki dönüştürücü etkisi burada ortaya çıkmakta, gerek gelişmiş ülkelerde, gerekse gelişmekte olan ülkelerde, sosyal etkileri ve sağlık sonuçları farklı olsa da, "esneklik" yaygın bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmıştır (14, 15,16, 17).

2.2. Standart Çalışma, Esneklik, Esnek Çalışma Biçimleri

II. Dünya Savaşı'nı takip eden ve Dünya Petrol Krizi ile son bulan Altın Çağda norm haline gelen standart çalışma, küreselleşmenin istihdam ilişkileri üzerine etkisi ile işgücünün çekirdeğini oluşturan dar bir kesim için geçerli olmaya başlamıştır. Belirsiz sürelerle, olumsuz çalışma koşulları altında, korunmasız ve güvencesiz biçimde çalışanlar, işgücünün periferini oluşturmaktadır.

Çekirdek işgücünü tanımlayan standart çalışma biçiminin dört temel unsuru vardır:

a. İş sözleşmesi belirsiz sürelidir.
b. İş sözleşmesi tam zamanlı çalışma için yapılmıştır.
c. Çalışan, tek bir işverene karşı sorumludur.
d. İşten çıkartılmaya karşı çalışan, iş yasalarının koruması ve güvencesi altındadır (18).

Gelişmekte olan ülkelerin, işletmelerin ve çalışanların küresel ekonomik rekabete karşı ayakta kalabilmesi için, üretim yöntemleri ve teknoloji alanında yaşanan değişikliklere hızla uyum sağlayabilmesi, üretim, istihdam ve sermaye açısından hızlı yanıt üretebilmesi gerekmektedir. Bu nedenle esnekleşme, ülkelerin uluslararası konumu yanında, ulusal ölçekte işletmeler ve çalışanlar arasındaki çalışma ve istihdam koşullarının da belirleyici başat etmenlerinden biri olmaktadır. 1970' lerde başlayan ekonomik, politik ve ideolojik çatışmaların uluslararası düzlemde yeni istihdam modelleri yaratma arayışı esnek istihdam, çalışmanın kuralsızlaştırılması ve standart dışı çalışma biçimleri düzenlemeleri ile sonuçlanmıştır (9).

"Esneklik" son yıllarda çalışma ilişkilerinin her boyutunda karşımıza çıkmaktadır (19). Esnek çalışma modelleri, çalışma süresi ve istihdam biçimlerine göre sınıflandırılırlar. Çalışma süresine göre esnek çalışma modelleri, kısmi zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, kısa zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, kayan iş süresi, iş paylaşımı biçiminde örneklendirilebilir. Esnek çalışma modelleri istihdam biçimleri açısından incelendiğinde evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi modellerle karşılaşılmaktadır. Esneklik kavramının boyutları aşağıdaki gibidir:

- **Sayısal esneklik (işgücü piyasasının esnekliği):** Sayısal esneklik, işletmelerde çalışanların sayısı ve çalışma süreleri ile ilgili boyuttur. İç sayısal esneklik ve dış sayısal esneklik olarak ele alınan bu boyutta, dış sayısal esneklik daha çok işletmedeki çalışan sayısındaki değişim, iç sayısal esneklik ise, çalışma sürelerindeki değişimi vurgulamaktadır (20.) Sayısal esneklik uygulamaları işverenin, üretim tekniklerinin gelişmesi ya da üretim kapasitesindeki değişiklikler durumunda, azalan ya da artan işgücü gereksinimini belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanmakta ve daha çok, işverenin işe alma ya da işten çıkarma konusunda tek yanlı karar serbestliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Sayısal esnekliğe, yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı, geçici çalışma biçimleri örnek gösterilebilir. Sayısal esneklik uygulamaları, çalışanlar açısından ücret eşitsizlikleri ve sosyal adaletsizlikler gibi sonuçlar doğurmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinde çalışanın her ay, sürekli ve düzenli biçimde ücret alması söz konusu değildir. Birçok esnek çalışma modelinde, çalışanın ücretini parça başına ya da belirli bir işin bitmesi karşılığında alması şeklinde uygulanmaktadır.

- **Fonksiyonel esneklik (iş organizasyonunun eksikliği):** Bir işyerinde çalışanların farklı niteliklerde farklı görevler üstlenebilmeleri anlamına gelen fonksiyonel esneklik, işçi katılımını öne çıkaran kalite çemberleri, envanter yöntemleri, iş genişletme şemaları, kendini yöneten ekipler gibi yeni kavramlar ve uygulamalarla kolaylıkla işlerlik kazanır. Bu yenilikler dizisi, çekirdek işçilerin üretimin her aşamasına katılımını sağlamak yanında sürekli eğitim, bilgi ve deneyim birikimini gerçekleştirme olanakları da sağlar (17). Esnekliğin bu boyutu, işverenlere, yeni üretim tekniklerine,

artan üretim kapasitesine, yeni işçi almadan, var olan işgücü ile uyum sağlayabilme olanağı sağlamaktadır. Fonksiyonel esneklik, sermayenin serbest dolaşımına karşılık işverenin, farklı illerde, bölgelerde, ülkelerde var olan işletmelerine, var olan işgücünü kaydırabilmesini (işgücünün mobilizasyonu) de kapsamaktadır.

Esnekleşme, bir yandan standart dışı çalışma biçimleri yaratırken, diğer yandan çalışma koşullarının bireysel düzeye indirgenmesine neden olmaktadır. Böylelikle toplu ve ortak çıkarların savunulması konusunda çalışan kesimin güçsüzleşmesine yol açmaktadır (16). Gelişmiş ülkelerde işgücünün esnekleşmesinin en belirgin sonucu, standart dışı çalışmanın eski ve yeni formlarının sayı ve biçim anlamında artması yanında, eğreti istihdamın yaygınlık kazanmasıdır (21).

2.3. Eğreti istihdam

Eğreti istihdam (precarious employment), sosyal güvenlikten yoksun ya da kısmen güvenli, istikrarsız işleri tanımlamak için kullanılan yeni bir kavramdır. Eğreti çalışma biçimlerinde, çalışanın standart çalışmanın sağladığı güvencelerin tamamından yararlanması olanağı olduğu gibi, diğer yanda bu güvencelerin hiçbirinin olmadığı koşullar da ortaya çıkabilmektedir. Sağlığın sosyal belirleyicilerinden biri olarak tanımlanan çalışmanın eğretiliği, esnek çalışan ücretli işçinin sağlığına çalışma yaşamından kaynaklanan bir "psikososyal etmen" benzeri etki etmektedir (7). Eğreti istihdam, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) tarafından " iş sözleşmelerinin temel unsuru olan istihdam güvencesinin eksik olduğu çalışma ilişkileri" olarak tanımlanmaktadır (22). Bir diğer tanıma göre eğreti istihdam, " istikrarsızlık, güvencesizlik, belirsizlik, korunmadan yoksunluk, ekonomik ve sosyal kırılganlık, kötü çalışma koşulları, bedensel ve ruhsal sağlığa yönelik yüksek riskler içeren istihdam biçimi"dir (23).

"Standart dışı" ve "eğreti" kavramları, zaman zaman birbiri yerine kullanılmalarına ve geçişken tanımlamalara sahip olmalarına rağmen aynı anlamda değillerdir. Eğreti olarak tanımlanan çalışmanın yapısı gereği standart dışı olduğu varsayılır ancak bu her standart dışı çalışmanın eğreti olduğu anlamına gelmemektedir. Eğreti çalışma

biçimlerinde, çalışanın standart çalışmanın sağladığı güvencelerin tamamından yararlanması olanağı olduğu gibi, diğer yanda bu güvencelerin hiçbirinin olmadığı koşullar da ortaya çıkabilmektedir (24). Tersine, eğretilik standart çalışma biçimlerinde de görülebilmektedir. Eğretileşmeyi, çalışanın öncelikleri ve işin tanım, çalışma koşulları ve gerekleri arasındaki ilişki belirleyebilmektedir (25). Bir öğrencinin günlük gereksinimlerini karşılamak için kısmi zamanlı çalışmayı seçmesi, çalışma biçiminin zaman boyutu ile ilgili özelliğinin uyumundan kaynaklanmaktadır. Kısmi zamanlı iş sözleşmesinde fiziksel çalışma koşullarının olumsuz olmaması ve ücret, haftalık tatil, sosyal sigorta gibi sosyal haklarının sağlanması durumunda örnekteki çalışma biçiminde eğretilik, tartışılabilir duruma gelecektir. Ancak, ailesinin geçimini sağlamakla yükümlü bir bireyin gereksinimi olan sürekli iş, gelir güvencesi ve sosyal koruma, kısmi zamanlı bir işle karşılanamaz ve bu birey için kısmi zamanlı ve güvencesiz bir işin "eğreti" olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer yandan, özellikle küçük işletmelerde gözlenen haksız işten çıkartılmalara karşı savunmasızlık standart çalışmanın eğretileşen yönlerine örnektir.

Süreksiz, güvencesiz ve belirsiz özellikler taşıyan eğreti istihdam, gelişmiş ülkelerde yaygınlaşmaktadır. Gelişmiş ülkeler için kısmi zamanlı, belirli süreli, mevsimlik, kendi hesabına ya da geçici çalışma olarak ortaya çıkan eğreti istihdam, gelişmekte olan ülkelerde daha çok enformel istihdamda artış olarak kendini göstermektedir (23). Avrupa'da eğreti çalışmanın en çok etkilediği gruplar, kadınlar, gençler, göçmen işçiler, beden gücü ile çalışanlar ve uzun dönemli işsizler oluşturmaktadır (26, 27).

Eğreti çalışma, mikrososyal ve makrososyal düzeyde tanımlanmaktadır. Makrososyal düzeyde çalışma ilişkilerini belirleyen esneklik politikaları, mikrososyal düzeyde ise bu politikaların işyerinde çalışan bireye yansımaları incelenmektedir. Eğreti istihdam aynı zamanda çok daha geniş kapsamlı bir sosyal eğretilik olgusunun temel boyutlarındandır. Çünkü eğreti istihdam, insan kaynaklarını ve kapasitesini tüketen ve marjinalleşme riskini artıran bir sosyal etkiye sahiptir. Diğer yandan eğreti istihdam, sosyal sağlık eşitsizliklerinin temel belirleyicileri arasında değerlendirilmektedir. Sosyal sağlık eşitsizlikleri, biyolojik herhangi bir nedene bağlı olmaksızın toplumun farklı

kesimlerinde gözlenen ve haksızlık yaratacak derecede olan ve önlenebilir sağlık farklılıklarıdır (9, 28). Sosyal sağlık eşitsizlikleri, toplumların sağlıkla ilgili risklerini, bu risklerden korunma becerilerini ya da sağlık hizmetine erişim olanakları gibi durumlarını da belirleyen ekonomik, politik, kültürel ve çevresel koşulların bir sonucudur. Bu nedenle sosyal sağlık eşitsizlikleri dediğimiz bu koşullar "sağlığın sosyal belirleyicileri" olarak da anılmaktadır (29). Çalışma ve istihdam koşulları, sosyal sınıf, cinsiyet, eğitim düzeyi, etnisiteye göre eşitsiz dağılım gösterdiğinden ve ayrıca ekonomik, politik, kültürel ve çevresel ortamdan doğrudan etkilendiğinden, sosyal sağlık eşitsizliklerine doğrudan ve önemli ölçüde etki etmektedir (9, 29).

Eğreti istihdam kavramını açıklamak için G. Rodgers tarafından, başka birçok modele de temel olan 4 boyutlu bir model tanımlanmıştır (26). Rodgers' ın geliştirdiği modelde yer alan boyutlar:

- iş güvencesizliği
- iş ile ilgili (çalışma koşulları, işyeri ortamı ve ücretler üzerinde) kontrol eksikliği
- kişisel (haksız yere işten çıkarma, diskriminasyon, kabul edilemez çalışma koşulları) ve sosyal güvencesizlik
- düşük ücret (ve beraberinde sosyal dışlanma riski).

Eğreti istihdam ile eğreti çalışma kavramları da zaman zaman birbiri yerine kullanılsa da, bu araştırmada, literatürde eğretilik, çalışma koşullarından çok çalışma ilişkilerine ve işveren ile çalışan arasındaki iş sözleşmesinde yer alan unsurlarla tanımlamalar yapıldığı için, eğreti istihdam olarak kullanılmaktadır.

Epidemiyolojik araştırmalarda kullanılmak üzere, ülkeler arası sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıkları aşarak evrensel nitelikte eğreti istihdam modelleri üzerinde çalışmalar ve tartışmalar sürmektedir. Bunun yanında, eğreti istihdamı doğrudan değerlendirecek somut evrensel ölçüm araçları ve istatistiksel göstergeler geliştirilmemiştir. Eğreti istihdamla ilgili mevcut bilgiler, özellikle eğreti istihdamın işgücü içindeki yaygınlığı ve sağlıkla ilgili etkilerini değerlendirmek için uygun araçlar

geliştirmek hızla değişen çalışma yaşamı ilişkileri karşısında önemli bir zorunluluktur(26). Epidemiyoloji alanında bu boşluğu doldurmak için, Amable ve arkadaşları tarafından eğreti çalışmanın yapısı tanımlanmış ve ölçüm aracı olarak Çalışmanın Eğretilik Ölçeği (Employment Precariousness Scale – EPRES) geliştirilmiştir (7, 8, 24). Ayrıca, eğreti çalışmanın kavramsal çerçevesi, İstihdam Koşulları Bilgi Ağı (Employment Conditions Knowledge Network – EMCONET) raporu ile çizilmiş ve istihdam ilişkileri ve sağlıkta eşitsizlikler açısından tüm boyutları ile ele alınmıştır. Buna göre eğreti istihdamın altı temel boyutu vardır (24):

1. *Süreksizlik:* İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin türüne bağlı olarak, çalışmanın sürekli ya da geçici olma özelliği ile iş güvencesinden yoksun olma durumunu da kapsayacak biçimde eğreti istihdamın bir boyutunu oluşturmaktadır.
2. *Yetkisizlik:* Çalışanın, çalışma ilişkilerinin ve koşullarının belirlenmesi ve sürdürülmesi sürecinde kontrol hakkının yetersiz olduğu ya da hiç olmadığı durumlardır.
3. **Savunmasızlık:** Çalışanın, işsiz kalma kaygısı başta olmak üzere değişik kaygılarla, işyerindeki orantısız güç ilişkileri nedeniyle ortaya çıkabilecek baskıcı ve zorlayıcı tutumlara başkaldıramama ve bu koşulları değiştirememe durumu ile ilgili boyuttur.
4. **Ücretler:** Eğreti çalışmanın, çalışanın düşük / yetersiz ücret nedeniyle yaşadığı maddi ve sosyal yoksunlukları ve bunlar sonucunda işverene karşı "bağımlılık" durumunu tanımlayan boyutudur.
5. **Haklar:** Ücretler dışındaki sosyal ve işin yürütülmesi ile ilgili diğer hakları konu alan, iş güvencesini de kapsayan haklar konusu, eğreti çalışmayı belirleyen en önemli boyutlardan biridir. Sosyal haklar, ücretli yıllık izin, emeklilik ve sendikal örgütlenme hakkını kapsamaktadır.
6. **Hakları kullanma gücü:** Çalışanların sosyal hakları ile ilgili olarak, işsizlik korkusu, ücret kesintileri gibi kaygıları nedeniyle, haklarını gerçekte kullanabilme durumlarını tanımlayan boyuttur.

Standart istihdam, yasalarla belirlenen ve korunan, ücret güvencesi, sosyal güvenlik ve sendikal örgütlenme hakları ile çalışanın, çalışması karşılığı sağladığı yaşam kalitesinin sürekliliği için güvenilir bir araçtır. İstihdam ilişkisindeki süreklilik, iş sözleşmesinin olmaması ya da geçici, belirli süreli ve mevsimlik istihdam biçimleri ile ortadan kalkmaktadır (22). Bu çerçeveden bakıldığında, istihdamın süreksizliği, çalışanın algıladığı güvencesizliğin yanında geleceğe yönelik umutsuzluğun da kaynağı olmaktadır (30).

2.4. Eğreti İstihdam ve Sosyal Eşitlik İlişkisi

Eğreti istihdam ve sosyal sınıflar

1970'lerden bu yana, sanayi kapitalizminden finans ve enformasyon odaklı kapitalizme doğru yapısal bir dönüşüm gerçekleşirken, toplumsal tabakalarda da değişimler yaşanmıştır. Yeni kapitalist sistemde, kabaca orta sınıf diye adlandırılan ve ağırlıklı olarak mavi yakalılardan oluşan proletaryanın demografik olarak küçüldüğü, emek – üretim süreçlerinde oluşan önemli farklılaşmalardan dolayı bölündüğü ve küresel değerler zincirindeki gücünü yitirmesi ile birlikte siyasi olarak ağırlığını yitirdiği, sınıfsızlaştırıldığı görülmektedir. Bu dönüşüm sadece çalışma yaşamında değil, toplumsal yaşamın her alanında görülmektedir (31). 2010'ların başından bu yana, yaşamın her alanında "belirsizlik"le kuşatılmış bu kitle sosyoloji araştırmalarında yeni bir sosyal sınıf olarak tanımlanmaktadır: Prekarya (32).

Eğreti istihdam ve süreklilik

Güvence, insan yaşamında özgürlük ve bağımsızlık için gerekli temel koşuldur. İş güvencesi, çalışanın iş sözleşmesi ile önceden belirlenmiş bir neden olmaksızın işten çıkartılmasını engelleyen, bu durumun yine de gerçekleşmesi halinde yasal yollarla çalışanın işe iadesini sağlayan bir haktır. Genel olarak iş güvencesi, çalışanın "çalışma hakkının korunması" olarak tanımlanmaktadır ve çalışma ilişkilerinde sürekliliğin ana unsuru sayılmaktadır (30, 33). Çalışanın yaşamsal varlığını koruması ve sürdürmesi

için gerekli olan iş güvencesi, gelir güvencesini de beraberinde getirmektedir. Ancak, esnek çalışma modellerinin iş hukukunda yerini alması ile birlikte, işverenlerin iş sözleşmelerini feshinden doğan yasal yükümlülüklerden kaçınmasına olanak sağlayan belirli süreli iş sözleşmeleri yaygınlaşmıştır. Eğreti istihdamın önemli bir boyutu olan "geçicilik", çalışanı herhangi bir gerekçe ile işten çıkarmaya karşı korunmasız duruma getiren belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın yeni küresel kapitalist sistemde yaygınlaşması durumuna karşılık gelmektedir. Eğreti çalışanlar (prekarya) arasında sürekli olarak (belirli süreli, çağrı – parça - proje başı çalışma gibi) süreksiz işlerde çalışma olağanlaşmakta, toplumsal yaşamdan çalışma yaşamına kadar tüm ilişkiler "süreğen bir belirsizlik" durumuna girmektedir (31).

Eğreti istihdam ve gelir güvencesi

Gelir güvencesi, bireyin ve geçimi ile yükümlü olduğu kişilerin, mevcut ve gelecekteki olası gereksinimleri ile uyumlu ve yeterli bir gelir düzeyine ulaşılması ve gelecekte de bu gelir düzeyinin korunabilecek olması anlamına gelmektedir (23). Ancak yeni kapitalist sistem ve eğreti istihdam modelleri ile iş güvencesinin ortadan kaldırılması ile birlikte, gelir güvencesi de ortadan kalkmıştır. Geçici ve güvencesiz koşullarda çalışanların sayısı tüm dünyada giderek artmaktadır. Sosyal sınıf olarak prekarya olarak tanımlanan bu kesimde, "ücretli bir işin kıyılarında gezinme" ve "enformel çalışmaya katılma" sıkça görülmektedir. Gelir güvencesizliğini de içerecek biçimde iş güvencesizliği, ayrıca sosyal dışlanmanın da en önemli etmenlerinden biri olarak görülmektedir. Sosyal dışlanma, işgücünün dışına itilme ve birçok ortak yaşam ortamından yoksun kalma olarak tanımlanırsa, gelir güvencesizliği hem çekirdek hem perifer işgücü için sosyal dışlanma riskini taşımaktadır. Yeni kapitalist sistemle birlikte, çekirdek işgücüne dahil olup standart çalışanlar da, görevlerini eksiksiz yerine getiriyor olsalar bile, teknolojik gelişmeler, bilginin hızlı paylaşılabilir olması, yeni beceri ve niteliklerin gerekliliği gibi nedenlerle yoğun rekabet koşulları altındadır. Rekabet, çalışanlara sürekli olarak emek piyasasının dışında kalma ve sosyal dışlanma riskini hissettirmektedir (25).

Eğreti istihdam ve sosyal koruma

Sosyal koruma istihdamın niteliği ile ilgilidir. İstihdamın niteliğini belirleyen en önemli gösterge çalışan ve işveren arasında bir iş sözleşmesinin olup olmadığıdır (34). Sosyal güvenlik, sağlık hizmetlerinden yararlanma, yıllık izin hakkı, emeklilik hakkı gibi olanakları kapsayan sosyal korumadan da ancak iş sözleşmesinin varlığı durumunda bahsedebiliriz. Ancak eğreti istihdam söz konusu olduğunda, özellikle geçici çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması ile istihdamın güvencesizleşmesi; süreksiz, her an kesintiye uğrayabilir nitelikte, sosyal güvenlikten yoksun ya da sosyal güvenlik ağına düşük katılımlı olması sonucu doğmuştur (35).

Eğreti istihdam ve işsizlik

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Bakış – Eğilimler 2015 raporuna göre; 2008-2009 dünya ekonomik krizinden bu yana küresel ekonomide daha yavaş büyüme beklenmektedir. 2015 yılı verilerine göre dünyadaki işsiz sayısı 201 milyondur. Rapora göre, önümüzdeki beş yıl içinde işsizlik artmaya devam edecektir ve 2019 yılına kadar dünyadaki işsiz sayısının 212 milyona yükselmesi beklenmektedir (36). İşsizliğin eğreti istihdam kavramını oluşturan boyutlardan ücretler ve haklar boyutu ile doğrudan ilişkisi vardır. İşsizlik dönemlerinde, çalışanların en temel gelir kaynağı olan ücret ortadan kalmakta, düzenli ve yeterli gelirin olmadığı durumlarda yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi sonuçlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Bu durum, geçici ve kayıt dışı işlerde çalışma eğilimini de artırmaktadır. İşsizlik dönemlerinde gelir güvencesizliği karşısında, işsizlik sigortası ödemeleri ya da işsizlik yardımları uygulamaları devreye girmektedir. İşsizlik ödemelerinde, çalışanlardan ve işverenlerden alınan primlerle oluşturulan havuzdan işsizlere doğru bir aktarım söz konusudur. Gelir güvencesi sağlayan bir unsur olarak işsizlik sigortası, eğreti istihdamın haklar boyutunda tanımlanmaktadır. İşin kaybedilmesi nedeniyle yaşanan ekonomik kayıpları tazmin etmek üzere sosyal güvenlik kapsamında tanımlanan ve ancak tanımlı bir sözleşme ile çalışanlara tanınan bu hak, işten işe geçiş sürecinde aktif işgücünün formel tarafta kalmasına da yarayan önemli bir toplumsal yarar da sağlamaktadır.

