

Araştırma Makalesi

Kişi ve iş uyumu açısından “Mesleki Uyumluluk Değerlendirmesi” ölçeğinin geliştirme çalışması: Ön çalışma

Development of the “Occupational Fitness Evaluation” Scale From Person-Job Fit Perspective: A Preliminary Study

Ege TEMİZKAN¹, Songül ATASAVUN UYSAL², Gamze EKİCİ³

¹ Dr. Erg., Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü

² Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Fakültesi

³ Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü

ÖZ

Amaç: Kişi-iş uyumu, çalışanın fiziksel, bilişsel, ruhsal ve çevresel yönlerden işin gereklilikleriyle uyuşmasını ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Bu uyumun doğru değerlendirilmesi, çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını artırmak ve mesleki rehabilitasyon hedefli programların etkinliğini artırmak açısından kritik önemdedir. Bu çalışmada, Mesleki Uyumluluk Değerlendirmesinin (MUD) geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. **Gereç ve Yöntem:** Bu çalışmada, “Mesleki Uyumluluk Değerlendirmesi” adıyla yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek, Bilişsel Durum (5 madde), Fiziksel Durum (5 madde), Ruhsal Durum (5 madde) ve Çevresel Durum (15 madde) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. MUD, farklı sektörlerde çalışan 60 katılımcıya uygulanmış; Cronbach alfa ve madde analizi ile psikometrik özellikleri incelenmiştir. **Sonuçlar:** Bilişsel Durum, Fiziksel Durum ve Çevresel Durum alt boyutlarında Cronbach alfa değerleri 0,80 üzerindiyken, Ruhsal Durum alt boyutunda 0,765 düzeyinde saptanmıştır. Bazı maddelerde düşük madde-toplam korelasyonları gözlenmişse de alt boyutların iç tutarlılığı yüksek bulunmuştur. **Tartışma:** MUD, çok boyutlu yaklaşımıyla kişi-iş uyumunu kapsamlı değerlendirme potansiyeline sahiptir. Mevcut pilot bulgular, ölçeğin özellikle mesleki rehabilitasyon ve iş sağlığı alanlarında kullanılabilir bir araç olduğunu düşündürmektedir. Daha geniş ve farklı örneklemlemlerle doğrulayıcı çalışmalar yapılarak MUD’un geçerlilik ve güvenilirlik profili ayrıntılandırılmalı, böylece ölçeğin kuramsal ve uygulamalı kanıt düzeyi artırılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Rehabilitasyon; Güvenilirlik; İstihdam; Psikometri.

ABSTRACT

Objective: Person-job fit reflects how an employee’s physical, cognitive, psychological, and environmental qualities align with job demands. Accurate assessment of this fit is crucial for improving job satisfaction, organizational commitment, and the effectiveness of vocational rehabilitation programs. This study aimed to develop the Occupational Fitness Evaluation (OFE) and explore its psychometric properties. **Materials and Methods:** A new scale, called “Occupational Fitness Evaluation” was developed. It consists of four subscales: Cognitive Status (5 items), Physical Status (5 items), Psychological Status (5 items), and Environmental Status (15 items). OFE was administered to 60 participants from various sectors. Cronbach’s alpha and item-level analyses were performed to examine reliability. **Results:** Cronbach’s alpha values exceeded 0.80 for Cognitive, Physical, and Environmental subscales, while it was 0.765 for the Psychological subscale. Although several items showed lower item-total correlations, the internal consistency of the subscales were high. **Discussion:** OFE’s multidimensional approach appears to effectively assess person-job fit. Pilot findings suggest the scale’s potential for use in vocational rehabilitation and occupational health. Future validation with larger and more diverse samples is recommended to refine OFE’s validity and reliability, thus reinforcing its theoretical and practical contributions.

Keywords: Vocational Rehabilitation; Reliability; Employment; Psychometrics

Sorumlu Yazar (Corresponding Author): Prof. Dr. Gamze Ekici E-mail: fztgamze@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0002-7423-178X

Geliş Tarihi (Received): 3 Mart 2025; Kabul Tarihi (Accepted): 9 Nisan 2025

© Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı altında dağıtılmaktadır.

© This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Çalışma yaşamında birey ve iş arasındaki uyum düzeyi, çalışan sağlığının korunması ve örgüt verimliliğinin sürdürülebilmesi açısından merkezi bir öneme sahiptir (Nützi et al., 2017). “Kişi-iş uyumu” kavramı, bireylerin iş ortamının taleplerine, kurum kültürüne, ergonomik koşullara ve sosyal çevreye ne ölçüde adapte olabildiklerini açıklayan çok boyutlu bir yaklaşımdır. Bu uyumun sağlanması, yalnızca bireyin fiziksel becerileri ya da mesleki teknik bilgisi ile sınırlı kalmaz; motivasyon, tutum, duygusal ve bilişsel gereklilikler ile çevresel etmenleri de kapsar (Memon et al., 2015; Nützi et al., 2017). Bu nedenle kişi-iş uyumunun doğru değerlendirilmesi, çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve genel ruh sağlığını anlamak, mevcut problemleri tespit etmek ve gerekli modifikasyonları gerçekleştirmek için gereklidir (Keane et al., 2024).

Nitelikli ve sağlıklı bir iş gücüne duyulan gereksinimin giderek arttığı günümüz iş dünyasında, çalışanların iş ortamıyla etkileşimlerinin sonuçlarını anlamak, hem akademik hem de klinik çalışmalar açısından değer kazanmıştır. Bireylerin çalıştıkları işlere bağlılıklarının artırılması ve sürdürülebilir istihdamın sağlanabilmesi, hem sağlıklı bireylerin hem de dezavantajlı grupların istihdamını hedefleyen uygulamaların başarısını belirlemektedir (Arslan ve ark., 2025; Keane et al., 2024; Memon et al., 2015; Nützi et al., 2017). Kurumsal açıdan ise, özellikle örgütlerin rekabet avantajı elde etmeleri ve insan kaynakları süreçlerini iyileştirmeleri adına, çalışanların işe uyum sorunlarını erken dönemde tespit edebilecek ölçme araçlarına ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir. Bu doğrultuda “Kişi-iş uyumu”nu çeşitli boyutlarda (ör., fiziksel, bilişsel, çevresel ve psikososyal) yakından izlemek ve uygun müdahale programları geliştirmek, hem mesleki rehabilitasyon hem de iş sağlığı-yönetim uygulamaları için öncelikli hale gelmiştir (Keane et al., 2024; Stansfeld & Candy, 2006).

Kişi-iş uyumu ile çalışmalarda bireylerin iş performansı, iş tatmini ve genel sağlık düzeyleri kuvvetli ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur (Sekiguchi & Huber, 2011; Venkatesh et al., 2017). Örneğin yüksek uyum düzeyi, iş stresinin azalması ve çalışanın örgütsel bağlılığının artması gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Tersine, uyum düzeyinin düşük olması, işe devamsızlık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir (Stansfeld & Candy, 2006; Theorell, 1992). Bu durum, hem sürdürülebilir istihdamın sağlanamamasına, hem de örgütlerin verimlilik kayıplarıyla karşı karşıya kalmasına ve çalışanların uzun vadede fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları yaşamasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla, kişi ve iş arasındaki uyumun farklı yönlerinin bütüncül şekilde değerlendirilebileceği, geçerli ve güvenilir ölçme araçları geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Hennekam et al., 2021; Schloemer-Jarvis et al., 2022).