Eğreti istihdam ve sendikal örgütlenme hakkı

Finans ve enformasyon kapitalizmine geçiş ile birlikte ortaya çıkan ve yeni bir sosyal sınıf olarak tanımlanan prekaryanın bölünmüş yapısı sınıf bilincinin ve dayanışmasının oluşması önündeki en büyük engellerden biridir (36, 37). Yirminci yüzyılın son çeyreğinde gerçekleştirilen düzensizleştirme reformlarının da etkisi ile, çalışanlar arasında sendikal örgütlenme oranının tüm dünyada azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu reformlar ile, toplu sözleşme kapsamında çalışan sayısı azaltılmış, toplu pazarlıklardan sektörler, şirketler ve bireyler düzeyinde pazarlıklara geçilmiştir (38). Toplu pazarlıklar ve toplu sözleşmelerin terk edilmesi, sendikal örgütlenme oranlarındaki azalma ile birlikte istihdamın eğretileşmesinin önünü açmıştır. Şirketler ve bireyler düzeyinde yapılan sözleşmelerde, çalışanın pazarlık gücü zayıflamakta ve bu durum reel ücretlerin azalması sonucunu beraberinde getirmektedir.

Eğreti istihdam, cinsiyet ve diğer sosyodemografik özellikler

Eğreti çalışma yeni bir olgu değildir. Kapitalist üretim sürecinin farklı zamanlarındaki yeniden yapılanma aşamalarında, eğreti istihdamın farklı biçimleri işgücü piyasalarında farklı yoğunluklarda yerini almıştır. Fordist üretim biçiminin egemen olduğu yıllardan başlayarak, çalışanlar yarı otomatik makinalarla iş yapmaya başladıkları için uzmanlaşma düzeyleri gerilemiş, çalışanın yer ve görev değiştirmesi kolaylaşmıştır. Bu durum emeğin eğretileşmesinin önünü açmış, özellikle bu dönemde kadınların ve çocukların çalışma yaşamına katılımında en hızlı artış yaşanmıştır (39). Bu nedenle İngiltere ve Fransa gibi sanayileşmesini erken tamamlamış Avrupa ülkelerinde, çocukları ve kadınları kötü çalışma koşulları, düşük ücret ve eksik ödeme gibi olumsuzluklardan korumak amacı ile 19. yüzyılın son yirmi yılında yasalar oluşturulmuştur. Kuşkusuz bu durum istihdamın ve çalışma koşullarının eğretileşmesinin hızını kesen bir etmen olmuştur.

Küreselleşme ve bununla birlikte esnek istihdam modellerinin yaygınlaşması ile birlikte, 1980'lerden itibaren kadın çalışan istihdamında ikinci artış hamlesi

yaşanmıştır (40). 1990'lı yıllarda "esnek işgücü yoluyla küresel feminizasyon" adı verilen bir kavram ortaya çıkmıştır. Kadın istihdamındaki artış, istihdamla ilgili genel ekonomik verilerin yüksek olmasından çok, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışı ekonominin hızla genişlemesi, kadınların düşük ücretli işgücü olarak kullanılabilmesi, daha kolay işten çıkartılabilmesi ve enformel sektörde kadınların çalıştığı işkollarının ağırlıklı olması, yani işletmelerin esnek işgücünden yararlanma isteğinden kaynaklanmaktadır (22).

2.5. İş Stresi

İş stresi, DSÖ tarafından, çalışanların işin gereklilikleri, örgütlenmesi ve işyerindeki çalışma koşulları ile ilgili aşırı zorlayıcı durumlarda gösterdikleri psikolojik, duygusal, bilişsel ya da davranışsal tepki biçimi olarak tanımlanmaktadır (41).

Stres tepkisi, bireylerin çalışma ortamlarındaki uyaranlarla karşı karşıya kaldıklarında ortaya çıkmaktadır. Değer yargıları, aile yapısı, kişisel tutum ve davranışlar gibi bireysel özellikler, çalışma ortamında karşılaşılan risk etmenlerinin yol açtığı stresin verdiği zararları hafifletmek ya da derinleştirmek yönünde etki etmektedir.

İş stresinin açıklanmasına yönelik birçok model geliştirilmiş olup, bu araştırmada iş stresi Karasek ve arkadaşları tarafından geliştirilen model üzerinden tanımlanmıştır. Karasek ve arkadaşları tarafından geliştirilen modele göre iş yükü ve iş kontrolünün etkileşimi iş stresini oluşturmaktadır. Yüksek iş yükü ve düşük iş kontrolünün oluştuğu işlerde çalışanlarda iş stresi düzeyinin yüksek olduğu gösterilmiştir (42). Ayrıca çalışma arkadaşları ile sosyal ilişkilerin iş stresi oluşumunda bir etken olduğu, stres düzeyinin yüksek olduğu işlerde sosyal desteğin yokluğunun en ağır durumu oluşturduğu belirlenmiştir. Böylelikle sosyal destek Karasek ve arkadaşlarının oluşturduğu iş stresi modeline üçüncü boyut olarak eklenmiştir (43).

Eğreti istihdam ve iş stresi arasında doğrudan bir ilişki olduğu, eğreti istihdamın çalışanlar üzerinde diğer psikososyal etmenlere benzer biçimde etki gösterdiği

bilinmektedir (7). Küreselleşme ile birlikte köklü değişiklikler gösteren çalışma ilişkileri, iş tanımları ve iş organizasyonu, çalışanlarında yeterlilik ve beceri düzeylerini değişen koşullara sürekli uyum sağlama zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Teknoloji kullanımının yaygınlaşması, hızlı öğrenme gerekliliği, yoğun zaman baskısı, uzun çalışma saatleri, iş organizasyonundaki sürekli değişim ile birlikte çalışma koşullarının ağırlaşması, bunların yanında iş güvencesizliği, esnek çalışma uygulamaları ile bütünüyle sosyal korumadan yararlanamama, gelir güvencesizliği ve istihdamın eğretileşmesi çalışanların psikolojik yükünü artırmakta ve stres reaksiyonlarına yol açmaktadır (44). Uzun sürelerle geçici ve güvencesiz işlerde çalışanlarda hastalanma oranının düzenli ve sürekli işlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu, işin güvencesiz olmasının tek başına önemli bir stres etkeni olduğu belirtilmektedir (45). Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlere benimsenen "küçülme" stratejileri, çalışanlar arasında iş kaybı korkusu ve strese yol açmakta, bu koşullar kas iskelet sistemi hastalıklarına ve uzun süreli işe devamsızlıklara neden olmaktadır (46).

2.6. Mental Sağlık

Mental sağlık, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından, bireylerin kendi güçlerinin, yaşamın olağan gerilimleri ile başa çıkabilir olduklarının, başarılı ve üretken biçimde çalışabildiklerinin ve yaşadıkları topluma yarar sağladıklarının farkında oldukları bir iyilik durumu olarak tanımlanmaktadır (47).

Küreselleşme ile birlikte işletmelerin yeniden yapılanması, üretim biçimlerindeki değişiklikler, yeni teknolojilerin hızlı bir biçimde yaygınlık kazanması ile artan işsizlik kaygısı ve işsizlik, yoksulluk, ekonomik krizler nedeniyle borçlanma, ailenin parçalanması ve buna benzer birçok sosyoekonomik etken, alkol kullanım bozuklukları, depresyon, özkıyım girişimi benzeri mental sağlık sorunları ile karşılaşma riskini artırmaktadır (48). Esnek çalışma uygulamaları ve eğreti istihdam, çalışanın iş kontrolünü, yönetime ve karar süreçlerine katılma olanaklarını azaltır ya da ortadan kaldırır ve kaygı, depresyon, kronik yorgunluk gibi sonuçlar doğurur. İşyerinde benzer

işleri yapan çalışma arkadaşları arasında yaşanan rekabet, sosyal desteğin zayıf olması ve sosyal yalıtım, işyerinde görev ve sorumlulukların açıkça tanımlanmamış olması, çalışanlar arasında işveren tarafından eşitlik ilkesinin gözetilmemesi çalışanların mental sağlığını olumsuz etkilemektedir (49).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın tipi

Araştırma yöntemsel niteliktedir.

3.2. Araştırmanın yeri ve zamanı

Araştırma, 2012-2015 yılları arasında Aydın ilinde yürütülmüştür.

3.3. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırmanın evrenini Aydın İl Özel İdaresi Merkez ilçeye bağlı kurumlarda ve Nazilli Belediyesi'nde memur, işçi ve alt işverenlere bağlı çalışanlar oluşturmaktadır. Aydın İl Özel İdaresi'nde toplam 443 kişi çalışmaktadır. Nazilli Belediyesi İnsan Kaynakları Bölümü'nden alınan bilgiye göre aylık çalışan sayısının tam olarak belirlenememektedir. Bunun nedeni, gereksinime bağlı olarak farklı idari birimlerin (Park ve Bahçeler Müdürlüğü, Temizlik İşleri Müdürlüğü gibi) günlük ya da haftalık personel alımı yapabiliyor olmasıdır. Nazilli Belediyesi merkez binasında memur, işçi ve alt taşerona bağlı (ek hizmet binaları ve temizlik işçileri hariç) yaklaşık 600 kişi çalışmaktadır. Çalışmada örnek seçilmemiş, çalışanların tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama 01.01.2013 – 01.07.2014 tarihlerinde gerçekleşmiştir. Çalışmanın yapılacağı işyerlerinden araştırmanın yürütülmesi ile ilgili gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına göre yapıldığı katılımcılara sözel olarak belirtilmiş ve onamları alınmıştır. Katılımcılara anketler anonim olarak uygulanmıştır.

3.4. Çalışma materyali

Çalışmada, görüşmeci yardımı ile anket uygulanarak veri toplanmıştır.

3.5. Araştırmanın değişkenleri

3.5.1. Bağımlı değişkenler

İş kazası

Kaza, genel olarak beklenmeyen ve planlanmayan olay olarak tanımlanmaktadır. İş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde olduğu gibi tanımlanmıştır. Buna göre iş kazası, "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar, bu kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır" .

Mental sağlık durumu:

Mental sağlık durumu, Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Genel Sağlık Anketi'nin on iki soruluk formu kullanılarak belirlenmiştir. Katılımcıların bu ölçekten aldıkları puan, ortanca değer kesme noktası olarak ikili veriye dönüştürülmüş ve katılımcılar mental açıdan sağlıklı olan ve mental açıdan sağlıklı olmayanlar olarak iki grup oluşturulmuştur.

3.5.2. Bağımsız değişkenler

Eğreti İstihdam:

Eğreti istihdamın düzeyini belirlemek üzere, Türkçe'ye uyarlanan Çalışmanın Eğretiliği Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, geçicilik, güçsüzlük, savunmasızlık, ücretler, haklar ve hakları kullanabilme olarak altı temel boyut içermektedir. Eğreti istihdam düzeyi, katılımcıların Likert tipi alt boyutlardan aldıkları puanlarla

belirlenmekte ve "Eğreti değil", "Orta-düşük eğreti" ve "Eğreti" olarak gruplanarak belirlenmektedir.

Sosyodemografik Değişkenler

a) Yaş **:** Araştırmaya katılan bireylerin yaşları sürekli veri olarak toplanmıştır.

b) Medeni durum **:** Eşiyle yaşıyor / yalnız yaşıyor / Diğer seçenekleri arasından uygun olan seçilerek bildirilmesi istenmiştir.

c) Eğitim düzeyi **:** Araştırmaya katılan bireylere, en son bitirdikleri okul sorulmuştur. Okuryazar değil / okuryazar / ilkokul / ortaokul / lise / yüksekokul seçenekleri arasından uygun olanın bildirilmesi istenmiştir.

Çalışma Yaşamı ile İlgili Değişkenler:

a) Görev: Katılımcılara, seçenek sunulmaksızın, anketin uygulandığı tarihteki iş tanımları sorulmuştur.

b) Aynı görevde çalışma süresi (Deneyim): Katılımcılara, anket tarihinde yapmakta oldukları işi ne kadar süredir yaptıkları sorulmuştur. Araştırma evrenini oluşturan Aydın İl Özel İdaresi ve Nazilli Belediyesi'nde çalışanların işe girdikleri günden itibaren aynı görevde çalışmadıkları, kurumların gereksinimleri ve çalışanların becerilerine göre değişik görevler aldıkları bilinmektedir. Bu nedenle çalışanların görev süresi, çalıştıkları kurum tarafından en son verilen görevde ne kadar süredir çalışmakta oldukları sorularak belirlenmiştir.

c) Vardiya **:** Katılımcılara vardiyalı çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur.

d) Yöneticilik **:** Katılımcılara herhangi bir düzeyde yöneticilik görevi olup olmadığı, var ise kaç kişilik bir ekibin yöneticisi oldukları sorulmuştur.

e) Sendika üyeliği **:** Katılımcılara herhangi bir sendikaya üye olup olmadıkları sorulmuştur.

f) Ek işte çalışma : Geçinebilmek için ikinci bir işte çalışma zorunluluğu sorgulanmıştır.

g) Sosyal Sınıf: Beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlar olarak sınıflandırılmıştır. Yüksekokul mezunları ve lise mezunu olup büro çalışması yapanlar beyaz yakalı, diğer çalışanlar mavi yakalı varsayılarak gruplandırılmıştır.

İş Stresi:

İş stresi, Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış İş Stresi Ölçeği kullanılarak belirlenmiştir. Katılımcıların bu ölçekten aldıkları puan, ortanca değer kesme noktası olarak ikili veriye dönüştürülmüş ve düşük stresli işlerde çalışanlar ve yüksek stresli işlerde çalışanlar olarak iki grup oluşturulmuştur.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Bağımlı ve bağımsız değişkenler tablosu

DEĞİŞKEN	TANIM	ÖLÇEK
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER / SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		
Yaş	Yıl	Sürekli
Cinsiyet	Erkek / Kadın	Kategorik
Medeni Durum	Eş – aile ya da yalnız yaşama durumu	Kategorik
Eğitim Düzeyi	En son bitirilen okul	Kategorik
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER / ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE İLGİLİ ÖZELLİKLER		
Görev	Şu anda yapılan iş	Kategorik
Aynı görevde çalışma süresi	Şu anda yapılmakta olan görevde çalışma yılı	Sürekli
Ek iş yapma	Mesai saatleri dışında başka bir işte çalışma	Kategorik
Vardiyalı çalışma	Var / Yok	Kategorik
Sendika üyeliği	Sendikaya üyelik durumu	Kategorik
Yöneticilik	Var / Yok	Kategorik
Sosyal sınıf	Beyaz yakalı (Yüksekokul ve lise mezunu olup büro çalışması yapanlar)/ Mavi yakalı (Diğer çalışanlar)	Kategorik
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER		
Eğreti istihdam	Geçicilik, güçsüzlük, düşük gelir, savunmasızlık, haklar ve hakları kullanma gücü temel unsurları üzerinden ölçülen, çalışmanın özelliği – (Çalışmanın Eğretiliği Ölçeği'nden alınan puan ile belirlenir)	Kategorik
İş stresi	İş yükü ve iş kontrolünün etkileşimi - (İş Stresi Ölçeği'nden alınan puan, ortanca değer kesme noktası alınarak düşük ve yüksek puan olarak gruplandırılır.)	Kategorik

Tablo 1. Bağımlı ve bağımsız değişkenler tablosu (devam)

DEĞİŞKEN	TANIM	ÖLÇEK
BAĞIMLI DEĞİŞKENLER		
İş Kazası	5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. Maddesinde olduğu gibi	Kategorik
Mental Sağlık Durumu	Mental açıdan sağlıklı olma durumu – (Genel Sağlık Anketi – 12 ölçeğinden alınan puan, ortanca değer kesme noktası alınarak düşük ve yüksek puan olarak gruplandırılır.)	Kategorik

3.6. Veri toplama araçları

Veri toplama aracı yedi bölüm ve toplam altmış dokuz sorudan oluşan anket formudur.

Sosyodemografik Özellikler Bilgi Formu

Anketin ilk bölümünü "Sosyodemografik Özellikler Bilgi Formu" oluşturmaktadır. Bu bölümde katılımcıların yaşları, eğitim düzeyleri, cinsiyetleri ve medeni durumları gibi veriler toplanmaktadır. Toplam beş soru yer almaktadır.

İş Kazası Bilgi Formu

İş kazası bilgi formunda öncelikle iş kazasının kısa bir tanımı yer almaktadır. Kaza tanımı katılımcılara okunduktan sonra, anketin yapıldığı tarihten önceki bir yıl içerisinde iş kazası geçirip geçirmedikleri sorulmuştur. Eğer iş kazası geçirdim yanıtı alınırsa, katılımcılardan geçirdikleri iş kazasının nasıl gerçekleştiğini kısaca anlatmaları istenmiştir. İş Kazası bilgi formu bir sorudan oluşmaktadır.

Çalışma Yaşamı Bilgi Formu

Anketin bu bölümünde katılımcılara kaç yıldır kurumlarında çalıştıkları, kurumda anketin uygulandığı anda yaptıkları görev ve bu görevde bulunma süreleri sorulmuştur. Ayrıca bu bölümde katılımcıların vardiyalı çalışma, gece çalışması,

sendikal durum, aylık hane içi gelir ve ek iş yapma durumları da sorgulanmıştır. Çalışma yaşamı bilgi formunda toplam on dört soru yer almaktadır.

İş Stresi Bilgi Formu

İş stresi bilgi formu, Karasek ve arkadaşları tarafından geliştirilen üç boyutlu stres modeline dayanarak yirmi altı sorudan oluşturulan İş Stresi Ölçeği'dir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması için geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır (50). Ölçek, iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek ile ilgili sorular içermektedir.

Genel Sağlık Durumu Bilgi Formu:

Bu bölümde katılımcıların bireysel sağlık algısını sorgulayan iki soru yer almaktadır. Bu sorunların ilkinde, sağlık durumlarını nasıl değerlendirdikleri sorulmakta ve çok iyi / iyi / orta / kötü / çok kötü seçeneklerinden birini seçmeleri istenmektedir. İkinci soruda ise katılımcılara bir hekim tarafından tanı konmuş bilinen bir hastalıkları olup olmadığı sorulmuş ve on iki seçenekten birini seçmeleri, eğer seçenekler dışında başka bir hastalıkları varsa diğer seçeneği ile belirtmeleri istenmiştir.

Genel Sağlık Anketi:

Mental sağlık durumu, Genel Sağlık Anketi'nin (GSA) 12 soruluk formu ile değerlendirilmiştir.

Birinci basamak sağlık hizmetinde mental bozuklukları tanımak için en yaygın kullanılan yöntem, tarama testlerinin günlük uygulanmasıdır. GSA-12, Goldberg ve Williams tarafından 1991' de yetişkinlerde psikopatolojik sorunları saptamak amacıyla geliştirilen Likert tipi ölçektir. Anketin Türkçe uyarlaması için geçerlik ve güvenirlik çalışması Kılıç ve ark. (1996) tarafından gerçekleştirilmiştir(51). Genel Sağlık Anketi (GSA) genel psikiyatrik rahatsızlığı ayırt etmek için geliştirildiği halde, aralarında zevk alma, durgun hissetme, dikkat dağınıklığı ve uykusuzluk gibi temel depresyon belirtilerini sorgulayan maddeler de bulunmaktadır. Orijinal 60 soruluk formundan sonra, 30, 28 ve 12 soruluk formları da geliştirilen ölçeğin, kısa formları da psikiyatrik bozuklukların taranmasında en az 60 soruluk orijinal formu kadar güvenilir

bulunmuştur (52). GSA-12, soruları kısa ve anlaşılır olduğu, geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılmış olması ve duyarlılık oranlarının yüksek olması nedeniyle araştırmada yüksek olasılıkla depresyonu olan bireyleri saptamak amacıyla kullanılmıştır.

Eğreti Çalışma Bilgi Formu:

Bu bölümde Türkçe'ye uyarlaması için geçerlilik ve güvenilirlik çözümlemeleri yapılan "Çalışmanın Eğretilik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte toplam dokuz üst başlıkta, ölçeğin temel altı boyutu olan işyerinde güçsüzlük, savunmasızlık, geçicilik, ücretler, haklar ve hakları kullanabilme durumunu sorgulayan 26 soru yöneltilmektedir.

Çalışmada uygulanan anket, EK 1'de sunulmuştur.

3.7. Araştırma planı

Araştırma planının zaman çizelgesi aşağıdaki gibidir:

1. Panel Toplantısı ve Türkçe'ye Uyarlama : Aralık 2012-Ocak 2013
2. Veri Toplama : Ocak 2013- Mart 2014
3. Değerlendirme : Mart 2014 - Ocak 2015
4. Çözümleme : Nisan 2014 – Ocak 2015
5. Yazım : Şubat 2015 – Haziran 2015
6. Sunum : Haziran 2015

3.8. Verilerin değerlendirilmesi

3.8.1. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması

Ölçeği geliştiren Pompeu Fabra Üniversitesi Sağlık Eşitsizlikleri Araştırma Grubu (GREDS-EMCONET in Universitat Pompeu Fabra) ile yapılan protokol çerçevesinde, Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, İspanyolca eğitimi almış ancak çalışmanın eğretiliği ile ilgili eğitim almamış, uzmanlıkları farklı ve anadili Türkçe olan iki kişi tarafından İspanyolca' dan Türkçe' ye çevrilmiştir. Türkiye'de çalışma yaşamı ile ilgili mevzuat,

çalışma ilişkileri, uygulamaları ve bu uygulamalardan doğan nesnel koşullar göz önünde bulundurularak Türkçe çeviride ön düzenlemeler yapılmıştır. Eğreti istihdam kavramını tüm boyutları ile Türkiye'deki karşılıkları ile ele almak üzere halk sağlığı ve çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında uzman beş öğretim üyesinin katılımı ile Uzman Paneli düzenlenmiştir. Panel sonrası görüş birliğine varılan kavramlar ve Türkçe' ye çevrilmiş ölçek karşılaştırılmış ve ölçeğin, panel sonuç raporunda belirlenen kavramsal boyutları karşıladığı görülmüştür. Ölçeğin Türkçe çevirisi, düzeltmelerden sonra, ölçeğin konusu ile ilgili herhangi bir eğitimi olmayan profesyonel bir çevirmen tarafından İspanyolca' ya geri çevrilmiştir. İspanyolca (geri) çeviri metni, ölçeği geliştiren uzmanlara iletilmiştir. Geri bildirimlere göre gerekli birkaç sözcük düzeltmesi yapılarak ölçeğin Türkçe çevirisine son biçimi verilmiştir.

Ölçeğin Türkçeye çeviri çalışmaları yapıldıktan sonra, 01.01.2013 tarihinde İl Özel İdare çalışanlarına Çalışmanın Eğretiliği Ölçeği, Genel Sağlık Anketi – 12, sosyodemografik özellikler ve çalışma koşullarını belirlemek üzere hazırlanan anketin uygulanması ile veri toplama süreci başlamıştır. Aydın İl Özel İdaresi'nde veri toplama 30.03.2014 tarihinde idarenin kapanması ile son bulmuştur. Veri toplama sürecinin başında Aydın İl Özel İdaresi'nden alınan çalışan listesine göre memur, işçi ve hizmet alımı sözleşmesi ile görevlendirilen çalışan statüsünde toplam 443 kişinin kurumda çalıştığı saptanmıştır. Veri toplama süresi boyunca Aydın İl Özel İdaresi'nde kendisine ulaşılamadan emekli olan kişi sayısı 117, araştırmaya katılmayı kabul etmeyenlerin sayısı ise 19'dur. 58 kişiye veri toplama dönemi boyunca yıllık izin, arazide çalışma gibi olağan nedenlerle işyeri dışında olmaları nedeni ile ulaşılamamıştır. Aydın İl Özel İdaresi çalışanları arasından araştırmaya katılanların sayısı 248'dir.

Nazilli Belediyesi'nde veri toplama süreci 01.03.2014 tarihinde başlamış ve 30 Haziran 2014 tarihinde sona ermiştir. Bu süre içinde Nazilli Belediyesi çalışanları arasından 264 kişiye anket uygulanmıştır.

Aydın İl Özel İdaresi ve Nazilli Belediyesi çalışanları arasından toplam 512 kişiye anket uygulanmıştır.

3.8.2. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Puanlama Yöntemi

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, altı ana bölümden oluşmaktadır. Her bir bölüm, bölümde yer alan sorular ve her bir sorunun puanlanması Tablo 2' de sunulmuştur. Puanlamada her bir bölümün toplam ölçek puanına eşit katkı sağlaması hedeflenmiştir. Bu nedenle her bir bölüm, bağımsız ve standart bir yöntemle ayrı ayrı puanlanmış ve toplam puan, bu değerler üzerinden belirlenmiştir. Her bir bölümdeki maddelerin puanı, her bir maddenin de bölüm puanına katkısının eşit olması ilkesi benimsenerek belirlenmiş, maddelerin puanları toplanmış ve 0-4 Likert ölçeğine çevrilmiştir. 0 puan, eğretiliğin en az olduğu, standarda en yakın çalışma olarak kabul edilirken 4 puan eğretiliğin en yüksek olduğu çalışmayı göstermektedir. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin puanlanması Tablo 2 ve Tablo 3' de özet olarak sunulmuştur.

Tablo 2. Çalışmanın Eğretiliği Ölçeği'nin Alt Ölçekleri, Soruları ve Puanları ile İlgili Tablo

ALT ÖLÇEK	SORU	PUAN
GEÇİCİLİK	1. Şu anki iş sözleşmesinin süresi	0-1-2-3-4
	2. Şu anki sözleşmeden önceki 1 yılda dönemsel çalışma süresi	0-1-2-3-4
GÜÇSÜZLÜK	1. Çalışma saatlerine karar verme	0-1-2
	2. Haftalık toplam çalışma süresine karar verme	0-1-2
	3. Alınan maaşa karar verme	0-1-2
SAVUNMASIZLIK	1. İş koşullarının iyileştirilmesini istemekten çekinme	0-1-2-3-4
	2. Üstlerin haksız davranışları karşısından çaresizlik	0-1-2-3-4
	3. İstenenleri yapmazsanız işten atılma korkusu	0-1-2-3-4
	4. Ayrımcı ve haksız davranışa maruziyet	0-1-2-3-4
	5. Otoriter ve kaba davranışa maruziyet	0-1-2-3-4
	6. Yerinize kolayca yeni eleman alınabileceğinin hissettirilmesi	0-1-2-3-4
ÜCRETLER	1. Alınan maaşın temel ihtiyaçlar için yeterliliği	0-1-2-3-4
	2. Alınan maaşın öngörülmeyen acil durumlar için yeterliliği	0-1-2-3-4
	3. Aylık net maaş	0-1-2-3
HAKLAR	1. (Ücretli) yıllık izin	0-1-2
	2. Emeklilik	0-1-2
	3. Kıdem tazminatı	0-1-2
	4. Doğum izni (anne / baba)	0-1-2
	5. Kişisel veya ailevi nedenlerle izin alabilmek	0-1-2
	6. Haftalık tatiller	0-1-2
	7. İşsizlik sigortası	0-1-2
HAKLARI KULLANABİLME	1. Haftalık tatilleri sorun yaşamadan kullanmak.	0-1-2-3-4
	2. İhtiyaç duyulduğunda, sorunsuzca sağlık nedeniyle izin alabilmek	0-1-2-3-4
	3. İhtiyaç duyulduğunda sorunsuzca doktora gidebilmek	0-1-2-3-4
	4. Sorunsuzca yıllık izin kullanmak	0-1-2-3-4
	5. İhtiyaç duyulduğunda, sorunsuzca ailevi ya da kişisel nedenler için bir gün izin istemek	0-1-2-3-4

Tablo 3. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Puanlama Tablosu*

EPRES PUAN TABLOSU					
ALT ÖLÇEKLER	**SORU SAYISI**	**ALT ÖLÇEK PUANI**	**EPRES TOPLAM PUANI**	**4**	**Eğreti**
GEÇİCİLİK (5Lİ LİKERT / 0-1-2-3-4 PUAN)	2	(Σalt ölçek puanı / 8)*4	0-4		**2**
GÜÇSÜZLÜK (3Lİ LİKERT / 0-1-2 PUAN)	3	(Σalt ölçek puanı / 6)*4	0-4	**3**	
SAVUNMASIZLIK (5Lİ LİKERT / 0-1-2-3-4 PUAN)	6	(Σalt ölçek puanı / 24)*4	0-4		
ÜCRETLER (2 SORU 5Lİ LİKERT / 0-1-2-3-4 PUAN) (1 SORU 4LÜ LİKERT / 0-1-2-3)	3	(Σalt ölçek puanı / 11)*4	0-4	**2**	
HAKLAR (3LÜ LİKERT / 0-1-2)	7	(Σalt ölçek puanı / 14)*4	0-4		**Düşük -orta eğreti**
HAKLARI KULLANABİLME (5Lİ LİKERT / 0-1-2-3-4 PUAN)	5	(Σalt ölçek puanı / 20)*4	0-4	**1**	**1**
					Eğreti değil
				0	**0**

** Vergara AV. A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce. Pompeu Fabra Üniversitesi. Doktora Tezi. 2010.*

3.8.3. Araştırmada kullanılan diğer ölçeklerin puanlama yöntemleri

İş Stresi Ölçeği Puanlama Yöntemi:

İş stresi, Karasek ve arkadaşları tarafından geliştirilen İsveç İş Yükü – İş Kontrolü – Sosyal Destek (Demand-Control-Support – DCQ) ölçeğinin Türkçe uyarlaması ile ölçülmüştür (50). Ölçek, iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek bölümlerinden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan tüm sorular dörtlü Likert skalası ile değerlendirilmiştir. Her katılımcının her bir bölümden aldığı puanlar toplanmış ve ortanca değerleri hesaplanmıştır. Ortanca değer kesme noktası olarak alınarak, puanı ortanca değerin üstünde olan bireyler iş stresi olan bireyler olarak tanımlanmıştır. Diğer katılımcılar ise iş stresi olmayan bireyler olarak nitelendirilmiştir.

Genel Sağlık Anketi Puanlama Yöntemi:

Katılımcıların mental sağlık durumlarının değerlendirilmesinde Genel Sağlık Anketi' nin 12 soruluk formu kullanılmıştır. Katılımcılara sorularda belirtilen durumları ne kadar sıklıkla yaşadıkları sorulmuş, her bir soru için " hiçbir zaman / her zamanki kadar / her zamankinden sık / çok sık" seçenekleri arasından uygun olanı seçerek belirtmeleri istenmiştir. 0-3 puanlık Likert ölçeğine uygun puanlanan ölçekten alınabilecek en yüksek puan 36' dır ve mental sağlık durumu açısından en olumsuz sonucu göstermektedir. Her bir katılımcının yanıtları puanlanarak toplanmış, mental sağlık durumu puanı elde edilmiştir. Mental sağlık durumu puanı için ortanca değer kesme noktası alınarak mental sağlık durumu puanı düşük ve yüksek olarak ikili veriye dönüştürülmüştür. Mental sağlık puanı düşük olanlar mental açıdan sağlıklı olan bireyler, yüksek olan bireyler ise mental açıdan sağlıklı olmayan bireyler olarak tanımlanmışlardır.

Katılımcıların 35' i Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Genel Sağlık Anketi-12 ölçekleri dışında toplam hane gelirinin sorgulandığı soruya yanıt vermemişlerdir. İş Stresi Ölçeği'nde yer alan "işimi kaybetmekten korkuyorum"

sorusunu iki katılımcı, "çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi" sorusunu bir katılımcı, "iş arkadaşlarımla çalışmak hoşuma gider" sorusunu dört katılımcı yanıtsız bırakmıştır. Genel Sağlık Anketi – 12 ölçeğinde "yapılan işe dikkatini verememe" durumunu sorgulayan soru beş, "işe yaradığını düşünme" durumunu sorgulayan soru sekiz katılımcı tarafından yanıtsız bırakılmıştır.

Eksik veriler, ortanca değere eşit varsayılarak, 512 katılımcıya ait verilerin tamamı analizlere alınmıştır.

3.8.4. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi yapılmış, ana bileşenler yöntemi ve bunu izleyen varimax rotasyonu uygulanmıştır. Verinin faktör analizine uygunluğu Bartlett testi ile, örnek büyüklüğünün uygunluğu ise Keiser-Meyer-Olkin katsayısı ile değerlendirilmiştir.

Anketin iç tutarlılığı her alt bölüm için elde edilen Cronbach's alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir. Alfa katsayıları, boyut sorularının tamamı ve her bir sorunun çıkarıldığı durumlar (soru çıkartıldığında Cronbach' alpha) için de hesaplanmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinde üretilen faktör yapıları da dikkate alınarak doğrulayıcı faktör analizi ile mevcut yapıda sınamaya gidilmiş ve teorik yapı ile üretilen yapının uyumu sınanmıştır.

3.8.5. Eğreti istihdam ile iş kazası ve mental sağlık durumu ile ilgili analizler

Sosyodemografik özelliklerden yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş stresi ve eğreti çalışma durumu ile iş kazası geçirme ve mental sağlık durumu arasındaki ilişki, tek değişkenli çözümlemelerde ki-kare, çok değişkenli çözümlemelerde lojistik regresyon kullanılarak değerlendirilmiştir.

Çözümlemeler SPSS 15.0 ve LISREL 8.51 yazılımları kullanılarak yapılmıştır.

3.9. Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma, Aydın İli'nde iki kamu kurumunda kadrolu ve hizmet alımı ile sözleşmeli çalışan toplam 512 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmanın yapıldığı işyerleri, farklı sektörleri ve Türkiye' de uygulanmakta olan parça başı çalışma gibi kısmi çalışma modellerini içermemektedir. Araştırmanın yürütüldüğü kamu kurumlarında plan, proje ve kontrollük gibi temel hizmetler için ağırlıklı olarak kadrolu çalışanlar görevlendirilmekte, temizlik işleri, güvenlik gibi yan işlerde hizmet alımı ile taşerona bağlı işçi çalıştırılmaktadır. Kadrolu olarak ya da hizmet alım sözleşmesi ile çalışan iki kesim de kendi içlerinde benzer işleri yapmaktadır. Bu nedenle, çalışma ve istihdam koşulları da kendi içlerinde benzerlik göstermektedir. Çalışmanın eğretilik düzeyinin belirlenmesinde bu durum olası farklılıkların üzerini örtebilecek niteliktedir.

Katılımcılar sosyodemografik özellikler ve çalışma koşulları açısından oldukça homojen bir grup oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü kamu kurumlarında çalışanların çoğunluğu, kurumda uzun yıllardır çalışmakta ve aynı görevi yürütmektedir. Katılımcılar arasında gözlenen homojenliğin, çalışmanın eğretilik düzeyi, mental sağlık ve kazası geçirme durumu ile ilgili bulguların kapsayıcılığını azaltmaktadır.

Kamu kurumunda yapılan işler belirli kurallar ve yasalar çerçevesinde yürütüldüğünden uzun süreli çalışma, vardiyalı çalışma, gece çalışması gibi uygulamalar ancak olağanüstü durumlarda karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca her iki kurumun mühendislik hizmetlerinin ağırlıklı olarak verildiği bölümlerde taahhüt işleri kamu ihaleleri yoluyla müteahhit firmalara devredildiği için, kurumlar daha çok hizmet sektörü olarak tanımlanabilecek projelerin üretilmesi, ihale edilmesi, yapımının denetlenmesi ve mali işleri üstlenmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda ağırlıklı olarak hizmet sektörü kapsamında çalışılması, ağır ve tehlikeli işlerin doğrudan üstlenilmemesi, standart dışı çalışmanın nadiren görülmesi eğreti çalışma ile bulgularının genellenebilir olmasını engellemektedir.

3.10. Etik Kurul Onayı

19.04.2012 tarihinde 2012/15-18 karar numarası ile Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul Kararı alınmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin yaş ortalaması 41.3 ± 9.8, ortancası 41.0'dır. Katılımcıların %70.7'si erkek, %29.3'ü kadındır. %28.9'u ilk ve ortaöğretim düzeyinde, %71.1'i lise ve yüksekokul düzeyinde eğitim almıştır. Katılımcıların %81.8'i evlidir ve eşiyle yaşamaktadır. %5.3'ü yalnız yaşamaktadır. Katılımcıların %22.5'i çocuk sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 4).

Tablo 4. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Özellikler	Sayı (n=512)	Yüzde
Yaş		
<41	250	48.8
≥41	262	51.2
Cinsiyet		
Erkek	362	70.7
Kadın	150	29.3
Eğitim Düzeyi		
İlk ve ortaöğretim	148	28.9
Lise ve Yüksekokul	364	71.1
Medeni Durum (Yalnız yaşama durumu)		
Evli (Eş ve çocuklarla yaşama)	419	81.8
Bekar (Yalnız yaşama)	27	5.3
Diğer (Bekar olup aile ya da ev arkadaşı ile yaşama)	66	12.9

Katılımcıların %56.6' sını beyaz yakalı, %43.4'ünü mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların, çalıştıkları kurum tarafından en son görevde çalışma süresi 5 yıldan az olanların oranı %38.1' dir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%61.9) verilen son görevde çalışma süresi beş yıl ve üzeridir. Katılımcıların %71.3'

ü kadrolu, %28.7'si dönemsel sözleşme ile çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %92.8' inin herhangi bir yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Katılımcıların %63.7'si sendika üyesidir ve %10' u ek iş yaparak geçimini sağlamaktadır (Tablo 5).

Tablo 5. Katılımcıların Çalışma Yaşamı ile İlgili Özellikleri

Özellikler	Sayı (n=512)	Yüzde
Sosyal Sınıf		
Beyaz Yaka	290	56.6
Mavi Yaka	222	43.4
Kurumda Çalışma Süresi (Kıdem)		
< 11 yıl	253	49.4
≥ 11 yıl	259	50.6
Aynı Görevde Çalışma Süresi		
< 5 yıl	195	38.1
≥ 5 yıl	317	61.9
Kadro Durumu		
Kadrolu	365	71.3
Dönemsel	147	28.7
Yöneticilik Görevi		
Var	37	7.2
Yok	475	92.8
Sendika Üyeliği		
Var	326	63.7
Yok	186	36.3
Ek İş Yapma Durumu		
Var	51	10.0
Yok	461	90.0

Katılımcıların %34.0' ü işçi, %37.3 'ü memur statüsünde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Katılımcılar arasında stajyer ya da sigortasız çalışan bulunmamaktadır. Katılımcıların %28.7' sini belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışanlar

oluşturmaktadır. Katılımcıların %28.3' ü dönemsel süreli işçi, %0.4'ü dönemsel süreli memur olarak çalışmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumlarla İş Sözleşmelerinin Türü

İş Sözleşmesi Türü	Sayı (n=512)	Yüzde
İşçi	174	34.0
Memur	191	37.3
Dönemsel sözleşmeli işçi	145	28.3
Dönemsel sözleşmeli memur	2	0.4

Katılımcıların %15.2' si aldıkları aylık net ücretin 1000 Türk Lirası ' ndan daha az, %21.7'si 1001 – 2000 Türk Lirası arasında olduğunu belirtmiştir. 2001 – 3000 Türk Lirası arası ücret alanlar, katılımcıların %59.6 'sını oluşturmaktadır. Katılımcıların %3,5' inin aylık net ücreti 3000 Türk Lirası ve üzerindedir (Tablo 7).

Tablo 7. Katılımcıların Aylık Net Ücretleri

Aylık Net Ücret (Türk Lirası)	Sayı (n=512)	Yüzde
Asgari ücretten düşük – 1000	78	15.2
1001 - 2000	111	21.7
2001 - 3000	305	59.6
3000 ve üzeri	18	3.5

Katılımcıların %41.5 'inin doktor tarafından konmuş bir hastalığı vardır. Anket ile sorgulanan hastalıklar arasında en yaygın görülen romatizmal hastalık (%6.4) iken, ikinci sırada mental hastalıklar (%6.3) yer almaktadır. Katılımcıların %11.5'i anket ile sorgulanan hastalıklar dışında bir hastalıkları olduğunu belirtmiştir (Tablo 8).

Tablo 8-. Katılımcıların Sağlık Durumları ile İlgili Özellikleri (Doktor tarafından tanı konmuş hastalıklar)

Hastalık	Sayı (n=512)	Yüzde
Koroner Arter Hastalığı	17	3.3
Hipertansiyon	28	5.5
Astım	16	3.1
Kronik Bronşit	5	1.0
Diabet	21	4.1
Romatizmal Hastalık	33	6.4
Mental Hastalık	32	6.3
Özür / Sakatlık	9	1.8
Tanı Yok	301	58.8
Diğer	50	11.5

Katılımcıların iş stresi açısından durumları incelendiğinde, iş yükü alt ölçeğinden %51.8 'inin yüksek puan aldığı görülmektedir. Katılımcıların %51.2' si sosyal destek alt ölçeğinden yüksek puan almıştır. İş kontrolü alt ölçeğinden yüksek puan alanlar, katılımcıların %47.3' ünü oluşturmaktadır. İş stresi ölçeğinin tamamı incelendiğinde, stresli işlerde çalışanların, katılımcıların %35.7' sini oluşturduğu görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 9. Katılımcıların İş Stresi Açısından Durumları

Psikososyal Etmenler	Sayı (n=512)	Yüzde
İş Yükü		
Düşük Puan	247	48.2
Yüksek Puan	265	51.8
Sosyal Destek		
Düşük Puan	250	48.8
Yüksek Puan	262	51.2
İş Kontrolü		
Düşük Puan	270	52.7
Yüksek Puan	242	47.3
İş Stresi		
Düşük Puan	329	64.3
Yüksek Puan	183	35.7

Katılımcıların mental sağlık durumları incelendiğinde, %47.3 'ünün Genel Sağlık Anketi – 12 ölçeğinden aldıkları puanın yüksek olduğu (mental açıdan sağlıklı olmadıkları) saptanmıştır (Tablo 10).

Tablo 10. Katılımcıların Mental Sağlık Açısından Durumları

Mental Sağlık Durumu	Sayı (n=512)	Yüzde
Mental açıdan sağlıklı	270	52.7
Mental açıdan sağlıklı olmayan	242	47.3

4.2. Örnek büyüklüğünün uygunluğu ile ilgili bulgular

Verinin faktör analizine uygunluğu Bartlett testi ile, örnek büyüklüğünün uygunluğu ise Keiser-Meyer-Olkin katsayısı ile değerlendirilmiştir. Keiser- Meyer- Olkin katsayısı 0.868' dir (Tablo 11).

Tablo 11. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Keiser-Meyer-Olkin katsayısı	0.868
Bartlett testi	
Ki-kare	8400.8
df	325
p	<0.0001

4.3. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği geçerlilik ve güvenilirliği ile ilgili bulgular

Ölçeğin yapısal geçerliliğini belirlemek için faktör analizi yapılmış, ana bileşenler yöntemi ve bunu izleyen varimax rotasyonu sonucunda toplam varyansın %66.2' sini açıklayan altı faktör elde edilmiştir (Tablo 12). Faktör yükü 0.3 ve üzerinde olan değerler tabloda gösterilmiştir. Faktör yükü 0.3' ün altında olan değerler EK 2 'de verilmiştir.

Tablo 12.Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Model 1: Tüm alt ölçekler ve soruları kapsayacak biçimde)

Soru no ve Kısaltmaları		FAKTÖR 1	FAKTÖR 2	FAKTÖR 3	FAKTÖR 4	FAKTÖR 5	FAKTÖR 6
GEÇİCİLİK	1. İş sözleşme süresi	**0.592**			**0.585**		
	2. Önceki 1 yılda dönemsel çalışma süresi	**0.365**			**0.301**		
GÜÇSÜZLÜK	1. Çalışma saatlerine karar	**0.945**					
	2. Haftalık toplam çalışma süresine karar	**0.949**					
	3. Alınan maaşa karar	**0.937**					
SAVUNMASIZLIK	1. İş koşullarının iyileştirilmesini istemekten çekinme		**0.740**				
	2. Haksız davranışlar karşısında çaresizlik		**0.807**				
	3. İstenenleri yapmazsanız işten atılma korkusu		**0.658**		**0.363**		
	4. Ayrımcı ve haksız davranışa maruziyet		**0.772**				
	5. Otoriter ve kaba davranışa maruziyet		**0.786**				
	6. Yerinize yeni eleman alınabileceğinin hissettirilmesi		**0.689**				
ÜCRETLER	1. Alınan maaşın temel ihtiyaçlar için yeterliliği					**0.763**	
	2. Alınan maaşın öngörülmeyen durumlarda yeterliliği					**0.798**	
	3. Aylık net maaş				**0.360**		
HAKLAR	1. (Ücretli) yıllık izin				**0.759**		
	2. Emeklilik				**0.612**		
	3. Kıdem tazminatı				**0.581**		
	4. Doğum izni (anne / baba)				**0.592**		**0.467**
	5. Kişisel ve ya ailevi nedenlerle izin alabilmek						**0.697**
	6. Haftalık tatiller						**0.825**
	7. İşsizlik sigortası					**0.416**	
HAKLARI KULLANABİLME	1. Haftalık tatilleri sorun yaşamadan kullanmak.			**0.732**			
	2. Sağlık nedeniyle izin alabilmek			**0.869**			
	3. Doktora gidebilmek			**0.859**			
	4. Yıllık izin kullanmak			**0.531**	**0.499**		
	5. Ailevi / kişisel nedenlerle 1 gün izin			**0.797**			

Faktör yapısına göre ölçek bileşenleri incelendiğinde, geçicilik ve güçsüzlük ile ilgili soruların aynı faktör içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte, geçicilik ile ilgili soruların faktör yükleri 0.592 ve 0.365 iken, güçsüzlük ile ilgili soruların faktör yükleri 0.949 – 0.937 arasında değişmektedir. Geçicilik ile ilgili soruların, aynı zamanda haklar boyutu ile ilgili sorulan sorularla ortak faktör içinde yer aldığı gözlenmiştir. Savunmasızlık ile ilgili soruların faktör yükleri 0.658 – 0.807 arasında değişmektedir. Ücretler alt ölçeğinde yer alan sorulardan alınan maaşın temel ihtiyaçlar ve öngörülemeyen durumlarda yeterliliği ile ilgili iki soru için faktör yükleri sırasıyla 0.763 ve 0.798 olarak bulunmuş ve aynı faktörde kümelenmiştir. Ücretler alt ölçeğinden net maaşın sorgulandığı üçüncü soru için faktör yükü 0.580 olarak bulunmuş, bu soru geçicilik ve güçsüzlük faktör yükleri ile aynı faktör içinde yer almıştır. Haklar alt ölçeği altında bulunan yedi sorudan dördü 0.759 – 0.581 arasında değişen faktör yükleri ile bir faktör, iki soru 0.697 ve 0.825 faktör yükü ile ayrı bir faktör, işsizlik sigortası durumunun sorgulandığı bir diğer soru ise 0.416 faktör yükü ile ücretler alt ölçeği ile ortak faktör oluşturmuştur. Hakları kullanabilme alt ölçeğinde yer alan sorular, 0.531 – 0.869 arasında değişen faktör yükleri ile aynı faktör altında kümelenmiştir (Tablo 12).