Bu çalışmada tanımlanan “Mesleki Uyumluluk Değerlendirmesi (MUD)”, bu gereksinim doğrultusunda

geliştirilmiş, çok boyutlu bir değerlendirme aracıdır. MUD; bireylerin işiyle kurduğu ilişkinin, fiziksel yeterlikten bilişsel stratejilere, ruhsal dayanıklılıktan sosyal desteğe kadar uzanan çeşitli bileşenlerini ölçmeyi hedeflemektedir. Literatürde bu tür çok boyutlu ölçeklere duyulan ihtiyaç, özellikle karma yöntem çalışmaları ile elde edilen veriler ile ortaya konulmuş, bu tür ölçekler ile bireylerin işe uyumlulukları konusunda bir çok etmenin bir arada açıklanabileceği ifade edilmiştir (Jussli et al., 2022; Keane et al., 2024; Saari et al., 2021).

Kişi-iş uyumu teorisi bağlamındaki kuramsal altyapı incelendiğinde, literatürde sıklıkla “İş Talepleri-Kontrol” veya “Kişi-Çevre Uygunluğu” gibi klasik modeller ile “Öz-Belirlenim Kuramı”nın (Self-Determination Theory) farklı iş uyumu unsurlarının anlaşılmasında yol gösterici olduğu görülmektedir (Duncan & Sias, 2023; Hennekam et al., 2021; Keane et al., 2024). Bu kuramsal çerçeve, sadece çalışanın beceri ve değerlerinin işle uyumuna değil, aynı zamanda psikososyal ve emosyonel yönleri de içine alan çok katmanlı bir değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır (Nützi et al., 2017). Bu çalışma, MUD’un tasarlandığı kuramsal ve deneysel dayanakları sunarak, ölçeğin kapsam geçerliliğiyle birlikte psikometrik özelliklerinin de ilk incelemesinin gerçekleştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma için Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Araştırma Etik Kurulu (Onay Tarihi: 22.01.2025, Araştırma no: SBF 24-015) tarafından onay alınmış ve çalışma Helsinki Deklarasyonuna uygun şekilde yürütülmüştür.

MUD, birey-iş uyumu sürecini bütüncül bir çerçevede ölçümlemek amacıyla birden çok kuramsal yaklaşımdan yararlanarak geliştirilmiştir. Temel dayanak noktalarını, Kişi-Çevre Uyum Teorisi, Kişi-İş Uyum Kuramı ve örgütsel düzeydeki uyum modelleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların sadece fiziksel veya bilişsel yeterlikleri değil, aynı zamanda motivasyonel, duygusal ve çevresel gereksinimleri de dikkate alınarak bir ölçek tasarlanmıştır (Duncan & Sias, 2023; Keane et al., 2024; Nützi et al., 2017).

Bireylerin mesleki uyumlulukları, iş talepleri – iş kaynakları dengesi ve sosyal destek yapılarıyla etkileşim, iş yerinde uyum ve bağlılığı kuvvetlendiren unsurlar olarak vurgulanmaktadır. Buna ek olarak, Öz-Belirlenim Kuramı, çalışanın otonomi, yeterlik ve ilişkisellik gibi temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının, içsel motivasyon ve işin anlamlı bulunması açısından kritik olduğunu ileri sürmektedir (Iwanaga et al., 2020; Sinclair et al., 2023). Literatürde son dönemde giderek önem kazanan iyilik yapma (beneficence) boyutu, bireyin iş vasıtasıyla başkalarına veya topluma pozitif katkıda bulunma hissinin, mesleki doyuma ve uyuma ek bir değer kattığını göstermiştir (Keane et al., 2024; Sekiguchi & Huber, 2011).