Anketin iç tutarlılığı her alt bölüm için elde edilen Cronbach's alfa katsayıları ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'ni oluşturan her bir alt ölçek için ortalama ve ortanca değerler ile Cronbach alfa katsayıları ve her bir soru için ortalama ve ortanca değerler, en düşük ve en yüksek puan yüzdeleri ve soru çıkartıldığında Cronbach alfa katsayıları, örtüşmeye göre düzeltilmiş madde toplam korelasyonları Tablo 13' de gösterilmektedir. Buna göre, ücretler dışındaki tüm alt ölçeklerde sorulardan en az puan alanların oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında, haklar alt ölçeğinde yer alan işsizlik sigortası ile ilgili sorunun en düşük değerinin yanında en yüksek değer oranının da yüksek (%31.6) olduğu belirlenmiştir. Soru çıkartıldığında Cronbach alfa katsayıları incelendiğinde, güçsüzlük alt ölçeğinde yer alan alınan maaşa karar verebilme, ücretler alt ölçeğinde yer alan aylık net maaş, haklar alt

ölçeğinde yer alan işsizlik sigortası ve hakları kullanabilme alt ölçeğinde yer alan yıllık izin ile ilgili soruların aldığı değerlerin, içinde yer aldıkları alt ölçeğin Cronbach alfa değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan her bir boyutun kendi maddeleriyle olan örtüşmeye göre düzeltilmiş korelasyon katsayılarının, geçicilik boyutu dışında 0.4 değerinin üzerinde olduğu, geçicilik boyutunun kendi madeleri ile olan örtüşmeye göre düzeltilmiş korelasyon katsayılarının 0.4' e çok yakın olduğu (0.389) görülmektedir. Diğer bir deyiş ile maddelerin kendi boyutları ile iyi bir birliktelik sergilediği belirlenmiştir.

Tablo 13. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği iç tutarlılık analizi sonuçları (Model 1: Tüm alt ölçekler ve soruları kapsayacak biçimde)

Soru no ve Kısaltmaları	Ortalama ±SS	Ortanca	En Düşük Değer (Taban Etkisi)		En Yüksek Değer (Tavan Etkisi)		Cronbach's Alfa	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Madde Çıkartıldığında Cronbach's Alfa
			N	%	N	%			
GEÇİCİLİK	0.78±1.255	0.00					**0.560**		
1. İş sözleşme süresi	0.41±0.76	0.00	384	75.0	5	1.0		0.389	-
2. Önceki 1 yılda dönemsel çalışma süresi	0.38±0.75	0.00	387	75.6	4	0.8		0.389	-
GÜÇSÜZLÜK	1.99±1.54	1.00					**0.983**		
1. Çalışma saatlerine karar	0.66±0.52	1.00	186	36.3	11	2.1		0.973	0.969
2. Haftalık toplam çalışma süresine karar	0.66±0.52	1.00	187	36.5	12	2.3		0.974	0.968
3. Alınan maaşa karar	0.67±0.52	1.00	181	35.4	13	2.5		0.944	**0.989**
SAVUNMASIZLIK	6.14±6.42						**0.878**		
1. İş koşullarının iyileştirilmesini istemekten çekinme	0.95±1.38	0.00	311	60.7	53	10.4		0.670	0.856
2. Haksız davranışlar karşısında çaresizlik	1.17±1.39	1.00	247	48.2	57	11.1		0.724	0.847
3. İstenenleri yapmazsanız işten atılma korkusu	0.99±1.44	0.00	313	61.1	63	12.3		0.628	0.864
4. Ayrımcı ve haksız davranışa maruziyet	1.11±1.33	1.00	252	49.2	45	8.8		0.690	0.853
5. Otoriter ve kaba davranışa maruziyet	0.94±1.20	0.00	263	51.4	31	6.1		0.720	0.850
6. Yerinize yeni eleman alınabileceğinin hissettirilmesi	0.99±1.42	0.00	306	59.8	57	11.1		0.662	0.858
ÜCRETLER	6.21±2.89						**0.760**		
1. Alınan maaşın temel ihtiyaçlar için yeterliliği	1.98±1.35	2.00	77	15.0	101	19.7		0.735	0.493
2. Alınan maaşın öngörülmeyen durumlarda yeterliliği	2.75±1.30	3.00	42	8.2	204	39.8		0.673	0.577
3. Aylık net maaş	1.49±0.79	1.00	18	3.5	78	15.2		0.451	**0.829**

Tablo 13. Devamı- Çalışmanın Eğretilik Ölçeği iç tutarlılık analizi sonuçları (Model 1: Tüm alt ölçekler ve soruları kapsayacak biçimde)

Soru no ve Kısaltmaları	Ortalama ±SS	Ortanca	Min.		Max.		Cronbach's Alfa	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Madde Çıkartıldığında Cronbach's Alfa
			N	%	N	%			
HAKLAR	1.97±2.06						**0.696**		
1. (Ücretli) yıllık izin	0.16±0.45	0.00	445	86.9	17	3.3		0.458	0.562
2. Emeklilik	0.09±0.37	0.00	478	93.4	14	2.7		0.422	0.580
3. Kıdem tazminatı	0.33±0.67	0.00	402	78.5	57	11.1		0.442	0.556
4. Doğum izni (anne / baba)	0.18±0.52	0.00	453	88.5	32	6.3		0.504	0.562
5. Kişisel ve ya ailevi nedenlerle izin alabilmek	0.13±0.45	0.00	467	91.2	23	4.5		0.347	0.562
6. Haftalık tatiller	0.05±0.27	0.00	494	96.5	7	1.4		0.426	0.594
7. İşsizlik sigortası	1.03±0.78	1.00	148	28.9	162	31.6		0.103	**0.717**
HAKLARI KULLANABİLME	3.84±4.69	0.00					**0.867**		
1. Haftalık tatilleri sorun yaşamadan kullanmak.	0.66±1.15	0.00	348	68.0	27	5.3		0.615	0.830
2. Sağlık nedeniyle izin alabilmek	0.61±1.00	0.00	343	67.0	8	1.6		0.776	0.796
3. Doktora gidebilmek	0.59±1.15	0.00	356	69.5	14	2.7		0.752	0.799
4. Yıllık izin kullanmak	1.24±1.52	0.00	264	51.6	79	15.4		0.533	**0.872**
5. Ailevi / kişisel nedenlerle 1 gün izin	0.75±1.15	0.00	330	64.5	17	3.3		0.729	0.801

Faktör ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçek gözden geçirilmiş, Çalışmanın Eğretiliği Ölçeği' nin geçicilik alt ölçeğinde yer alan sorular ve haklar alt ölçeğinde yer alan işsizlik sigortası durumunu sorgulayan soru çıkartılarak ikinci bir model oluşturulmuş ve faktör analizi tekrarlanmıştır. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nden geliştirilen ikinci model için yinelenen analizlerden elde edilen bulgular Tablo 14' de gösterilmiştir. Bu koşullarda yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın %68.51' ini açıklayan altı faktör elde edilmiştir. İkinci modele göre elde edilen faktör analizi sonucunda, güçsüzlük ile ilgili soruların aynı faktör altında kümelendiği ve 0.942 – 0.955 arasında değişen faktör yükleri aldığı saptanmıştır. Savunmasızlık alt boyutunda yer alan soruların aynı faktör altında toplandığı ve faktör yüklerinin 0.663 – 0.812 arasında değiştiği görülmüştür. Çalışmanın Eğretiliği Ölçeği'nde ücretler alt boyutunda yer alan soruların faktör yükleri 0.363 – 0.876 arasında değişmektedir. Ücretler alt boyutu altında yer alan, katılımcılara aylık net maaşlarının sorulduğu soru, 0.316 faktör yükü ile haklar alt ölçeği ile ortak faktör oluşturmuştur. Haklar alt ölçeği sorunlarının faktör yükleri incelendiğinde, ücretli yıllık izin hakkı (faktör yükü 0.759), emeklilik hakkı (faktör yükü 0.612), kıdem tazminatı hakkı (faktör yükü 0.581) ve doğum izni hakkı (faktör yükü 0.592)ile ilgili soruların aynı faktör altında toplandığı, ancak aynı alt ölçek altında yer alan kişisel ve ya ailevi nedenlerle izin alabilme hakkı ve haftalık tatil hakkı ile ilgili sorunların sırası ile 0.717 ve 0.856 faktör yükleri ile ayrı bir faktör oluşturduğu görülmektedir. Hakları kullanabilme alt ölçeğinde yer alan beş sorunun 0.530 – 0.873 arasında değişen faktör yükleri ile aynı faktör altında kümelendiği görülmektedir. Bu alt ölçekte yer alan, yıllık izin hakkını kullanabilme durumunu sorgulayan soru, 0.488 faktör yükü ile haklar alt ölçeği ile ortak faktör oluşturmuştur (Tablo 14).

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nden geliştirilen ikinci model için açıklanan varyans dağılımı, Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 14. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Model 2: Geçicilik alt ölçeğinin tamamı ve haklar alt ölçeğinin işsizlik sigortası ile ilgili sorusu çıkartılarak)

Soru no ve Kısaltmaları		FAKTÖR 1	FAKTÖR 2	FAKTÖR 3	FAKTÖR 4	FAKTÖR 5	FAKTÖR 6
GÜÇSÜZLÜK	1. Çalışma saatlerine karar		**0.953**				
	2. Haftalık toplam çalışma süresine karar		**0.955**				
	3. Alınan maaşa karar		**0.942**				
SAVUNMASIZLIK	1. İş koşullarının iyileştirilmesini istemekten çekinme	**0.751**					
	2. Haksız davranışlar karşısında çaresizlik	**0.812**					
	3. İstenenleri yapmazsanız işten atılma korkusu	**0.663**			0.309		
	4. Ayrımcı ve haksız davranışa maruziyet	**0.766**					
	5. Otoriter ve kaba davranışa maruziyet	**0.779**					
	6. Yerinize yeni eleman alınabileceğinin hissettirilmesi	**0.691**					
ÜCRETLER	1. Alınan maaşın temel ihtiyaçlar için yeterliliği					**0.835**	
	2. Alınan maaşın öngörülmeyen durumlarda yeterliliği					**0.876**	
	3. Aylık net maaş		**0.535**		0.316	**0.363**	
HAKLAR	1. (Ücretli) yıllık izin				**0.772**		
	2. Emeklilik				**0.652**		
	3. Kıdem tazminatı	0.307			**0.600**		
	4. Doğum izni (anne / baba)				**0.634**		**0.419**
	5. Kişisel ve ya ailevi nedenlerle izin alabilmek						**0.717**
	6. Haftalık tatiller						**0.856**
HAKLARI KULLANABİLME	1. Haftalık tatilleri sorun yaşamadan kullanmak.			**0.736**			
	2. Sağlık nedeniyle izin alabilmek			**0.873**			
	3. Doktora gidebilmek			**0.860**			
	4. Yıllık izin kullanmak			**0.530**	0.488		
	5. Ailevi / kişisel nedenlerle 1 gün izin			**0.799**			

Tablo 15. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği' nin açıklanan varyans dağılımı

Faktörler	Özdeğer	Varyans %	Yığılımlı Varyans %
Savunmasızlık	3.78	16.43	16.43
Güçsüzlük	3.33	14.47	30.90
Hakları Kullanabilme	3.29	14.29	45.19
Haklar (1)	2.50	10.86	56.05
Ücretler	1.80	7.82	63.87
Haklar (2)	1.57	6.84	70.71

(Model 2: Geçicilik alt ölçeğinin tamamı ve haklar alt ölçeğinin işsizlik sigortası ile ilgili sorusu çıkartılarak)

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması çalışmasında ortaya konan iki modele göre katılımcıların eğreti çalışma açısından durumları değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinaline uygun olan ilk modelde, eğreti işlerde çalışanlar katılımcıların %14.8' ini oluştururken, ikinci modelde bu oran %19.3 'e yükselmektedir. Düşük – orta eğreti işlerde çalışanlar, ilk modelde katılımcıların %40.8' ini oluştururken, ikinci modelde bu oran %43.9' a yükselmektedir (Tablo 16 ve Tablo 17).

Tablo 16. Katılımcıların Eğreti Çalışma Açısından Durumları (Model 1 için)

Eğreti Çalışma Durumu	Sayı (n=512)	Yüzde
Eğreti Değil	227	44.3
Düşük – Orta Eğreti	209	40.8
Eğreti	76	14.8

Tablo 17. Katılımcıların Eğreti Çalışma Açısından Durumları (Model 2 için)

Eğreti Çalışma Durumu	Sayı (n=512)	Yüzde
Eğreti Değil	188	36.7
Düşük – Orta Eğreti	225	43.9
Eğreti	99	19.3

Açıklayıcı faktör analizinde üretilen faktör yapıları da dikkate alınarak doğrulayıcı faktör analizi ile mevcut yapıda sınamaya gidilmiş ve teorik yapı ile üretilen yapının uyumu sınanmıştır. Elde edilen bulguların grafik gösterimi Grafik 1'de ve uyum iyiliği skorları Tablo 18' da verilmiştir.

Tablo 18. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları (Model 2 için)

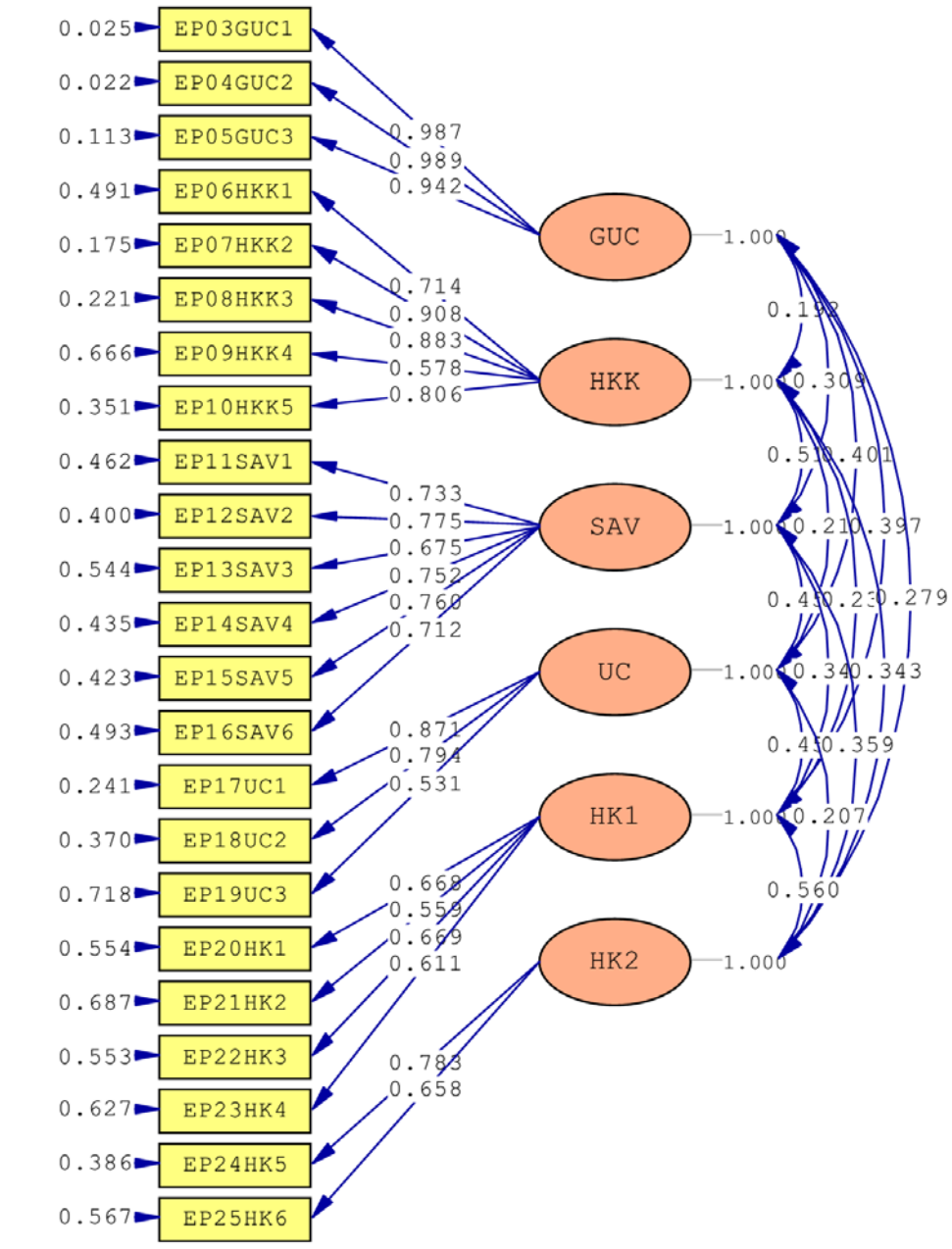
Uyum iyiliği parametreleri	Elde edilen uyum iyiliği sonuçları
Chi-Square	981.876
Degrees of Freedom	215
RootMeanSquareError of Approximation (RMSEA)	0.0863
Comparative Fit Index (CFI)	0.940
Critical N (CN)	139.518
Standardized RMR =	0.0823
Goodness of Fit Index (GFI)	0.850

Elde edilen uyum iyiliği skorların RMSEA değerinin 0.086 ile kabul edilen sınır olan 0.08'e çok yakın olduğu, diğer taraftan karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin 0.94 ile sınırda iyi düzeyde, Standardize RMR değerinin 0.082 ile kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kritik örnek büyüklüğü yeterliliğinin bu örnek için yeterli olduğu, ki-kare/serbestlik derecesinin ise 4.5

düzeyinde uyum iyiliği için yeterli olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde uyum iyiliği düzeyinin de (GFI) 0.852 ile kabul edilen sınır olan 0.90'nın biraz altında olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi grafik gösterimde ise her bir maddenin ölçmedeki hata düzeyi ile maddelerin boyutları ile olan birliktelik yansıttığı düşünülen, bir nevi standartlaştırılmış Beta şeklinde de değerlendirilebilecek olan Ksi değerleri dağılımı görülmektedir.

Grafik 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu



Oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi modelinde haklar boyutu iki alt boyut olarak modelde değerlendirilmiştir. Ayrıca haklar boyutunun uyumsuz olan son maddesi ile geçicilik maddeleri model dışında bırakılarak analiz yapılmıştır. Üretilen grafikte her bir maddenin yanında görülen ölçüm hata düzeylerinin 0.2 ile 0.9 arasında olması beklenir. Ölçüm düzeyindeki düşük hata düzeyi maddenin ön plana çıktığı ve maddeyi oluşturan boyutu tek başına hatasız bir şekilde öngörmeye çalıştığı yönünde fikir verir. Diğer taraftan yüksek hata düzeyi ise maddenin boyutu ölçmedeki başarısızlığının bir göstergesi olarak değerlendirilir. Diğer taraftan her bir maddenin boyutu ile olan birlikteliğinin bir göstergesi olan ksi değerleri standartlaştırılmış beta gibi değerlendirmeye alınmalı ve yorumlanmalıdır. Bu durumda düşük değerler maddenin boyutu ölçmedeki katkısının düşüklüğünü, yüksek değerler ise maddenin boyutu ölçmedeki yüksek başarısını göstermektedir. Hem düşük, hem de yüksek değerlerin özet uyum değerlerinde uyumsuzluğun bir göstergesi olarak sonuç verdiği de göz önünde bulundurularak, ölçek maddelerinin toplamda boyutu ölçebilme kabiliyeti hem ayrı ayrı, hem de özet uyum iyiliği skorları ile birlikte yorumlanmalıdır.

Grafikte görülen değerler dikkate alındığında her bir maddenin boyutunu ölçmedeki hata düzeylerine göre güçsüzlük boyutunun tüm maddeleri ve hakları kullanma boyutunun ikinci maddesinin düşük hata düzeyi ve yüksek boyut birlikteliği gösterdiği görülmektedir. Diğer maddelerde ise orta düzeyde hata ve boyut birlikteliği bulunmaktadır. Ölçek maddelerinde yüksek ölçüm hatası ve düşük korelasyon olmaması, maddelerin boyutları ile yeterli bir tanımlama ve birliktelik gösterdiği anlamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte düşük hata ve yüksek korelasyonun yanı sıra açıklayıcı faktör analizinde elde edilen sonuçlarda dikkate alındığında ölçek maddelerinin faktör yapısı olarak iyi bir dağılım sergilediği, fakat maddelerin farklı boyutlar ile de yüksek birliktelik gösterebileceği anlamında değerlendirilmektedir. Bu amaçla maddeler arasındaki korelasyonların değerlendirilmesi gerekli görülmektedir (Tablo 19).

Tablo 19. Maddeler Arası Korelasyon Katsayıları Dağılımı

	GÜÇ1	GÜÇ2	GÜÇ3	HKK1	HKK2	HKK3	HKK4	HKK5	SAV1	SAV2	SAV3	SAV4	SAV5	SAV6	ÜC1	ÜC2	ÜC3	HK1	HK2	HK3	HK4	HK5	HK6
GÜÇSÜZLÜK1 (2)		0,978	0,939	0,096	0,172	0,146	0,294	0,178	0,232	0,212	0,358	0,182	0,167	0,285	0,325	0,260	0,563	0,320	0,157	0,323	0,180	0,231	0,145
GÜÇSÜZLÜK2 (2)			0,939	0,069	0,175	0,149	0,292	0,187	0,241	0,211	0,355	0,180	0,166	0,288	0,334	0,269	0,559	0,301	0,156	0,309	0,150	0,230	0,144
GÜÇSÜZLÜK3 (2)				0,065	0,157	0,135	0,299	0,145	0,194	0,200	0,322	0,174	0,156	0,243	0,325	0,267	0,533	0,245	0,153	0,294	0,159	0,204	0,163
HAKKULLANMA1 (3)					0,614	0,530	0,391	0,550	0,269	0,276	0,178	0,323	0,313	0,268	0,165	0,093	0,157	0,054	0,074	0,137	0,120	0,229	0,203
HAKKULLANMA2 (3)						0,778	0,458	0,687	0,284	0,306	0,235	0,364	0,390	0,253	0,158	0,087	0,207	0,099	0,088	0,190	0,115	0,279	0,164
HAKKULLANMA3 (3)							0,485	0,673	0,257	0,254	0,241	0,358	0,388	0,285	0,159	0,086	0,211	0,094	0,059	0,223	0,074	0,208	0,176
HAKKULLANMA4 (3)								0,485	0,325	0,328	0,415	0,302	0,333	0,359	0,258	0,175	0,339	0,445	0,233	0,325	0,258	0,267	0,138
HAKKULLANMA5 (3)									0,349	0,308	0,242	0,364	0,359	0,357	0,173	0,106	0,241	0,110	0,137	0,225	0,108	0,312	0,221
SAVUNMASIZLIK1 (4)										0,637	0,540	0,487	0,494	0,510	0,262	0,174	0,265	0,235	0,147	0,242	0,142	0,206	0,227
SAVUNMASIZLIK2 (4)											0,532	0,600	0,603	0,495	0,262	0,254	0,247	0,156	0,094	0,253	0,084	0,217	0,175
SAVUNMASIZLIK3 (4)												0,425	0,463	0,559	0,367	0,311	0,474	0,351	0,169	0,319	0,216	0,194	0,161
SAVUNMASIZLIK4 (4)													0,737	0,525	0,261	0,233	0,218	0,032	0,046	0,168	0,060	0,207	0,115
SAVUNMASIZLIK5 (4)														0,559	0,284	0,217	0,257	0,045	0,066	0,190	0,065	0,195	0,165
SAVUNMASIZLIK6 (4)															0,359	0,290	0,386	0,240	0,137	0,275	0,171	0,181	0,188
UCRETLER1 (5)																0,709	0,465	0,231	0,221	0,339	0,206	0,133	0,115
UCRETLER2 (5)																	0,368	0,158	0,117	0,222	0,104	0,060	0,102
UCRETLER3 (5)																		0,302	0,262	0,430	0,179	0,207	0,162
HAKLAR1 (6)																			0,314	0,440	0,383	0,324	0,174
HAKLAR2 (6)																				0,333	0,446	0,146	0,244
HAKLAR3 (6)																					0,323	0,245	0,225
HAKLAR4 (6)																						0,273	0,394
HAKLAR5 (6)																							0,519
HAKLAR6 (6)																							

Tabloda her bir maddenin diğer maddeler ile olan boyut dağılımları renklendirilmiş olarak sunulmuştur. Kırmızı renk yüksek korelasyonu, sarı renk orta düzeyi, yeşil renk ise düşük korelasyonu göstermektedir. Tablodan da görüldüğü gibi maddelerin çoğu kendi boyutlarındaki maddeler ile diğer boyutlardakilere nazaran daha yüksek korelasyon sergilediği, bununla birlikte kendi boyutundaki maddelerden daha yüksek korelasyon belirlenen maddelerin de bulunduğu görülmektedir.

4.4. Katılımcıların sosyodemografik özellikleri, çalışma yaşamı ile ilgili özellikleri ve eğreti istihdam durumları ile ilgili bulgular

Sosyodemografik özelliklerden yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yaşamı özelliklerinden sosyal sınıf ve kadro durumu ile çalışmanın eğretilik düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlar Tablo 20' da gösterilmiştir. Yaş, cinsiyet, sosyal sınıf ve kadro durumu ile eğreti istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. 41 yaşından küçük katılımcıların %63.2' sinde, çalışmanın eğretilik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür ($p<0.001$). Çalışmanın eğretilik düzeyi erkeklerin %57.5' inde, kadınların %40.7' sinde yüksektir ($p=0.001$). Sosyal sınıfa göre çalışmanın eğretilik düzeyi, beyaz yakalıların %42.8' inde, mavi yakalıların %65.3' ünde yüksek bulunmuştur ($p<0.001$). Katılımcılardan kadrolu çalışanların %42.5' inde, sözleşmeli çalışanların %77.6' sında çalışmanın eğretilik düzeyi yüksek bulunmuştur ($p<0.001$).

.

Tablo 20. Sosyodemografik Özellikler ve Çalışma Yaşamı Özellikleri ile Eğreti Çalışma Durumu İlişkisi

	EĞRETİ ÇALIŞMA DURUMU				
	VAR		YOK		
Özellik	**Sayı (n=269)**	**Yüzde**	**Sayı (n=243)**	**Yüzde**	**p***
Yaş					
<41	158	63.2	92	36.8	*<0.001*
≥41	111	42.4	151	57.6	
Cinsiyet					
Erkek	208	57.5	154	42.5	*0.001*
Kadın	61	40.7	89	59.3	
Eğitim Düzeyi					
İlk ve ortaöğretim	86	58.1	62	41.9	0.108
Lise ve Yüksekokul	183	50.3	181	49.7	
Sosyal Sınıf					
Beyaz Yaka	124	42.8	166	57.2	*<0.001*
Mavi Yaka	145	65.3	77	34.7	
Kadro Durumu					
Kadrolu	155	42.5	210	57.5	*<0.001*
Sözleşmeli	114	77.6	33	22.4	

** Pearson Chi-square*

4.5. Eğreti istihdam ile iş kazası ilişkisi ile ilgili bulgular

Sosyodemografik özelliklerden yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş stresi durumu ve çalışmanın eğretilik düzeyi ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlar Tablo 21' de gösterilmiştir. Yaş ile iş kazası geçirme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Erkek çalışanların %8.6 'sı, kadın çalışanların %2.7' si son bir yılda iş kazası geçirmiştir. Erkek

çalışanların son bir yılda iş kazası geçirme oranının kadın çalışanlara göre anlamlı ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır (p=0.016). İlk ve ortaöğretim düzeyinde eğitim almış çalışanların %11.5' i, lise ve yüksekokul düzeyinde eğitim almış çalışanların %4.9' unun son bir yılda iş kazası geçirdiği belirlenmiştir. Eğitim düzeyi ile son bir yılda iş kazası geçirme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (p=0.008).

Tablo 21. Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle iş Kazası Geçirme Durumu İlişkisi

	SON BİR YILDA İŞ KAZASI GEÇİRME DURUMU				
	VAR		YOK		
Özellik	**Sayı (n=35)**	**Yüzde**	**Sayı (n=477)**	**Yüzde**	**p***
Yaş					
<41	13	5.2	237	94.8	0.152
≥41	22	8.4	240	91.6	
Cinsiyet					
Erkek	31	8.6	331	91.4	*0.016*
Kadın	4	2.7	146	97.3	
Eğitim Düzeyi					
İlk ve ortaöğretim	17	11.5	131	88.5	*0.008*
Lise ve Yüksekokul	18	4.9	346	95.1	
İş Stresi					
Düşük Puan	21	6.4	308	93.6	0.586
Yüksek Puan	14	7.7	169	92.3	
Eğreti Çalışma Durumu					
Eğreti Değil	20	7.8	236	92.2	0.381
Eğreti	15	5.9	241	94.1	

** Pearson Chi-square*

4.6. Eğreti istihdam ile mental sağlık durumu ile ilgili bulgular

Sosyodemografik özelliklerden yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş stresi durumu ve çalışmanın eğretilik düzeyi ile mental sağlık durumu arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuçlar Tablo 22' de gösterilmiştir. Yaş ile mental sağlık durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (p=0.023). Cinsiyet, eğitim düzeyi ve iş stresi ile mental sağlık durumu arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Eğreti işlerde çalışanların %55.9' u mental açıdan sağlıklı değilken, eğreti olmayan işlerde çalışanların %38.7' si mental açıdan sağlıklı bulunmamıştır. Eğreti çalışma durumu ile mental sağlık arasında anlamlı ilişki saptanmıştır (p<0.001).

Tablo 22. Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle Mental Sağlık Durumu İlişkisi

	MENTAL SAĞLIK DURUMU				
	SAĞLIKLI		SAĞLIKLI DEĞİL		
Özellik	**Sayı (n=270)**	**Yüzde**	**Sayı (n=242)**	**Yüzde**	**p***
Yaş					
<41	119	47.6	131	52.4	*0.023*
≥41	151	57.6	111	42.4	
Cinsiyet					
Erkek	188	51.9	174	48.1	0.573
Kadın	82	54.7	68	45.3	
Eğitim Düzeyi					
İlk ve ortaöğretim	80	54.1	68	45.9	0.703
Lise ve Yüksekokul	190	52.2	174	47.8	
İş Stresi					
Düşük Puan	180	54.7	149	45.3	0.230
Yüksek Puan	90	49.2	93	50.8	
Eğreti Çalışma Durumu					
Eğreti Değil	157	61.3	99	38.7	*<0.001*
Eğreti	113	44.1	143	55.9	

*** Pearson Chi-square**

Çok değişkenli çözümlemeler, son bir yılda iş kazası geçirme durumu ve mental sağlık durumu için ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Çok değişkenli çözümlemelerde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş stresi durumu ve eğreti çalışma düzeyi modele alınmıştır. İş stresi, iş kazası geçirme durumu ve mental sağlık üzerine olası etkileri literatür verilerinden yola çıkarak bilindiğinden modele dahil edilmiştir. Lojistik regresyon çözümlemesi ile elde edilen sonuçlar %95 güven aralığı ve OR değerleri ile verilmiştir (Tablo 23, Tablo 24).

Tablo 23. **Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle iş Kazası Geçirme Durumu İlişkisi**

	BETA	p	OR*	%95 GA
Cinsiyet				
Erkek			1.00	
Kadın	0.93	0.10	2.54	0.83 – 7.79
Eğitim Düzeyi				
İlk ve ortaöğretim			1.00	
Lise ve Yüksekokul	0.55	0.15	0.58	0.28 – 1.21
İş Stresi				
Düşük Puan			1.00	
Yüksek Puan	-0.22	0.546	0.80	0.39 – 1.67
Eğreti Çalışma Durumu				
Eğreti Değil			1.00	
Düşük – Orta Eğreti	0.16	0.69	1.17	0.54 – 2.55
Eğreti	0.55	0.40	1.73	0.49 – 6.11

**Yaşa göre düzeltilmiş OR değerleri verilmiştir.*

Tablo 24. Sosyodemografik Özellikler, Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve Eğreti Çalışma İle Mental Sağlık Durumu İlişkisi

	BETA	p	OR*	%95 GA
Cinsiyet				
Erkek			1.00	
Kadın	0.01	0.89	1.03	0.68 - 1.57
Eğitim Düzeyi				
İlk ve ortaöğretim			1.00	
Lise ve Yüksekokul	-0.22	0.47	0.85	0.80 – 2.71
İş Stresi				
Düşük Puan			1.00	
Yüksek Puan	0.03	0.91	0.98	0.66 – 1.44
Eğreti Çalışma Durumu				
Eğreti Değil			1.00	
Düşük – Orta Eğreti	0.77	**<0.001**	2.15	1.41 – 3.29
Eğreti	1.56	**<0.001**	4.73	2.65 – 8.44

**Yaşa göre düzeltilmiş OR değerleri verilmiştir.*

Eğreti işlerde ve düşük – orta eğreti işlerde çalışanların mental açıdan sağlıklı olmama durumları, eğreti olmayan işlerde çalışanlara oranla sırası ile 4.73 ve 2.15 kat yüksektir (%95 2.65 – 8.44, %95 GA 1.41 – 3.29).

5. TARTIŞMA

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, geçicilik, güçsüzlük, savunmasızlık, ücret, haklar ve hakları kullanabilme olarak tanımlanan altı alt boyut ile eğreti istihdam düzeyini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Bizim araştırmamızda da, geçicilik boyutu dışında bu temel boyutların ölçülebildiği görülmüştür. Geçicilik, ücret, haklar ve hakları kullanabilme boyutlarında bizim araştırmamızda orijinal araştırmadan farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin Türkçe uyarlama çalışmalarında elde edilen özellikler ile Vivas ve ark. tarafından yürütülen çalışma arasında farklılıklar bulunmaktadır. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin yapısal geçerliliğini belirlemek için faktör analizi yapılmış, ana bileşenler yöntemi ve bunu izleyen varimax rotasyonu sonucunda toplam varyansın %66.2' sini açıklayan altı faktör elde edilmiştir. Faktör sayısı orijinal ölçek ile aynı olsa da dağılımları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bizim araştırmamızda ölçeğin geçicilik boyutunun hemen hemen aynı faktör yükleri ile iki ayrı faktör altında kümelendiği ve bu faktörlerden birinde güçsüzlük, diğerinde haklar boyutunda yer alan sorularla birlikte ortak yük oluşturdukları görülmüştür. Geçicilik boyutunda, orijinal ölçekte de olduğu gibi iki soru yer almaktadır. En genel yaklaşımla, "bir ölçeğin alt boyutunda en az üç soru yer almalıdır" ilkesinden hareketle, Türkçe' ye uyarlanan ölçekte orijinal ölçekten farklı olarak geçicilik boyutunun ayrı bir boyut oluşturmadığı düşünülebilir. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği' nde yer alan ilk soru, geçicilik boyutunda puanlamalara dahil edilmemektedir ve bir temel bilgi sorusu niteliğindedir. Bu soruda çalışanların çalıştıkları kurum ile iş sözleşmelerinin türü sorgulanmaktadır. Katılımcılara altı seçenek sunulmakta ve aralarından kendi istihdam biçimlerini tanımlayan seçeneği belirtmeleri istenmektedir. Seçenekler " işçiyim", "memurum", "dönemsel süreli işçiyim", "dönemsel süreli memurum", "stajyerim" ve "sigortasız çalışıyorum" olarak sunulmuştur. Araştırmaya katılanların bu soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde, %37.3' ünün "memur", %34.0'ünün "işçi", %28.3' ünün "dönemsel süreli işçi" ve %0.4' ünün

"sözleşmeli memur" olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasında "stajyer" ya da sigortasız çalışan bulunmamaktadır, "sözleşmeli memur" sayısı da oldukça azdır. Katılımcıların çoğunluğunu kadrolu memur ve işçiler oluşturmaktadır. Bu giriş sorusundan sonra, katılımcılara dönemsel sözleşmeli çalışan ise, dönemsel sözleşmesinin süresi sorulmaktadır. Bu soru geçicilik boyutunun ilk sorusu olarak puanlamalara alınmaktadır. Geçicilik boyutunun ikinci sorusu ise iş sözleşmesinin türü ne olursa olsun tüm katılımcıların, mevcut iş sözleşmesinden önceki bir yıl içinde dönemsel sözleşme ile çalışıp çalışmadıklarının sorgulandığı sorudur. Araştırma örneğini çoğunlukla memur ve işçilerin oluşturdukları ve kadrolu olarak iş güvencesi ile çalıştıkları, çalıştıkları kuruma giriş yıllarına göre analiz yapıldığında katılımcıların yaklaşık %50' sinin kurumlarında 11 yıldan fazla süredir çalıştıkları bilinmektedir. Her iki soruya da dönemsel sözleşme ile çalışanlar farklı yanıtlar vermektedir. Analiz sonuçlarından da açıkça görüldüğü gibi bir taban etkisinden söz etmek mümkündür. Bu nedenle orijinal ölçekte olduğu gibi geçicilik boyutu bizim örneğimizde ayrı bir faktör olarak karşımıza çıkmamaktadır.

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin ikinci boyutu "Güçsüzlük"tür. Bu boyutta katılımcıların çalışma saatleri, haftalık toplam çalışma süreleri ve aldıkları ücrete karar verebilme durumları sorulmaktadır. Faktör analizi sonucunda bu boyutta yer alan soruların oldukça yüksek Cronbach alfa değerleri aldıkları görülmüştür. Madde çıkartıldığında Cranbach alfa katsayısının, alınan ücrete karar verebilme sorusunda, alt ölçeğin Cronbach alfa katsayısından yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun, katılımcıların %63.7' sinin sendika üyesi olması, çalışma koşullarının toplu sözleşmelerle belirlenmesi ve bireysel olarak bu konularda ayrı ayrı başlıklar ya da tek bir başlık altında tartışma ve irade beyan edememelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. İşçi ya da memur statüsünde çalışan ancak sendikaya üye olmayan katılımcıların da bu açıdan durumu değişmemektedir. Katılımcıların %28.3' ünü oluşturan dönemsel süreli çalışanlar, doğrudan kuruma bağlı çalışmamaktadır. Dönemsel sözleşmeli çalışanlar kurumlara "hizmet alımı sözleşmesi" ile taşeron firmalar üzerinden

atanmaktadır ve çalışma şartları kurumlar ile taşeron firmalar arasında yapılan sözleşme ile belirlenmektedir. Bu nedenle dönemsel sözleşme ile çalışanların da çalışma saatleri, haftalık toplam çalışma süreleri ve aylık ücretlerle ilgili "pazarlık" yapabilme şanslar bulunmamaktadır. Bu alt ölçekte de taban etkisinden bahsetmek mümkündür. Özetle, faktör analizlerinde bu boyutta yer alan sorular için, çok yüksek ve hemen hemen eşit Cronbach alfa katsayılarına ulaşılmasının nedenlerinin, katılımcıların çalışma şartları ile ilgili ayrı ayrı ya da tek bir başlık altında pazarlık şanslarının olmaması ve çoğunluğunun toplu sözleşmelerle belirlenen şartlarda çalıştırılması olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin üçüncü boyutunu "Savunmasızlık" ile ilgili sorular oluşturmaktadır. Bu boyutta katılımcılara, iş koşullarının iyileştirilmesini isteme, haksızlıklara karşı çıkma, istenenler yapılmazsa işten atılma korkusu, ayrımcı – haksız – kaba ya da otoriter davranışlara maruziyet, yerine kolayca yeni birinin alınabileceğinin hissettirilmesi gibi durumlarda direnme ve başa çıkabilme güçleri ile ilgili sorular yöneltilmektedir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde, bu alt ölçekte yer alan 6 sorunun, 0.658 – 0.807 arasında değişen faktör yükleri ile orijinal ölçekte olduğu gibi aynı faktör altında kümelendiği görülmektedir.

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin "Ücretler" ile ilgili dördüncü boyutunda üç soru yer almaktadır. Bu ölçekteki ilk soruda alınan ücretin temel ihtiyaçları karşılamaya yetip yetmediği, ikinci soruda alınan ücretin olağandışı durumlarda gereken harcamalara yetip yetmediği, üçüncü soruda ise doğrudan alınan ücretin miktarı sorgulanmaktadır. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde, alınan ücretin temel ihtiyaçlara ve olağandışı durumlarda ortaya çıkan harcamalara yetip yetmediğini sorgulayan iki sorunun, 0.763 ve 0.798 faktör yükleri ile bir faktörde kümelendiği görülmektedir. Ancak alınan ücretin miktarı sorusunun geçicilik ve haklar ile aynı faktörde ortak yük oluşturduğu saptanmıştır. Katılımcıların aylık ücretleri ile ilgili soruya verdikleri yanıt ile sözleşme türleri birlikte incelendiğinde, yanıtların bazı çelişkiler barındırdığını görmek mümkündür. Örneğin işçi olarak çalışan katılımcıların 22' si, memur olarak

çalışan katılımcıların 50'si 3001-4000 TL aralığında aylık ücret aldığını belirtirken, dönemsel sözleşmeli işçiler arasından altısı (dönemsel sözleşmeli işçilerin %4.1'i) aynı aralıkta aylık ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Dönemsel sözleşmeli çalışanların %75.2' si 1.500 TL ve altında aylık ücret aldıklarını belirtirken, %15.9' u 1501-2000 TL aralığında, %4.8' i 2001-3000 TL aralığında, %4.1'i 3001-4000 TL aralığında aylık ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Dönemsel sözleşme ile çalışan işçilerin %45.5' i asgari ücret- 1000 TL aralığında ücretlerle çalışmaktadır ve en üst aralıkta ücret aldığını belirten dönemsel süreli işçi statüsündeki katılımcıların, kendi sözleşme türünde çalışanların %8.9 'unu oluşturması dikkat çekmektedir. Sorunun yöneltiliş biçiminden kaynaklanan bazı yanlış anlamalar ile katılımcıların soruya yanlış yanıt vermiş olmaları olasıdır. Katılımcılara, aldıkları ücret, "Son üç aydaki ortalama net aylık ücretiniz ne kadardı?" biçiminde sorulmuştur. Katılımcıların bir kısmının soruyu son üç ayda aldıkları toplam ücret olarak anlamaları ya da aylık ücretlerini fazla mesai ücreti, kullanmadıkları izinlerin karşılığı aldıkları ücreti de kapsayacak biçimde bildirmiş olmaları mümkündür. Sorunun daha açık ve net biçimde sorulması (örneğin aylık net ücretiniz ne kadardır?) katılımcıların yaşabileceği olası kafa karışıklıklarını önleyecektir.