Bu kavramsal temeller ışığında, MUD geliştirilirken konu ile ilgili kuramsal çerçeveyi inceleyen ve ayrıntılandıran çalışmalar temel alınmıştır. Bireylerin iş-yaşam bütünleşmesi, değer uyumu ve duygusal iyi oluş düzeyleri gibi konuların, birey-iş uyumuna katkısı önceki çalışmalarda da vurgulanmaktadır (Leka et al., 2010; Waddell, 2006). MUD'un çok boyutlu yapısı, bu farklı değişken ve kuramsal perspektifleri bütüncül biçimde ölçmeyi hedeflemektedir. MUD'un bu çalışmada psikometrik özelliklerinin ilk değerlendirmesi yapılan 30 maddelik versiyonu, söz konusu kuramsal çerçeve temelinde, araştırma ekibindeki üç uzman tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, bireylerin fiziksel yetkinlikleri, bilişsel uyumları, psikososyal faktörler ve çevresel durumun uyuma etkisi gibi farklı boyutların dahil edilmiştir. 30 maddeden oluşan MUD, toplamda 4 alt boyuttan oluşmaktadır; Bilişsel Durum, Fiziksel Durum, Ruhsal Durum ve Çevresel Durum. Her alt boyut, ilgili değişken açısından kişi-iş uyumunun değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bilişsel Durum, Fiziksel Durum ve Ruhsal Durum alt boyutları 5'er, Çevresel Durum alt boyutu ise 15 maddeden oluşmakta, her madde 0 ile 10 arasında skorlanmaktadır. Ölçeğin 6, 10, 12, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29 ve 30. Maddeleri ters puanlanmakta, diğer tüm maddelerde 0 puan uyum sorunu olmadığını, 10 puan ise yüksek derecede uyum sorunu olduğunu ifade etmektedir. Her bir alt boyutun toplam skoru hesaplanabildiği gibi, MUD'un toplam skoru 0-50 arasında ise "Çok Uyumlu", 50-100 arasında ise "Uyumlu", 100-150 arasında ise "Minör Düzeltmeye İhtiyaç Var", 150-250 arasında ise "Majör Düzeltmeye İhtiyaç Var" ve 250-300 arasında ise "Uyumlu Değil" anlamına gelmektedir (EK-1).

Katılımcılar

Bu ön çalışmaya, MUD'un 30 maddelik versiyonunun psikometrik özelliklerinin incelenmesi amacıyla özel sektörde ve kamu kurumlarında farklı işlerde çalışan 60 birey dahil edilmiştir. Katılımcılara ulaşmak için kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış olup, dahil edilme kriterleri şu şekildedir:

Dahil edilme kriterleri:

- 18-65 yaş aralığında olmak,

- Mevcut işinde en az 6 aydır çalışıyor olmak
- Anket sorularını anlayacak ve yanıtlayacak seviyede iletişim becerilerine sahip olmak

Tüm değerlendirmeler, yüz yüze görüşme yöntemi ile doldurulmuş olup, görüşmeler ortalama 10 ile 15 dakika arasında sürmüştür. Tüm katılımcılara anket formunu doldurmadan önce çalışmanın amacı, anonimlik ve gönüllülük esasına dayalı katılım konularında yazılı bilgilendirme yapılmıştır, katılımcıların onamları alınmıştır.

İstatistiksel Analiz

Tüm veriler, SPSS v.26 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik bilgilerin özetlenmesi için ortalama $\pm$ standart sapma ya da frekans (%) hesaplamaları yapılmıştır.

Psikometrik özelliklerin incelenmesi amacıyla ilk aşamada, tüm ölçek maddeleri için betimleyici istatistikler (ortalama, standart sapma, çarpıklık-basıklık vb.) incelenmiş; ardından ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach alfa) katsayısı hesaplanmıştır. Her bir alt boyutun Cronbach alfa değerleri de ayrıca değerlendirilmiştir. Cronbach alfa (α) değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, ölçeğin genelindeki maddelerin kabul edilebilir homojenliğe sahip olduğunu göstermekte, dolayısıyla kabul edilebilir güvenilirliğe sahip olduğuna işaret etmektedir (Taber, 2018).

Ek olarak, ölçeğin maddeleri arasındaki korelasyon örüntüleri ve ölçeğin bütün halinde ne derece homojen bir yapı sergilediğini anlamak üzere madde analizi yapılmıştır. Ayrıca, herhangi bir maddenin ölçeğin genel iç tutarlılığına olumsuz etkisi olup olmadığını belirlemek için "Madde silindiğinde Cronbach's alfa" istatistikleri hesaplanmıştır.