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin beşinci boyutunu "Haklar" ile ilgili sorular oluşturmaktadır. Bu bölümde katılımcılara mevcut iş sözleşmelerinden doğan, yıllık izin, emeklilik, kıdem tazminatı, doğum izni, kişisel ya da ailevi nedenlerle izin alabilmek, haftalık tatiller ve işsizlik sigortası hakları sorulmuştur. Bu soruların faktör analizi sonuçları incelendiğinde, haklar başlığı altında sorulan soruların üç ayrı faktör altında kümelendiği görülmektedir. Haklar alt ölçeğinde yer alan "haftalık tatil hakkı" ve "kişisel ya da ailevi nedenlerle izin kullanma hakkı" soruları, tamamen ayrı bir faktör altında yer alırken, " işsizlik sigortası hakkı" ile ilgili soru ücretler alt ölçeğinde yer alan soruların bir kısmı ile faktör oluşturmuşlardır. Ayrıca yıllık izin hakkı, emeklilik hakkı, kıdem tazminatı hakkı ve doğum izni hakkı ile ilgili sorular da 0.581- 0.759 arasında değişen faktör yükleri ile geçicilik alt ölçeği soruları ile ortak faktör oluşturmuştur. "Kişisel ya da

ailevi nedenlerle izin kullanma hakkı", işçi statüsünde kadrolu çalışanlara "hak" olarak tanımlanmış ve "idari izin" olarak tanımlanmış bir duruma karşılık gelmektedir. Bu hakkın, kişisel ya da ailevi nedenlerle ortaya çıkan zorunlu hallerde izin isteyebilme durumu ile karıştırıldığı düşünülmektedir. İşçi statüsünde kadrolu çalışanların %98.3' ü, kişisel ya da ailevi nedenlerle izin kullanma hakları olduğunu belirtirken, bu oran memurlar için %94.2' dir. Dönemsel süreli sözleşme ile çalışanların, iş sözleşmelerinde böyle bir hak tanımlanmadığı halde, 78.6' sı bu soruya "Evet" yanıtı vermişlerdir. Bu oranlar, öngördüğümüz karışıklığı doğrular niteliktedir. Haklar alt ölçeğinin bir diğer sorusu işsizlik sigortası hakkı ile ilgilidir. İşsizlik sigortası, ülkemizde, yıllık izin, kıdem tazminatı hakları gibi yaygın olarak bilinen ve kullanılabilen haklardan değildir. İşsizlik sigortası hakkı ile ilgili soruya katılımcıların %31.6' sı "Bilmiyorum" seçeneği ile yanıt vermiştir. Gerçekte belirli ya da belirsiz süreli sözleşme ile çalışanlardan (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre çalışanlar hariç) belirli alt sınırların üzerinde sigorta primi ödenenler, işsizlik sigortası kapsamındadır. Katılımcıların %37.7' si 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalıştıklarını bildirmişlerdir. Bu durumda katılımcıların aynı oranı için işsizlik sigortası hakkına verilen yanıtın "Hayır" olması beklenirdi. Ancak katılımcıların Haklar alt ölçeğine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, memur statüsünde çalışan katılımcıların %33.0' ının, işçi statüsünde çalışanların % 26.4' ünün, dönemsel süreli iş sözleşmesi ile çalışanların ise %36.6' sının (gerçekte bu hakka sahipken) "bilmiyorum" yanıtını verdikleri görülmüştür. Ayrıca bu soru çıkartıldığında Cronbach alfa katsayısının, alt ölçeğin Cronbach alfa katsayısından yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda işsizlik sigortası sorusunun ayrı bir faktör olarak ortaya çıkması, katılımcıların konu hakkında bilgi sahibi olmamaları ile açıklanmaktadır.

Yıllık izin hakkı, emeklilik hakkı, kıdem tazminatı hakkı ve doğum izni hakkı ile ilgili sorular geçicilik alt ölçeği soruları ile ortak faktör oluşturmuştur. Bu haklar sosyal güvenlik uygulamaları ile ilgili olup, sosyal güvenlik uygulamaları Türkiye'de ve dünyada eğreti istihdamın artması ile karmaşıklaşmıştır. Örneğin

Türkiye'de yıllık izin hakkı, bir yıllık dönem boyunca çalışan işçinin bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atması için, genelde yılda bir kez ve ardışık günler biçiminde sağlanan ve izin süresi boyunca işçiye çalıştığı dönemdekine eşdeğer ücretinin verildiği izindir ve işverenin işçiyi gözetme borcuna dayalı sosyal nitelikli bir işçi hakkıdır. Yıllık ücretli izin hakkına dair yasal uygulamalar, 1982 tarihli T.C. Anayasası' nın Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlığında Madde: 50, 4857 sayılı İş Kanunu Madde: 53-61 ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 60. Maddesine dayanarak hazırlanan Yıllık Ücreti İzin Yönetmeliği' dir. Geçici çalışma söz konusu olduğunda yıllık izinle ilgili uygulama değişmektedir. İşin niteliği gereği bir yıldan az süren çalışmalar (mevsimlik tarım işçilerinde olduğu gibi) ya da belirli süreli sözleşmelerle geçici çalışanlara yasal mevzuatta yer alan yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamaz (53). Bu çalışmanın yürütüldüğü kamu kurumlarında, belirsiz ve belirli süreli sözleşme tipleri istihdam gerçekleştirilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşları, kamu ihale mevzuatı çerçevesinde hizmet alım sözleşmesi üzerinden asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile taşeron sistemi ile personel çalıştırmaktadır. Alt işverene bağlı olarak, belirli süreli sözleşmelerle kamu kurumlarında çalışan işçiler sıklıkla kıdeme bağlı haklar konusunda kayıplar yaşamaktadır. Asıl işveren – alt işveren hizmet alım sözleşmesinin bir yıldan az sürmesi, işçi aynı kurumda çalışmaya devam etse bile hizmet alım ihalesinde yüklenicinin değişmesi gibi durumlara sıkça rastlandığından, işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin kullanma hakkı ya da ücretini alması gibi haklarını kullanamaması durumu ortaya çıkmaktadır(54). Yıllık izin hakkı, emeklilik hakkı ve kıdem tazminatı hakkının, eğreti çalışmanın geçicilik boyutu ile ortak faktör oluşturmasının, iş sözleşmesinden doğan hakların kullanılması ile ilgili uygulama yanlışlıklarından doğan durumlarla açıklanabileceği düşünülmektedir.

İşsizlik sigortası, 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu' nun 47. Maddesi'nde tanımlanmaktadır:

“Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta”. İşsizlik sigortası, hastalık, kaza, emeklilik gibi diğer sosyal hakları koruma altına alan sigorta uygulamalarına göre, birçok ülkede tartışmalara konu olmuş ve uygulanmasında güçlükler yaşanmıştır. Bunun en önemli nedeni işgücü piyasasını doğrudan etkilemesi ve bunun yanında işsizlik sigortası için finansman sağlanması ve yönetimindeki zorluklardır. İşsizlik sigortası bazı ülkelerde hiç uygulanmıyorken, Türkiye’de olduğu gibi birçok ülkede de sosyal güvenlik sisteminin en az uygulama alanı bulan yanını oluşturmaktadır. Türkiye’ de işsizlik sigortası uygulamasından yararlananların işsizlik oranlarının çok altında kalmasının nedenlerinden en önemlisi işsizlik sigortasının uygulama zorluklarıdır. Ancak işsizlik ödeneklerinin süre ve ücret olarak oldukça düşük olması, bireylerin işsizlik sigortasından yararlanmak ve bu süre içinde becerilerine uygun bir iş bulabilme umutlarının olmaması ve enformel istihdama dahil olarak günlük geçimlerini sağlamaya çalışmaları da önemli etkenlerdendir.

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği’nin altıncı boyutunu “Hakları Kullanabilme” ile ilgili sorular oluşturmaktadır. Bu alt ölçekte, “haftalık izin kullanabilme”, “yıllık izin kullanabilme”, “sağlık sorunları nedeni ile izin alabilme”,”doktora gidebilme” ve “ailevi / kişisel nedenlerle bir gün izin alabilme” durumları sorgulanmaktadır. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde bu sorulara verilen yanıtların 0.531 – 0.869 faktör yükleri ile bir faktör altında kümelendiği görülmektedir. Ancak, Madde çıkartıldığında Cranbach alfa katsayısının, “yıllık izin kullanabilme” sorusunda, alt ölçeğin Cronbach alfa katsayısından yüksek olduğu saptanmıştır. Dönemsel sözleşme ile çalışanların %48.3’ü bir yıl ve daha uzun süreli sözleşmelerle çalışmaktadır ve sözleşmelerinden doğan yıllık izin hakları olduğu ve bu haklarını sorunsuzca kullandıkları varsayılabilir. Ancak geriye kalan dönemsel süreli çalışanların yıllık izin haklarından söz edilememektedir. Buna rağmen, dönemsel süreli çalışanlar arasında, sorunsuzca yıllık izin kullanabilme

sıklıkları %21.4 'ünde "her zaman", %11.0' inde "sıklıkla", %23.4' ünde "bazen", %9.7' sinde "nadiren" ve %34.5' inde "hiç" olarak belirtilmiştir. Yıllık izin hakkını kullanabilme durumunun madde çıkartıldığında Cronbach alfa katsayısındaki yükselmenin nedeni, dönemsel iş sözleşmesi ile çalışanların sözleşme sürelerinin bir yıl ve altı olması nedeniyle, yıllık izin haklarının zaten olmamasından doğan çelişki ile açıklanabilir.

Faktör ve iç tutarlılık analizleri sonuçlarına göre orijinale uygun Türkçe' ye uyarlanan ölçek gözden geçirilmiş ve Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nde sonuçlara göre bazı değişiklikler yapılarak ikinci bir eğreti çalışma ölçeği taslağı oluşturulmuştur. Geçicilik alt ölçeği, hem soru sayısının bir alt ölçek olarak yetersiz olması, hem de analizlerde ayrı bir faktör olarak ortaya çıkmaması nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği' nin geçicilik boyutunda yer alan iki soruyu değerlendirmede de bir çelişki ile karşılaşılmaktadır. Mevcut dönemsel sözleşmenin süresi ile ilgili soruda, mevcut sözleşmenin süresinin uzun olması çalışmanın eğretiliğinin geçicilik boyutuna daha düşük puanla katkı yapmasını sağlar. Tersine, mevcut sözleşmeden önceki bir yıl içinde dönemsel sözleşme ile çalışılması halinde, bu dönemsel sözleşmenin süresi ne kadar kısa ise geçicilik boyutuna daha düşük puanla katkı yapmaktadır. Burada, geçici çalışmanın olumsuz bir etkilenim olduğu düşünülürse, belirsiz süreli iş sözleşmelerinden süresi uzun olanı (geçici çalışmadan daha uzun süre etkilenileceği için) bir olumsuzluk olarak görmek gerekmektedir. Bu yaklaşım, mevcut iş sözleşmesinden önceki belirsiz süreli iş sözleşmeleri için de geçerli olmalı, geçmiş senelerde geçici sözleşme koşullarından ne kadar etkilenildiğine bakılmalı ve uzun etkilenimlerin olumsuz durumlar yarattığı varsayılmalıdır.

Geçicilik alt ölçeğinde olduğu gibi, haklar alt ölçeğinin işsizlik sigortası ile ilgili sorusu da faktör ve iç tutarlılık analizleri incelenerek yeni modelde ölçekten çıkartılmıştır. İşsizlik sigortası ile ilgili soru, her iki modelde de haklar boyutundan ayrı bir faktör oluşturmuştur. Ayrıca madde çıkartıldığında Cronbach

Alfa katsayısı, boyutun Cronbach alfa katsayısından yüksek çıkmaktadır. Bu durumun, araştırmaya katılan bireylerin ağırlıklı olarak kamuda iş güvencesi ile çalışmaları ve işsizlik sigortası ile ilgili haklarının tam olarak kavranmamış olması nedeniyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Çalışmanın eğretilik ölçeği için oluşturulan ikinci taslak modele işsizlik sigortası, katılımcıların çalışma ve istihdam koşulları açısından homojen özellikler göstermesi nedeniyle alınmamıştır.

Ücretler alt ölçeğinde, analizlerde geçicilik ve işsizlik sigortası ile benzer bulgular veren "aylık ücreti" sorgulayan soru ikinci modelde çıkartılmamıştır. Alınan aylık ücret, eğreti çalışma kavramının oldukça önemli ve temel unsurlarından biridir. Bu nedenle ikinci modelde, sorunun açık ve anlaşılır bir biçimde sorulması koşulu ile yer verilmiştir. İkinci modelin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, "Güçsüzlük", "Savunmasızlık", "Ücretler" ve "Hakları Kullanabilme" alt ölçeklerinin ayrı birer faktör olarak saptandığı görülmektedir. "Haklar" alt ölçeğinde yer alan sorulardan yıllık izin, emeklilik, kıdem tazminatı ve doğum izni ile ilgili soruların bir faktör, haftalık tatil hakkı ile kişisel ve ailevi nedenlerle izin alabilme hakkının ayrı bir faktör oluşturduğu saptanmıştır.

Faktör analizi ve maddeler arası korelasyon incelendiğinde, maddelerin çoğunun kendi boyutlarındaki maddeler ile diğer boyutlardakilere göre daha yüksek korelasyon sergilediği, bununla birlikte kendi boyutundaki maddelerden daha yüksek korelasyon belirlenen maddelerin de bulunduğu görülmektedir. Bu durumun belirgin biçimde öne çıkan durum olmadığı, buna karşın farklı boyutlar ile olan orta düzeydeki korelasyonların modelin uyumunu etkilediği, bu nedenle doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği sonuçlarında kabul edilebilir sınırın altında değerler bulunduğu düşünülmektedir.

Eğreti İstihdam ve Sağlık Sonuçları

Tek değişkenli çözümlemelere göre, yaş, cinsiyet, kadrolu çalışma durumu ve Sosyal sınıf ile çalışmanın eğretilik düzeyi arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Buna göre 41 yaşından küçük olanlarda 41 yaş ve daha büyük olanlara göre, erkeklerde kadınlara göre, sözleşmeli çalışanlarda kadrolulara göre, mavi yakalılarda beyaz yakalılara göre çalışmanın eğretilik düzeyi yüksektir. Literatürde gençlerin, kadınların, herhangi bir uzmanlığı bulunmayan niteliksiz işçilerin ve belirli süreli sözleşmelerle ya da dönemsel işlerde çalışanların, son çeyrek yüzyılda küreselleşmenin de etkisi ile işsizlik sorunu ile karşılaştıkları ve daha yüksek oranda dönemsel ve eğreti işlerde çalıştıklarını belirten araştırmalar bulunmaktadır (1, 2, 3, 7, 14, 21, 23, 55, 56, 57). Bizim araştırmamızda, literatürden farklı olarak erkeklerde çalışmanın eğretilik düzeyi kadınlardan yüksek bulunmuştur. Bu farklılığın, araştırmaya katılanların %70.7'sinin erkek olması ve araştırmanın kamu kurumlarında çalışan homojen bir toplum ile yürütülmüş olmasından kaynaklanması olasıdır.

Tek değişkenli çözümlemelere göre, son bir yılda iş kazası geçirme durumu ile cinsiyet, eğitim düzeyi, sosyal sınıf ve mental sağlık durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Yaşa göre düzeltme yapılarak lojistik regresyon analizi yapıldığında cinsiyet, eğitim düzeyi ve sosyal sınıf ile son bir yılda iş kazası geçirme arasındaki anlamlı ilişki ortadan kalkmıştır. Literatürde Çalışmanın Eğretilik Ölçeği ile ölçülen eğreti istihdam ve iş kazası geçirme arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Eğreti istihdamın küresel ölçekte çalışan sağlığı üzerindeki etkilerini ya da eğreti istihdamın altı boyutunun biri (özellikle geçicilik) ya da birkaçı ile iş kazası geçirme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar vardır (2, 3, 4, 5, 6, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64). Bu araştırmalarda, eğreti istihdam çerçevesinde değerlendirilebilecek istihdam türleri ya da istihdamın bazı özellikleri ile iş kazası arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak, belirli süreli (geçici) iş sözleşmesi ile

çalışanların iş kazası geçirme oranının belirsiz süreli (sürekli) sözleşmelerle çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bizim araştırmamızda, eğreti istihdamın tüm boyutları değerlendirmeye alınmışken benzer bir ilişki bulunmamıştır. İş kazası geçirme ile ilgili durum, çalışanların kendi beyanlarına göre değerlendirilmiştir ve bu nedenle olası yan tutmalara açıktır. Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda, çalışanların %71.3 'ü belirsiz süreli sözleşmelerle ve iş güvencesi ile çalışmaktadır. İş güvencesi ile çalışanların iş kazası geçirmiş olmaları halinde durumlarını iş kaybı korkusu yaşamadan bildirmeleri beklenebilir ancak bu durum kurumlarla geçici iş ilişkisi ile çalışanlar için aynı olmayabilir. Alt işverene bağlı çalışanlar, çalıştıkları işyerlerinde yaşadıkları olumsuz durumları bildirmeleri halinde işveren tarafından işten çıkartılma, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi dolaylı yaptırımlarla karşılaşma kaygısı ile iş kazası geçirmelerine rağmen aksini bildirmiş olabilirler. Ayrıca, işsizken ya da geçici işlerde çalışıyorken belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya başlayanların, uzun süredir sürekli çalışan işçilere göre, eğitim düzeyi düşük olan çalışanların yüksek olan çalışanlara göre, yöneticilik görevi olmayanların yöneticilere göre bireysel iş kazası bildirim oranları daha düşük olduğu bilinmektedir (65). Yeniden işsiz kalma, iş koşullarının kötüleştirilmesi, kazanın sonucunun yaralanma ya da tedavi gerektiren başka bir durum olmaması durumunda iş kazasının resmi kayıtlara geçmemesi ve benzer kaygılarla çalışan tarafından da yazılı ya da sözlü bildirilmemesi gibi durumlar eğreti çalışma ve iş kazası arasındaki olası ilişkiyi örtmüş olabilir.

Tek değişkenli çözümlemelerde yaş ve eğreti istihdam ile mental sağlık durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla $p=0.023$, $p<0.001$). Yaşa göre düzeltme yapıldıktan sonra, eğreti işlerde ve düşük – orta eğreti işlerde çalışanların mental açıdan sağlıklı olmama durumları, eğreti olmayan işlerde çalışanlara oranla sırası ile 4.73 ve 2.15 kat yüksektir (%95 2.65 – 8.44, %95 GA 1.41 – 3.29). Literatürde eğreti istihdam ve mental sağlık

arasında pozitif yönde anlamlı ilişki saptayan çalışmalar bulunmaktadır (2, 3, 4, 5, 6, 66, 67, 68, 69).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği, geçicilik, güçsüzlük, savunmasızlık, ücret, haklar ve hakları kullanabilme olarak tanımlanan altı alt ölçek ile eğreti istihdam düzeyini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Bizim araştırmamızda da, geçicilik boyutu dışında bu temel boyutların ölçülebildiği görülmüştür. Geçicilik boyutu, eğreti istihdam kavramının önemli bir boyutudur. Bizim araştırmamızda, katılımcıların çalışma ve istihdam koşullarının benzer olduğu kamu kurumlarında çalışıyor olması nedeniyle geçicilik boyutunun geçerlilik ve güvenilirlik bulguları ile ilgili yanıltıcı sonuçlar elde edilmiş olması olasıdır. Bu nedenle, uyarlanan ölçeğin farklı sektörleri, istihdam türlerini ve katılımcı profillerini içerecek örneklerde uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesi önerilmektedir. Bunun yanında orijinal ölçekte de iki soru ile ölçülen bu boyutun, mevcut soruların farklı biçimlerde sorulması ve puanlanması ya da geçicilik boyutunun daha doğru ve nesnel sorgulanabilmesi için yeni sorular belirlenerek ölçeğin geliştirilmesi yararlı olacaktır.

Ölçeğin hakla boyutunda yer alan işsizlik sigortası ile ilgili sorunun çıkartılarak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yeniden değerlendirilmiştir. İşsizlik sigortası, gelir güvencesini sağlamaya yönelik sosyal koruma kapsamında yer alan ve eğreti istihdamın kavramsal çerçevesini belirlemek açısından da önemli bir unsurdur. Bu nedenle işsizlik sigortası ile ilgili soru ölçekte yer almalı, farklı sosyodemografik özellikler ve istihdam koşullarına sahip örneklerde yapılacak çalışmalarla yeniden değerlendirilmelidir.

Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan İş Stresi Ölçeği, Genel Sağlık Anketi gibi ölçekler ile, ölçekler arası korelasyonuna bakılması, Türkiye için önerilen modelin farklı kurumlarda, sektörlerde ve farklı istihdam modeli kapsamında çalışanlarla yapılması ölçeğin gelişmesinde yarar sağlayacaktır.

İstihdamın eğretilileşmesi, bireylerin, çalışanların ve tüm toplumun sağlığını giderek artan önemde etkilemektedir. İş stresi, eğreti istihdam ve mental sağlık arasındaki negatif yöndeki ilişkiyi saptayan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Ulusal ve uluslararası ölçekte istihdam stratejileri geliştiren hükümetler, ilgili kurum ve kuruluşlar ve ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları bu araştırmaların sonuçlarını dikkate alarak istihdam modelleri geliştirmelidir. Geniş çerçevedeki amaç, aktif ve potansiyel işgücünün tamamını kapsayacak sosyal koruma modelleri ile entegre istihdam modellerini geliştirerek, çalışma koşullarının tüm çalışanlar için iyileştirilmesi olmalıdır.

7. KAYNAKLAR

1. Benavides FG, Benach J, Muntaner C et. Al. Association between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms?. Occup. Environ. Med. 2006;63;416-421.

2. Richardson S, Lester L, Zhang G. Is Precarious Employment Hazardous for Mental Health in Australia?.
Erişim Adresi: http://www.flinders.edu.au/sabs/nils/publications/conference/is-precarious-employment-hazardous-for-mental-health-in-australia.cfm
Erişim Tarihi: 11.12.2011

3. Benavides FG, Benach J. Dublin, Precarious Employment and Health-Related Outcomes in the European Union. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 1999.

4. Benavides FG, Benach J, Diez-Roux AV, et al. How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. J Epidemiol Community Health 2000; 54: 494–501.

5. Menéndez M, Benach J, Muntaner C, Amable M, O'Campo P. Is precarious employment more damaging to women's health than men's?. Soc Sci Med. 2007 Feb;64(4):776-81. Epub 2006 Nov 30.

6. F G Benavides, J Benach, C Muntaner, G L Delclos, N Catot, M Amable. Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms?. Occup Environ Med 2006;63:416–421.

7. Vergara AV. A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce. Pompeu Fabra Üniversitesi. Doktora Tezi. 2010.

8. Vives AV, Amable M, Ferrer M et. Al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried worker. Occup Environ Med 2010;67:548e555.

9. Puig-Barrachina Vet. al. Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe. Work A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation. June 2013.

10 . Kaymakçı, O. Kavramsal, Kuramsal ve Tarihsel Açıdan Küreselleşmeye Giriş. Küreselleşme Üzerine Notlar. Birinci Bölüm. Ed: Oğuz Kaymakçı. Nobel Yayın Dağıtım. İstanbul. Şubat 2007.

11 . Globalization: A Brief Overview. Issues Brief.Issu 02/08. International Monetary Fund. May 2008.

12. World Economic Outlook. Chapter III: Trade and Financial Integration. IMF, 2002.
Erişim Adresi:
https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCAQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.imf.org%2Fexternal%2Fpubs%2Fft%2Fweo%2F2002%2F02%2Fpdf%2Fchapter3.pdf&ei=oh1oVdfeDoL4UIm4gNAF&usg=AFQjCNFPBmZ8yDKjh0S_p9OCHSvvnQdWIA&sig2=zaUyGFGpkOC_-INIr4pTOQ&bvm=bv.93990622,bs.1,d.bGQ
Erişim Tarihi: 29.05.2015

13. Dollar D, Kraay A. Trade-Growth and Poverty. October 2002.
Erişim Adresi:
http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/TradeGrowthPovertyEJFeature.pdf
Erişim Tarihi: 29.05.2015

14. Uyanık Y. Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 10/2 (2008). 209-224.

15. Erdut Z. Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri. Çalışma Toplum, 2007/1. 53-82.

16 . Kocabaş F., "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.10, 2004.

17 . Kart E. Küreselleşen ekonomide "yeni çalışan tipi". Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 8(1),2011.

18. Yüksel İ. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından Değerlendirilmesi. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 5 (1) 2004: 47-58.

19. Oğuz Ö. Türkiye'de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ABD. Yüksek Lisans Tezi. 2007.

20 . Köleoğlu D. Sosyal güvenlik sistemi açısından güvenceli esneklik. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt 14, Sayı:1, Yıl:2012, Sayfa:73-110.

21. Benach J, Solar O, Santana V, Casted A, Chung H, Muntaner C et al. A micro-level model of employment relations and health inequalities. International Journal of Health Services: Planning, Administration, Evaluation, 2010. 40(2), 223-227.

22 . ECLAC; Part-time work in Chile: Is it precarious employment? Economic Commission for Latin America and Caribbean. Santiago. 2000. p:13.

23 . Temiz HE. Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. Çalışma ve Toplum. 2004/2: 55-80.

24. Benach J, Muntaner C, Santana V (Chairs). Final Report to the WHO. Commission on Social Determinants of Health (CSDH) Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET). 20 September 2007 .

25 . Man, F. Akışkan Zamanlarda Eğretileşme: Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 2013 / 1 : 229 – 252.

26. Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe. In G. Rodgers, & J. Rodgers (Eds.), Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. (pp. 1-16). Belgium: International Institute for Labour Studies.

27 . Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?. International Labour Office. Geneva. 2014.

28. Whitehead M. The Concepts and Principles of Equity and Health. WHO Regional Office for European Copenhagen. 1985.

29. Commission on Social Determinants of Health (CSDH). Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health. Final Report. Geneva : World Health Organization; 2008.

30 . Erdut T. İş ve gelir güvencesi. Yaşam boyu sosyal koruma. I. Ulusal sosyal Politika Kongresi. 22-24 Ocak 2004. DİSK Yayınları.. Ankara.

31 . Vatansever A. Prekarya Geceleri. 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası. EUL Journal of Social Sciences (IV:II) LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi. December 2013 Aralık.

32 . Standing G. Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf.Çev: Ergin Bulut.İletişim Yayıncılık. İstanbul, 2014.

33. Candoğan G. Teoriden Pratiğe Sosyal Hakların Dava Edilebilirliği. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. Petrol- İş Yayını, İstanbul, 2011. S: 121 – 137

34 . Leiva FI. Neoliberal And Neostructuralist Perspectives On Labour Flexibility, Poverty And Inequality: A Critical Appraisal. New Political Economy, C. 11, S. 3, 337 – 359.

35 . Çaşkurlu S. Küreselleşen İşgücünün Krizi ve Küresel Eşitsizlik. Ekonomik Yaklaşım, Cilt: 21, Sayı : 77, ss. 49-100.

36 . International Labour Organization. World Social Protection Report 2014/15 Building economic recovery, inclusive development and social justice. 2015.

37 . Castells M, Ince M. Conversation with Manuel Castells. Cambridge: Polity. 2003.

38 . International Labour Organization. World of Work Report 2008, Income Inequalities In The Age Of Financial Globalization, ILO, Geneva.

39 . Betti E. The image of precarious employment in statistical sources: the Italian case. Rhetorics of work/ edited by Yannitsiotis Y., Lampropoulou D., Salvaterra C. –Pisa: Plus-Pisa university pres. 2008.

40 . UN. Report on the world social situation 2003. United Nation.

41. World Health Organization. Raising awareness of stress at work in developing countries. Geneva, 2007.

42 . Karasek R, Theorell T. The demand–control-support model and CVD. In: Schnall PL, Belkić K, Landsbergis P, Baker D, editors. Occupational Medicine: State of Art Reviews. Vol:15(1). Philadelphia: Hanley&Belfus, Inc; 2000: 78-83.

43 . 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 L Public Health. 1998; 78(10):1336-1342.

44 . Önal B. Küreselleşmenin iş sağlığına etkisi. Uluslararası 26. İş sağlığı kongresinden izlenimler. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Ocak 2001. S:8-12.

45 . Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. J Epidemiol Community Health. 2007 April; 61(4): 276–277.

46 . Benach J, Amable B, Muntaner C, Benavides FG. The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place? J Epidemiol Community Health. 2002 June; 56(6): 405–406

47 . Mental health: a state of well-being.

Erişim Adresi: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/
Erişim tarihi: 09.04.2015

48 . World Health Organization . Impact of economic crises on mental health, The Regional Office for Europe, World Health Organization, Copenhagen.2011.

49 . Kapar R. Ekonomik krizlerin çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri. Çalışma ve Toplum, 2012/3, S: 73-100.

50 . Demiral ve ark. İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlik ve Güvenilirliğinin İncelenmesi. Toplum Hekimliği Bülteni. Cilt 26, Sayı 1, Ocak-Nisan 2007. S:11-18.

51 . Sayıl S, Canat S, Akdur R, Kılıç E ve ark. Depremzede ailelere yönelik koruyucu müdahale çalışması. Kriz Dergisi, 2001; 9(1): 1-12.

52 . Özdemir H, Rezaki M. Depresyon saptanmasında genel sağlık anketi-12. Türk Psikiyatri Dergisi,2007; 18 (1): 13-21.

53 . Kılıçoğlu M, Şenocak K. İş Kanunu Şerhi, Cilt-1. Legal Yayıncılık. 2013.

54 .Bedük MN. Hizmet Alım İhalelerinde Yıllık Ücretli İzin Sorunu. Kamu-İş; C:12, S:4/2012.

55 . International Labour Organization. Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?. Geneva. 2014.

56 . Burrows S. Precarious work, neo-liberalism and young people's experiences of employment in the Illawarra region. The Economic and Labour Relations Review, 24 (3), 2013: 380-396.

57 . ESOPE Project Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies. Managing Labour Market-Related Risks: A Comparative Analysis of Regulation Frameworks and Policies Policy Analysis Report France.
Erişim Adresi:
ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/kina21250ens_final_esope.pdf
Erişim Tarihi: 10.06.2015

58 . Fabiano B, Curro` F, Reverberi AP, Pastorino R. A statistical study on temporary work and occupational accidents: Specific risk factors and risk management strategies. Safety Science 46 (2008) 535–544.

59 . Virtanen, M., et al. Temporary employment and health: A review. Int. J. Epidemiol. 34:610–622, 2005.

60 . Ferrie, J. E., et al. Flexible labor markets and employee health. Scand. J. Work Environ. Health Suppl. 34(6):98–110, 2008.

61 . Quinlan, Michael, Claire Mayhew & Philip Bohle. 2001. “Globalization and Occupational Health: The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research.” International Journal of Health Services. 31, 2: 335-414.

62 . Saha A, Ramnath T,Chaudhuri RN, Saiyed HN. An Accident-Risk Assessment Study of Temporary Piece Rated Workers. Industrial Health 2004, 42, 240–245.

63 . Santana VS, Loomis D. Informal Jobs and Non-fatal Occupational Injuries. Ann. occup. Hyg., Vol. 48, No. 2, pp. 147–157, 2004.

64 . Benach J, Gimeno D and Benavides FG. European Foundation for the Improvement of Living andWorking Conditions, Types of employment and health in the European Union, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.
Erişim Adresi: http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0221.htm
Erişim Tarihi: 27.05.2015

65 . Askenazy P. Some determinants of reporting workplace accidents in France: The role of labour contract. Centre Pour La Recherche Economique Et Ses Applications. Working Papers.
Erişim Adresi : http://www.cepremap.fr/depot/docweb/docweb0603.pdf
Erişim Tarihi: 25.05.2015

66 Vives A. et. al. Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. Journal of Environmental and Public Health Volume, 2013.

67 . Vives A, et. al. Employment Precariousness in Spain: Prevalence, Social Distribution, and Population Attributable Risk Percent of Poor Mental Health. International Journal of Health Services, Volume 41, Number 4, Pages 625–646, 2011.

68. Tsurugano S, Inoue M, Yano E. Precarious Employment And Health: Analysis of the Comprehensive National Survey in Japan. Industrial Health 2012, 50, 223-235.

69. Benavides FG, Benach J. Precarious Employment and Health-Related Outcomes in the European Union. EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions. 1999.

8. EKLER

Ek 1. Çalışma Koşulları, İş Kazası ve Genel Sağlık Durumu Anket Formu

Formun doldurulduğu tarih:
Form No:

- Bu çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı İş Sağlığı Programı doktora tezi olarak yürütülmektedir.
- Çalışmaya katılmak gönüllük esasına göredir.
- Kurumsal / kişisel bilgileriniz hiç kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu nedenle isim, adres ve işyeri bilgileri sorulmamaktadır.
- Size sorulan tüm soruları yanıtlamaya çalışınız. Yeterince anlamadığınız sorularda açıklama yapmamızı isteyiniz.
- Bu çalışmadan elde edilecek veriler bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır.

<table>
<tr><th colspan="4">SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER BİLGİ FORMU</th></tr>
<tr><td>1 SD1</td><td>Doğum tarihi
(/aa/yy).....

SD1.1 Yaşı……..
SD 1.2. Cinsiyet
□ Erkek
□ Kadın</td><td>2 SD2</td><td>Yaşamınızı kimlerle paylaşıyorsunuz?

1. Eşiyle yaşıyor
2. Yalnız yaşıyor
3. Diğer……..</td></tr>
<tr><td>3 SD3</td><td>Çocuğunuz var mı?
1. Evet (kaç tane).....
2. Hayır</td><td>4 SD4</td><td>En son bitirdiğiniz okul hangisidir?
1. Okuryazar değil
2. Okuryazar
3. İlkokul
4. Ortaokul
5. Lise
6. Yüksekokul</td></tr>
<tr><td>5 SD5</td><td colspan="3">Babanızın işi nedir / neydi?

1. Yüksek eğitim gerektirmeyen çalışan (Düz İşçi, Düz Memur gibi)
2. Yüksek eğitim gerektiren çalışan (Doktor,Mühendis, Öğretmen gibi)
3. Esnaf- kendi hesabına işi olan
4. İşveren
5. Tarım çalışanı(Irgat)
6. Toprak sahibi (Çiftçi)
7. İşporta ya da götürü işler gibi düzensiz işlerde çalışan
8. Diğer.....</td></tr>
</table>

İŞ KAZASI BİLGİ FORMU

<table>
<tr><td colspan="2">Kaza, genel olarak beklenmeyen ve planlanmayan olay olarak tanımlanmaktadır. İş kazası :
İşyerinde bulunduğunuz zamanlarda ve mesai süresince görevlendirildiğiniz yerlerde, yolda, dinlenirken ve benzeri zamanlarda yaşadığınız ve sizi fiziksel ya da ruhsal olarak zarara uğratan olaylardır.</td></tr>
<tr><td>6 IK1</td><td>Aşağıdaki süreler içerisinde iş kazası geçirdiniz mi?
I. Son 1 yıl içerisinde

a. EVET b. HAYIR

EVET ise; kazanın nasıl olduğunu kısaca anlatır mısınız?</td></tr>
</table>

ÇALIŞMA YAŞAMI BİLGİ FORMU

7 Bu işyerinde tam olarak yaptığınız görev nedir?.....

8 Bu işyerinde ne zamandan beri çalışıyorsunuz?.. Tarih: .....(yıl) /.....(ay)……..

9 Ne zamandan beri bu görevi yapmaktasınız?....Tarih.....(yıl) /.....(ay).....

10 Yöneticilik göreviniz var mıdır? 0 □ Yok
1 □ Var ise kaç kişi için……..

11 Genel olarak günde kaç saat çalışıyorsunuz? .....

12 Fazla çalışma yapıyor musunuz? 0 □ Hayır
1 □ Evet

13 Fazla çalışma için ücret alıyor musunuz? 0 □ Hayır
1 □ Evet

14 Vardiya çalışması yapıyor musunuz? 0 □ Hayır
1 □ Evet

15 Gece çalışması yapıyor musunuz? ? 0 □ Hayır
1 □ Evet

16 Çalışma hayatınız boyunca (bu son işiniz hariç) kaç işyeri değişikliği yaptınız?.....

17 Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

0 □ Hayır
1 □ Evet

18 Evinize giren toplam aylık gelir yaklaşık olarak ne kadardır? ....

19 Ailenizde geçimi ile yükümlü olduğunuz kaç kişi vardır?.....

20 Ek gelir getirecek başka bir iş yapıyor musunuz?
0 □ Hayır
1 □ Evet ise ne iş yapıyorsunuz?……..

İŞ STRESİ BİLGİ FORMU

Aşağıdaki sorularda **her satır için**, size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz

	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiç
21 İY1. İşinizde çok hızlı çalışmak zorunda mısınız?	□	□	□	□
22 İY2. İşinizde çok yoğun çalışmak zorunda mısınız?	□	□	□	□
23 İY3. İşiniz çok fazla kuvvet (efor) gerektirir mi?	□	□	□	□
24 İY4. İşinizde, işinizle ilgili görevleri yetiştirecek kadar zamanınız oluyor mu?	□	□	□	□
25 İY5. İşinizde sizden birbiriyle çelişen şeyler istenir mi?	□	□	□	□
26 BK6. İşinizde yeni şeyleri öğrenme olasılığı var mıdır?	□	□	□	□
27 BK7. İşiniz yüksek düzeyde beceri veya uzmanlık gerektirir mi?	□	□	□	□
28 BK8. İşinizde sizden yenilikler yapmanız beklenir mi?	□	□	□	□
29 BK9. İşinizde her gün aynı şeyleri mi yaparsınız? İşiniz monoton mudur?	□	□	□	□
30 KO10. İşinizi NASIL yapacağınız konusunda karar vermede seçim hakkınız var mı?	□	□	□	□
31 KO11. İşinizde NE yapacağınıza karar vermede seçim hakkınız var mıdır?	□	□	□	□

	Kesinlikle katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
32 SD12. Çalıştığım yerde sakin ve hoş bir ortam var	□	□	□	□
33 SD13. Çalıştığım yerde birbirimizle iyi geçiniriz	□	□	□	□
34 SD14. İşyerinde çalışanlar beni destekler	□	□	□	□
35 ST15. Kötü günümdeysem işyerindekiler durumumu anlarlar	□	□	□	□
36 SD16. Üstlerimle ilişkilerim iyidir	□	□	□	□
37 SD17. İş arkadaşlarımla çalışmak hoşuma gider	□	□	□	□
38 SİG18. Sanırım işten çıkartılacağım	□	□	□	□
39 SİG19. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum	□	□	□	□
40 SİG20. İşimi kaybetmekten korkuyorum	□	□	□	□
41 SİG21. Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum	□	□	□	□
42 SİG22. Bu işyerinde işimde kalıcı olacağımdan eminim	□	□	□	□
43 NİG23. Çalıştığım işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi	□	□	□	□
44 NİG24. Bu kurumun bana yakın gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum.	□	□	□	□
45 NİG25. Çalıştığım kurumun bana gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum.	□	□	□	□
46 NİG26. Bu kurumun bana daha iyi maddi olanaklar sağlayacağını düşünüyorum	□	□	□	□

GENEL SAĞLIK ANKETİ BİLGİ FORMU (GSA-12)				
	Hiçbir zaman	Her zamanki kadar	Her zamankinden sık	Çok sık
47 DA1. Kaygılar nedeniyle uykusuzluk	□	□	□	□
48 DA2. Kendini zorluk çekiyor hissetme	□	□	□	□
49 DA3. Yaptığı işe dikkatini verememe	□	□	□	□
50 DA4. İşe yaradığını düşünme	□	□	□	□
51 DA5. Sorunlarla uğraşabilme	□	□	□	□
52 DA6. Karar vermekte güçlük çekme	□	□	□	□
53 DA7. Sorunları çözemeyecek gibi hissetme	□	□	□	□
54 DA8. Mutlu hissetme	□	□	□	□
55 DA9. Günlük işlerden zevk alma	□	□	□	□
56 DA10. Keyifsiz-durgun hissetme	□	□	□	□
57 DA11. Güvensizlik hissetme	□	□	□	□
58 DA12. Kendini değersiz hissetme	□	□	□	□

GENEL SAĞLIK DURUMU BİLGİ FORMU		
59 H1	Genel olarak sağlığınızı nasıl değerlendirirsiniz? 1. Çok iyi 2. İyi 3. Orta 4. Kötü 5. Çok kötü	
60 H1	Doktor tarafından tanı konmuş bilinen bir hastalığınız var mı ? ***(Birden fazla seçenek işaretlenebilir)***	
	1.Kalp hastalığı 2.Yüksek tansiyon 3.Astım / 4.Bronşit 5.Kanser 6.Verem 7.Şeker 8.Felç	9.Sara 10.Özür ya da sakatlık 11.Romatizma (kemik erimesi, diz- bel ağrısı, siyatik, kireçleme) 12.Ruhsal hastalık (depresyon, anksiyete, şizofreni, bağımlılık vb) 13.Diğer ……

EĞRETİ ÇALIŞMA BİLGİ FORMU

61 EÇ1. Çalışmakta olduğunuz kurum ile iş ilişkiniz nedir?	1 □	işçiyim…… ***63. soruya geçiniz***
	2 □	memurum…….. ***63. soruya geçiniz***
	3 □	dönemsel süreli işçiyim
	4 □	dönemsel süreli memurum
	5 □	stajyerim …….. ***63. soruya geçiniz***
	6 □	sigortasız çalışıyorum …… ***63. soruya geçiniz***

62 EÇ2. Şu anki dönemsel iş sözleşmenizin süresi nedir?	1 □	1 aydan az
	2 □	1 ay ve üzeri – 3 aydan az
	3 □	3 ay ve üzeri – 6 aydan az
	4 □	6 ay ve üzeri – 1 yıldan az
	5 □	1 yıl ve üzeri
	6 □	Bitiş tarihi belirlenmemiş bir dönemsel sözleşmem var

* Dönemsel çalışma kendi tercihiniz mi? Lütfen neden dönemsel çalıştığınızı açıklayınız.

Evet, …….

Hayır, ……..

63 EÇ3. Şu anki sözleşmenizden önceki 1 yıl içinde dönemsel sözleşme ile çalıştınız mı?

0 □ Hayır

1 □ Evet *(Lütfen aşağıdaki seçeneklerden uygun olan süreyi işaretleyiniz*

A □ 1 aydan az

B □ 1 ay ve üzeri – 3 aydan az

C □ 3 ay ve üzeri – 6 aydan az

D □ 6 ay ve üzeri – 1 yıl

E □ 1 yıl ve üzeri

64 EÇ4. Şu anki iş sözleşmenizin aşağıdaki şartlarına ne şekilde karar verdiniz?

	Toplu İş Sözleşmesi	İşveren Kararı	Ortak Karar	Bilmiyorum
a. Çalışma saatleri ……..……	□	□	□	□
b. Haftalık toplam çalışma süresi.....	□	□	□	□
c. Alınan maaş…….....	□	□	□	□

65 EÇ9. Şu anda çalıştığınız işyerinde aşağıdaki hakları ne sıklıkla kullanabildiğinizi işaretleyiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her zaman
a. Haftalık tatilleri sorun yaşamadan kullanmak.	□	□	□	□	□
b. İhtiyaç duyulduğunda, sorunsuzca sağlık nedeniyle izin alabilmek	□	□	□	□	□
c. İhtiyaç duyulduğunda sorunsuzca doktora gidebilmek	□	□	□	□	□
d. Sorunsuzca yıllık izin kullanmak	□	□	□	□	□
e. İhtiyaç duyulduğunda, sorunsuzca ailevi ya da kişisel nedenler için bir gün izin istemek	□	□	□	□	□

66 EÇ5. Aşağıdaki sorular çalışmakta olduğunuz iş hakkındadır. Lütfen size uyan durumu işaretleyiniz.

	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
a. İş koşullarının iyileştirilmesini istemekten çekiniyorsunuz.	□	□	□	□	□
b. Üstlerinizin haksız davranışları karşısında çaresiz hissediyorsunuz.	□	□	□	□	□
c. Sizden istenenleri yapmazsanız işten atılmaktan korkuyorsunuz.	□	□	□	□	□
d. İşyerinizde ayrımcı ve haksız davranışa maruz kaldınız mı?	□	□	□	□	□
e. İşyerinizde otoriter ve kaba davranışa maruz kaldınız mı?	□	□	□	□	□
f. İşyerinizde kolaylıkla yerinize yeni eleman alınabileceği hissettiriliyor.	□	□	□	□	□

67 EÇ6. Aşağıdaki sorular maaşınızla ve geçim durumunuzla ilgilidir. Lütfen size uyan durumu işaretleyiniz.

	Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
a. Şu anki maaşınız temel ihtiyaçlarınızı karşılıyor mu?	□	□	□	□	□
b. Şu anki maaşınız öngörülemeyen durumlarda ortaya çıkabilecek harcamalara yetiyor mu?	□	□	□	□	□

68 EÇ7. Son üç aydaki ortalama net aylık ücretiniz ne kadardı?	
	1 □ Asgari ücretin altında
	2 □ Asgari ücret – 1,000 TL
	3 □ 1,001 TL – 1,500 TL
	4 □ 1,501 TL – 2,000 TL
	5 □ 2,001 TL – 3,000 TL
	6 □ 3,001 TL – 4,000 TL
	7 □ 4,001 TL ve üzeri

69 EÇ8. Aşağıdaki sorular **sosyal güvenlik** durumunuzla ilgilidir. Lütfen sözleşmenize gore aşağıdaki haklardan hangisine sahip olduğunuzu işaretleyiniz.	**Evet**	**Hayır**	**Bilmiyorum**
a. (Ücretli) yıllık izin	□	□	□
b. Emeklilik	□	□	□
c. Kıdem tazminatı	□	□	□
d. Doğum izni (anne / baba)	□	□	□
e. Kişisel ve ya ailevi nedenlerle izin alabilmek	□	□	□
f. Haftalık tatiller	□	□	□
g. İşsizlik sigortası	□	□	□

EK 2. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Maddeleri Arasındaki Korelasyon Tablosu (Inter-Item Correlation Matrix)