BULGULAR

Bu çalışmaya toplamda 60 katılımcı dahil edilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması $36,4 \pm 9,2$ olup, %53'ü kadındır. Demografik verilerin özetlendiği Tablo 1'e bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun tam zamanlı istihdamda olduğu ve farklı sektörlerde (hizmet, üretim, ticaret vb.) görev yaptıkları görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik		n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	32	53,3
	Erkek	28	46,7
Çalışma Şekli	Tam Zamanlı	42	70,0
	Yarı Zamanlı	18	30,0
Sektör	Hizmet	21	35,0
	Üretim	18	30,0
	Diğer	21	35,0
Eğitim Düzeyi	Lise ve Altı	32	53,3
	Önlisans/Lisans	28	46,7
Ortalama $\pm$ Standart Sapma			
Yaş		36,4 $\pm$ 9,2	

Ölçeğin Faktör Yapısı ve Güvenirlik Analizleri

MUD ölçeği, kuramsal çerçeve doğrultusunda dört alt boyut şeklinde kurgulanmıştır. Tablo 2, her bir alt boyuta ait Cronbach alfa değerlerini özetlemektedir. Alfa

değerlerinin 0,70 ve üzerinde olması, maddelerin homojen yapıda olduğu ve iç tutarlılığın kabul edilebilir düzeyde seyrettiğini göstermektedir.

Tablo 2. Alt Boyutların Cronbach Alfa Değerleri

Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa (α)
Bilişsel Durum (MUDBD)	5	0,808
Fiziksel Durum (MUFD)	5	0,801
Ruhsal Durum (MUDRD)	5	0,765
Çevresel Durum (MUDCD)	15	0,897

Alt Boyutlara Ait Madde Analizi

Alt boyutlar içerisinde yer alan her maddenin alt boyutun geneline katkısını ve herhangi bir maddenin ölçek yapısını olumsuz etkileyip etkilemediğini göstermek amacıyla

madde analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 3, her bir alt boyut için madde istatistiklerini (madde ortalaması, standart sapma, madde-toplam korelasyonu ve “madde çıkarıldığında alfa”) özetlemektedir.

Tablo 3. MUD Alt Boyutlarına Ait Madde Düzeyinde Analiz (Birleştirilmiş)

Alt Boyut	Madde	Madde Ort. (SS)	Düz. Madde-Top. Kor.	α (Madde Çıkarılırsa)
Bilişsel Durum (MUDBD)	MUDBD1	4,15 (1,76)	0,566	0,781
	MUDBD2	2,77 (1,23)	0,616	0,772
	MUDBD3	3,50 (1,67)	0,773	0,710
	MUDBD4	3,50 (1,60)	0,523	0,792
	MUDBD5	2,85 (1,72)	0,536	0,790
Fiziksel Durum (MUFD)	MUFD6	5,07 (1,97)	0,631	0,753
	MUFD7	2,70 (1,76)	0,565	0,775
	MUFD8	5,52 (2,89)	0,872	0,651
	MUFD9	6,20 (2,69)	0,782	0,691
	MUFD10	7,27 (1,93)	0,160	0,867
Ruhsal Durum (MUDRD)	MUDRD11	5,37 (1,87)	0,521	0,582
	MUDRD12	2,98 (1,14)	0,131	0,722
	MUDRD13	1,53 (0,91)	0,636	0,554
	MUDRD14	1,68 (1,11)	0,624	0,532
	MUDRD15	2,17 (1,22)	0,356	0,640
Çevresel Durum (MUDCD)	MUDCD16	2,88 (1,45)	0,712	0,886
	MUDCD17	7,30 (2,09)	0,778	0,881
	MUDCD18	4,05 (1,44)	0,289	0,899
	MUDCD19	2,28 (1,42)	0,671	0,888
	MUDCD20	1,95 (0,91)	0,526	0,894
	MUDCD21	2,60 (1,42)	0,375	0,897
	MUDCD22	2,02 (1,10)	0,540	0,893
	MUDCD23	3,87 (1,90)	0,349	0,924
	MUDCD24	7,53 (2,88)	0,908	0,873
	MUDCD25	5,38 (3,03)	0,863	0,877
	MUDCD26	5,25 (2,95)	0,846	0,878
	MUDCD27	1,57 (0,89)	0,824	0,888
	MUDCD28	1,78 (1,17)	0,833	0,885
	MUDCD29	1,62 (0,96)	0,823	0,888
	MUDCD30	1,92 (1,49)	0,772	0,884