	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14
EP1	1,000	,389	-,599	-,584	-,579	,098	,139	,142	,461	,159	,251	,206	,439	,095
EP2	,389	1,000	-,316	-,334	-,287	,057	,103	,089	,202	,116	,239	,167	,284	,113
EP3	-,599	-,316	1,000	,978	,939	-,096	-,172	-,146	-,294	-,178	-,232	-,212	-,358	-,182
EP4	-,584	-,334	,978	1,000	,939	-,069	-,175	-,149	-,292	-,187	-,241	-,211	-,355	-,180
EP5	-,579	-,287	,939	,939	1,000	-,065	-,157	-,135	-,299	-,145	-,194	-,200	-,322	-,174
EP6	,098	,057	-,096	-,069	-,065	1,000	,614	,530	,391	,550	,269	,276	,178	,323
EP7	,139	,103	-,172	-,175	-,157	,614	1,000	,778	,458	,687	,284	,306	,235	,364
EP8	,142	,089	-,146	-,149	-,135	,530	,778	1,000	,485	,673	,257	,254	,241	,358
EP9	,461	,202	-,294	-,292	-,299	,391	,458	,485	1,000	,485	,325	,328	,415	,302
EP10	,159	,116	-,178	-,187	-,145	,550	,687	,673	,485	1,000	,349	,308	,242	,364
EP11	,251	,239	-,232	-,241	-,194	,269	,284	,257	,325	,349	1,000	,637	,540	,487
EP12	,206	,167	-,212	-,211	-,200	,276	,306	,254	,328	,308	,637	1,000	,532	,600
EP13	,439	,284	-,358	-,355	-,322	,178	,235	,241	,415	,242	,540	,532	1,000	,425
EP14	,095	,113	-,182	-,180	-,174	,323	,364	,358	,302	,364	,487	,600	,425	1,000
EP15	,153	,173	-,167	-,166	-,156	,313	,390	,388	,333	,359	,494	,603	,463	,737
EP16	,294	,174	-,285	-,288	-,243	,268	,253	,285	,359	,357	,510	,495	,559	,525
EP17	,371	,256	-,325	-,334	-,325	,165	,158	,159	,258	,173	,262	,262	,367	,261
EP18	,275	,177	-,260	-,269	-,267	,093	,087	,086	,175	,106	,174	,254	,311	,233
EP19	,625	,410	-,563	-,559	-,533	,157	,207	,211	,339	,241	,265	,247	,474	,218
EP20	,505	,195	-,320	-,301	-,245	,054	,099	,094	,445	,110	,235	,156	,351	,032
EP21	,312	,119	-,157	-,156	-,153	,074	,088	,059	,233	,137	,147	,094	,169	,046
EP22	,444	,226	-,323	-,309	-,294	,137	,190	,223	,325	,225	,242	,253	,319	,168
EP23	,300	,120	-,180	-,150	-,159	,120	,115	,074	,258	,108	,142	,084	,216	,060
EP24	,194	,090	-,231	-,230	-,204	,229	,279	,208	,267	,312	,206	,217	,194	,207
EP25	,121	,093	-,145	-,144	-,163	,203	,164	,176	,138	,221	,227	,175	,161	,115
EP26	,027	-,045	,023	,013	,017	,100	,051	,101	,023	,082	,020	,021	-,002	,022

EK 2. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Maddeleri Arasındaki Korelasyon Tablosu – DEVAMI…

	EP15	EP16	EP17	EP18	EP19	EP20	EP21	EP22	EP23	EP24	EP25	EP26
EP1	,153	,294	,371	,275	,625	,505	,312	,444	,300	,194	,121	,027
EP2	,173	,174	,256	,177	,410	,195	,119	,226	,120	,090	,093	-,045
EP3	-,167	-,285	-,325	-,260	-,563	-,320	-,157	-,323	-,180	-,231	-,145	,023
EP4	-,166	-,288	-,334	-,269	-,559	-,301	-,156	-,309	-,150	-,230	-,144	,013
EP5	-,156	-,243	-,325	-,267	-,533	-,245	-,153	-,294	-,159	-,204	-,163	,017
EP6	,313	,268	,165	,093	,157	,054	,074	,137	,120	,229	,203	,100
EP7	,390	,253	,158	,087	,207	,099	,088	,190	,115	,279	,164	,051
EP8	,388	,285	,159	,086	,211	,094	,059	,223	,074	,208	,176	,101
EP9	,333	,359	,258	,175	,339	,445	,233	,325	,258	,267	,138	,023
EP10	,359	,357	,173	,106	,241	,110	,137	,225	,108	,312	,221	,082
EP11	,494	,510	,262	,174	,265	,235	,147	,242	,142	,206	,227	,020
EP12	,603	,495	,262	,254	,247	,156	,094	,253	,084	,217	,175	,021
EP13	,463	,559	,367	,311	,474	,351	,169	,319	,216	,194	,161	-,002
EP14	,737	,525	,261	,233	,218	,032	,046	,168	,060	,207	,115	,022
EP15	1,000	,559	,284	,217	,257	,045	,066	,190	,065	,195	,165	,012
EP16	,559	1,000	,359	,290	,386	,240	,137	,275	,171	,181	,188	,052
EP17	,284	,359	1,000	,709	,465	,231	,221	,339	,206	,133	,115	,086
EP18	,217	,290	,709	1,000	,368	,158	,117	,222	,104	,060	,102	,065
EP19	,257	,386	,465	,368	1,000	,302	,262	,430	,179	,207	,162	,016
EP20	,045	,240	,231	,158	,302	1,000	,314	,440	,383	,324	,174	,032
EP21	,066	,137	,221	,117	,262	,314	1,000	,333	,446	,146	,244	,079
EP22	,190	,275	,339	,222	,430	,440	,333	1,000	,323	,245	,225	,096
EP23	,065	,171	,206	,104	,179	,383	,446	,323	1,000	,273	,394	,118
EP24	,195	,181	,133	,060	,207	,324	,146	,245	,273	1,000	,519	-,005
EP25	,165	,188	,115	,102	,162	,174	,244	,225	,394	,519	1,000	,077
EP26	,012	,052	,086	,065	,016	,032	,079	,096	,118	-,005	,077	1,000

EK 2. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Maddeleri Arasındaki Korelasyon Tablosu – Pearson Korelasyon Katsayıları

	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14
EP1	1	,389(**)	-,599(**)	-,584(**)	-,579(**)	,098(*)	,139(**)	,142(**)	,461(**)	,159(**)	,251(**)	,206(**)	,439(**)	,095(*)
EP2	,389(**)	1	-,316(**)	-,334(**)	-,287(**)	,057	,103(*)	,089(*)	,202(**)	,116(**)	,239(**)	,167(**)	,284(**)	,113(*)
EP3	-,599(**)	-,316(**)	1	,978(**)	,939(**)	-,096(*)	-,172(**)	-,146(**)	-,294(**)	-,178(**)	-,232(**)	-,212(**)	-,358(**)	-,182(**)
EP4	-,584(**)	-,334(**)	,978(**)	1	,939(**)	-,069	-,175(**)	-,149(**)	-,292(**)	-,187(**)	-,241(**)	-,211(**)	-,355(**)	-,180(**)
EP5	-,579(**)	-,287(**)	,939(**)	,939(**)	1	-,065	-,157(**)	-,135(**)	-,299(**)	-,145(**)	-,194(**)	-,200(**)	-,322(**)	-,174(**)
EP6	,098(*)	,057	-,096(*)	-,069	-,065	1	,614(**)	,530(**)	,391(**)	,550(**)	,269(**)	,276(**)	,178(**)	,323(**)
EP7	,139(**)	,103(*)	-,172(**)	-,175(**)	-,157(**)	,614(**)	1	,778(**)	,458(**)	,687(**)	,284(**)	,306(**)	,235(**)	,364(**)
EP8	,142(**)	,089(*)	-,146(**)	-,149(**)	-,135(**)	,530(**)	,778(**)	1	,485(**)	,673(**)	,257(**)	,254(**)	,241(**)	,358(**)
EP9	,461(**)	,202(**)	-,294(**)	-,292(**)	-,299(**)	,391(**)	,458(**)	,485(**)	1	,485(**)	,325(**)	,328(**)	,415(**)	,302(**)
EP10	,159(**)	,116(**)	-,178(**)	-,187(**)	-,145(**)	,550(**)	,687(**)	,673(**)	,485(**)	1	,349(**)	,308(**)	,242(**)	,364(**)
EP11	,251(**)	,239(**)	-,232(**)	-,241(**)	-,194(**)	,269(**)	,284(**)	,257(**)	,325(**)	,349(**)	1	,637(**)	,540(**)	,487(**)
EP12	,206(**)	,167(**)	-,212(**)	-,211(**)	-,200(**)	,276(**)	,306(**)	,254(**)	,328(**)	,308(**)	,637(**)	1	,532(**)	,600(**)
EP13	,439(**)	,284(**)	-,358(**)	-,355(**)	-,322(**)	,178(**)	,235(**)	,241(**)	,415(**)	,242(**)	,540(**)	,532(**)	1	,425(**)
EP14	,095(*)	,113(*)	-,182(**)	-,180(**)	-,174(**)	,323(**)	,364(**)	,358(**)	,302(**)	,364(**)	,487(**)	,600(**)	,425(**)	1
EP15	,153(**)	,173(**)	-,167(**)	-,166(**)	-,156(**)	,313(**)	,390(**)	,388(**)	,333(**)	,359(**)	,494(**)	,603(**)	,463(**)	,737(**)
EP16	,294(**)	,174(**)	-,285(**)	-,288(**)	-,243(**)	,268(**)	,253(**)	,285(**)	,359(**)	,357(**)	,510(**)	,495(**)	,559(**)	,525(**)
EP17	,371(**)	,256(**)	-,325(**)	-,334(**)	-,325(**)	,165(**)	,158(**)	,159(**)	,258(**)	,173(**)	,262(**)	,262(**)	,367(**)	,261(**)
EP18	,275(**)	,177(**)	-,260(**)	-,269(**)	-,267(**)	,093(*)	,087	,086	,175(**)	,106(*)	,174(**)	,254(**)	,311(**)	,233(**)
EP19	,625(**)	,410(**)	-,563(**)	-,559(**)	-,533(**)	,157(**)	,207(**)	,211(**)	,339(**)	,241(**)	,265(**)	,247(**)	,474(**)	,218(**)
EP20	,505(**)	,195(**)	-,320(**)	-,301(**)	-,245(**)	,054	,099(*)	,094(*)	,445(**)	,110(*)	,235(**)	,156(**)	,351(**)	,032
EP21	,312(**)	,119(**)	-,157(**)	-,156(**)	-,153(**)	,074	,088(*)	,059	,233(**)	,137(**)	,147(**)	,094(*)	,169(**)	,046
EP22	,444(**)	,226(**)	-,323(**)	-,309(**)	-,294(**)	,137(**)	,190(**)	,223(**)	,325(**)	,225(**)	,242(**)	,253(**)	,319(**)	,168(**)
EP23	,300(**)	,120(**)	-,180(**)	-,150(**)	-,159(**)	,120(**)	,115(**)	,074	,258(**)	,108(*)	,142(**)	,084	,216(**)	,060
EP24	,194(**)	,090(*)	-,231(**)	-,230(**)	-,204(**)	,229(**)	,279(**)	,208(**)	,267(**)	,312(**)	,206(**)	,217(**)	,194(**)	,207(**)
EP25	,121(**)	,093(*)	-,145(**)	-,144(**)	-,163(**)	,203(**)	,164(**)	,176(**)	,138(**)	,221(**)	,227(**)	,175(**)	,161(**)	,115(**)
EP26	,027	-,045	,023	,013	,017	,100(*)	,051	,101(*)	,023	,082	,020	,021	-,002	,022

EK2. Çalışmanın Eğretilik Ölçeği Maddeleri Arasındaki Korelasyon Tablosu – Pearson Korelasyon Katsayıları - DEVAMI

	EP15	EP16	EP17	EP18	EP19	EP20	EP21	EP22	EP23	EP24	EP25	EP26
EP1	,153(**)	,294(**)	,371(**)	,275(**)	,625(**)	,505(**)	,312(**)	,444(**)	,300(**)	,194(**)	,121(**)	,027
EP2	,173(**)	,174(**)	,256(**)	,177(**)	,410(**)	,195(**)	,119(**)	,226(**)	,120(**)	,090(*)	,093(*)	-,045
EP3	-,167(**)	-,285(**)	-,325(**)	-,260(**)	-,563(**)	-,320(**)	-,157(**)	-,323(**)	-,180(**)	-,231(**)	-,145(**)	,023
EP4	-,166(**)	-,288(**)	-,334(**)	-,269(**)	-,559(**)	-,301(**)	-,156(**)	-,309(**)	-,150(**)	-,230(**)	-,144(**)	,013
EP5	-,156(**)	-,243(**)	-,325(**)	-,267(**)	-,533(**)	-,245(**)	-,153(**)	-,294(**)	-,159(**)	-,204(**)	-,163(**)	,017
EP6	,313(**)	,268(**)	,165(**)	,093(*)	,157(**)	,054	,074	,137(**)	,120(**)	,229(**)	,203(**)	,100(*)
EP7	,390(**)	,253(**)	,158(**)	,087	,207(**)	,099(*)	,088(*)	,190(**)	,115(**)	,279(**)	,164(**)	,051
EP8	,388(**)	,285(**)	,159(**)	,086	,211(**)	,094(*)	,059	,223(**)	,074	,208(**)	,176(**)	,101(*)
EP9	,333(**)	,359(**)	,258(**)	,175(**)	,339(**)	,445(**)	,233(**)	,325(**)	,258(**)	,267(**)	,138(**)	,023
EP10	,359(**)	,357(**)	,173(**)	,106(*)	,241(**)	,110(*)	,137(**)	,225(**)	,108(*)	,312(**)	,221(**)	,082
EP11	,494(**)	,510(**)	,262(**)	,174(**)	,265(**)	,235(**)	,147(**)	,242(**)	,142(**)	,206(**)	,227(**)	,020
EP12	,603(**)	,495(**)	,262(**)	,254(**)	,247(**)	,156(**)	,094(*)	,253(**)	,084	,217(**)	,175(**)	,021
EP13	,463(**)	,559(**)	,367(**)	,311(**)	,474(**)	,351(**)	,169(**)	,319(**)	,216(**)	,194(**)	,161(**)	-,002
EP14	,737(**)	,525(**)	,261(**)	,233(**)	,218(**)	,032	,046	,168(**)	,060	,207(**)	,115(**)	,022
EP15	1	,559(**)	,284(**)	,217(**)	,257(**)	,045	,066	,190(**)	,065	,195(**)	,165(**)	,012
EP16	,559(**)	1	,359(**)	,290(**)	,386(**)	,240(**)	,137(**)	,275(**)	,171(**)	,181(**)	,188(**)	,052
EP17	,284(**)	,359(**)	1	,709(**)	,465(**)	,231(**)	,221(**)	,339(**)	,206(**)	,133(**)	,115(**)	,086
EP18	,217(**)	,290(**)	,709(**)	1	,368(**)	,158(**)	,117(**)	,222(**)	,104(*)	,060	,102(*)	,065
EP19	,257(**)	,386(**)	,465(**)	,368(**)	1	,302(**)	,262(**)	,430(**)	,179(**)	,207(**)	,162(**)	,016
EP20	,045	,240(**)	,231(**)	,158(**)	,302(**)	1	,314(**)	,440(**)	,383(**)	,324(**)	,174(**)	,032
EP21	,066	,137(**)	,221(**)	,117(**)	,262(**)	,314(**)	1	,333(**)	,446(**)	,146(**)	,244(**)	,079
EP22	,190(**)	,275(**)	,339(**)	,222(**)	,430(**)	,440(**)	,333(**)	1	,323(**)	,245(**)	,225(**)	,096(*)
EP23	,065	,171(**)	,206(**)	,104(*)	,179(**)	,383(**)	,446(**)	,323(**)	1	,273(**)	,394(**)	,118(**)
EP24	,195(**)	,181(**)	,133(**)	,060	,207(**)	,324(**)	,146(**)	,245(**)	,273(**)	1	,519(**)	-,005
EP25	,165(**)	,188(**)	,115(**)	,102(*)	,162(**)	,174(**)	,244(**)	,225(**)	,394(**)	,519(**)	1	,077
EP26	,012	,052	,086	,065	,016	,032	,079	,096(*)	,118(**)	-,005	,077	1

***p< 0.01, *p<0.05*

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

ETİK KOMİSYONUN ADI	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
AÇIK ADRES	Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı 2. Kat İnciraltı-İZMİR
TELEFON	0 232 412 22 54-0 232 412 22 58
FAKS	0 232 412 22 43
E-POSTA	etikkurul@deu.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	DOSYA NO:	558-GOA	
	ARAŞTIRMA	UZMANLIK TEZİ ☐	AKADEMİK AMAÇLI ☐
	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: İş Kazası ve Genel Sağlık Durumuna Etkilerinin Değerlendirilmesi	
	ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU	-	
	SORUMLU ARAŞTIRMACI ÜNVANI/ADI/SOYADI ve UZMANLIK ALANI	Doç.Dr.Yücel DEMİRAL Dok.Öğr.Aysun AKGÜN Halk Sağlığı A.D.	
	DESTEKLEYİCİ VE AÇIK ADRESİ	-	
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ VE ADRESİ	-	
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐

	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	Mevcut		Türkçe ☒	İngilizce ☐	Diğer ☐
	ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ LİTERATÜR	Mevcut		Türkçe ☐	İngilizce ☒	Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	Mevcut		Türkçe ☒	İngilizce ☐	Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU	Mevcut		Türkçe ☒	İngilizce ☐	Diğer ☐

KARAR BİLGİLERİ	**Karar No:2012/15-18**	**Tarih: 19.04.2012**
	Doç.Dr.Yücel DİMİRAL'ın sorumlusu Dok.Öğr.Aysun AKGÜN'ün proje yürütücüsü olduğu **"Çalışmanın Eğretilik Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması; İş Kazası ve Genel Sağlık Durumuna Etkilerinin Değerlendirilmesi"** isimli klinik araştırmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, etik açıdan çalışmanın gerçekleştirilmesinin 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.Banu ÖNVURAL (Başkan)	Tıbbi Biyokimya	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr..Besti ÜSTÜN (Başkan Yardımcısı)	Ph.D.Yüksek Hemşire	DEU Hemşirelik Fakültesi	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Osman AÇIKGÖZ	Fizyoloji	DEU Tıp Fakültesi Fizyoloji Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Mehtap MALKOÇ	Ph.D.Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	DEU Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksekokulu	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Ş.Reyhan UÇKU	Halk Sağlığı	DEU Tıp Fakültesi Halk Sağlığı A.D.	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Nejat SARIOSMANOĞLU	Kalp Damar Cerrahisi	DEU Tıp Fakültesi Kalp Damar Cerrahisi Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Adnan MENDERES	Plastik Cerrahi	DEU Tıp Fakültesi Plastik Cerrahi Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Ece BÖBER	Pediatrik Endokrinoloji	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Hüseyin BASKIN	Mikrobiyoloji	DEU Tıp Fakültesi Mikrobiyoloji Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Servet AKAR	İç Hastalıkları (Romatoloji)	DEU Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Doç.Dr.Mukaddes GÜNELİ	Tıbbi Farmakoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Doç.Dr.Ayşe Aydan ÖZKUTÜK	Mikrobiyoloji	DEU Tıp Fakültesi Mikrobiyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Doç.Dr.Işıl TEKMEN	Histoloji ve Embriyoloji	DEU Tıp Fakültesi Histoloji ve Embriyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Meltem Kutlu GÜRSEL	Hukuk	D.E.Ü Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
İhsan ÇELİKDEMİR	Sağlık mensubu olmayan üye	75. Yıl Özel İlköğretim Okulu Müdür Yrd.	Erkek	E ☐	H ☒	

ÖZGEÇMİŞ
AYSUN AKGÜN

Doğum Yılı:	1978
Yazışma Adresi:	Güzelhisar M. 37 S. No:15/1 AYDIN
Telefon:	0549 341 64 43
Faks:	0 256 215 53 25
e-posta:	aysun.kabil@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Ülke	Üniversite	Fakülte/Enstitü	Öğrenim Alanı	Derece	Mezuniyet Yılı
TR	Dokuz Eylül Üniversitesi	Tıp Fakültesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	İş Sağlığı	Doktora	….
TR	Dokuz Eylül Üniversitesi	Tıp Fakültesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Halk Sağlığı	Yüksek Lisans	2009
TR	İ.T.Ü.	Mühendislik Fakültesi/Fen Bilimleri Enstitüsü	Çevre Mühendisliği	Lisans	2000

AKADEMİK/MESLEKTE DENEYİM

Kurum/Kuruluş	Ülke	Şehir	Bölüm/Birim	Görev Türü	Görev Dönemi
Özel Sektör	TR	Aydın	Plan, Proje, Çevre Danışmanlık Hizmetleri	Çevre Mühendisi - Koordinatör	06.10.2010 - ….
Aydın İl Özel İdaresi	TR	Aydın	Plan, Proje, Yatırım ve İnşaat Müdürlüğü	Çevre Mühendisi	25.01.2013-25.01.2014
Özel Sektör	TR	İstanbul	Arıtma Tesisi ve Ekipman İmalatı, Proje Birimi	Çevre Mühendisi	2001 - 2003

UZMANLIK ALANLARI

Uzmanlık Alanları
Çevre Mühendisliği; Arıtma tesislerinin projelendirilmesi ve imalatı, Çevre mevzuatı danışmanlık hizmetleri, Çevresel Etki Değerlendirmesi. Halk Sağlığı – (Psikososyal Etmenler ve İş Kazalarına Etkileri)

DİĞER AKADEMİK FAALİYETLER

Son Bir Yılda Uluslararası İndekslere Kayıtlı Makale/Derleme İçin Yapılan Danışmanlık Sayısı			-
Son Bir Yılda Projeler İçin Yapılan Danışmanlık Sayısı			-
Yayınlara Alınan Toplam Atıf Sayısı			-
Danışmanlık Yapılan Öğrenci Sayısı		**Tamamlanan**	**Devam Eden**
	Yüksek Lisans	-	-
	Doktora	-	-
	Uzmanlık	-	-
Diğer Faaliyetler (Eser/görev/faaliyet/ sorumluluk/olay/üyelik vb.)	• TMMOB Çevre Mühendisleri Odası Aydın İl Temsilciliği Yönetim Kurulu Üyeliği		

ÖDÜLLER

	Ödülün Adı	Alındığı Kuruluş	Yılı
☐			

YAYINLARI

SCI, SSCI, AHCI indekslerine giren dergilerde yayınlanan makaleler

" An Evaluation of "Tailing Dam" in Gold Mining within the EIA". Journal of Environmental Protection and Ecology 2, No 4, 922-934 (2001).

Diğer dergilerde yayınlanan makaleler

"İzmir Konak Belediyesi Psikososyal Etmenlerin İş Kazalarına Etkileri". T.S.K. Koruyucu Hekimlik Bülteni. TAF Prev Med Bull. S. 6, 2010.

Hakemli konferans/sempozyumların bildiri kitaplarında yer alan yayınlar

" An Evaluation of "Tailing Dam" in Gold Mining within the EIA", 3rd International Conference of Balkan Environmental Association on Transboundary Pollution 23-26 November 2000, Bucharest, Romania
"An Evaluation of Tailing Dam in Gold Mining within the EIA", International Association for Housing Science (IAHS) 31st World Congress, June 2003, Montreal, Canada