TARTIŞMA

Bu çalışmada, birey ile işin fiziksel, bilişsel, ruhsal ve çevresel yönlerini kapsayan MUD'un geliştirilmesi ve ilk güvenilirlik analizinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Toplam dört alt boyuttan oluşan MUD'un temel hedefi, çalışanın bilişsel durumu, fiziksel durumu, ruhsal durumu ve çevresel durumu gibi farklı boyutlarda iş gereksinimleriyle ne ölçüde örtüştüğünü belirlemektir. Çalışmamızda MUD'un Bilişsel Durum, Fiziksel Durum ve Çevresel Durum alt boyutları için iyi-mükemmel bir iç tutarlılık tespit edilirken, Ruhsal Durum alt boyutunda ise kabul edilebilir düzeyde bir iç tutarlılık elde edildiği saptanmıştır (Taber, 2018). Madde analizleri sonucunda bazı maddelerin (ör. Fiziksel Durum ya da Çevresel Durum alt boyutunda) nispeten düşük madde-toplam korelasyonu gösterdiği görülmüş, ancak bu maddelerin nihai durumu için daha geniş örneklemli doğrulama çalışmalarına ihtiyaç olduğu saptanmıştır.

Çalışmamızda ele alınan alt boyutlar, gerek kişi-iş uyum literatüründe gerekse öz-belirlenim kuramı veya işe anlam katma yaklaşımlarında vurgulanan temel yapıları yansıtmaktadır (Greguras et al., 2014; Iwanaga et al., 2020; Sinclair et al., 2023). Bilişsel Durum alt boyutunun yüksek iç tutarlılığı, işin zorluk düzeyi, problem çözme becerisi ve çalışanların bilişsel kaynakları arasındaki dengenin MUD ile ölçülebilir olduğunu göstermektedir. Fiziksel Durum alt boyutunda elde edilen bulgular, çalışanların fiziksel kapasitesi ve işin ergonomik talepleri arasındaki uyumun MUD ile yakalanabildiğini göstermiştir. Ruhsal Durum alt boyutunda alfa değerinin diğerlerine göre daha düşük olması, duygusal ve motivasyonel faktörlerin katılımcılar tarafından farklı yorumlanmış olabileceğine işaret etse de, MUD'un bu alt boyutu kabul edilebilir düzeyde bir iç tutarlılık sergilemiştir. Çevresel Durum alt boyutunun yüksek güvenilirliği ise, MUD'un örgütsel destek, sosyal ilişkiler, değer uyumu ve çalışma ortamı uyumu gibi çok yönlü etmenlerin birlikte ölçülmesine olanak tanıdığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular, kişi-iş uyumu kuramıyla önemli ölçüde örtüşmektedir. Kişi-iş uyum kuramına göre, çalışanın işin taleplerine fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönden karşılık verebilmesi ve örgütsel değerlerle uyum içinde olması hem performansı hem de iyi oluşu artırır (Keane et al., 2024; Theorell, 1992; Waddell, 2006). Bu çalışmada, Bilişsel Durum alt boyutunun yüksek iç tutarlılık göstermesi, çalışanların bilişsel becerileriyle işin zorluk düzeyi veya yaratıcılık gereksinimleri arasında uyumlu bir etkileşim olduğunu yansıtmaktadır. Ayrıca Fiziksel ve Ruhsal durum boyutlarındaki bulgular, çalışanların kendi fiziksel kapasiteleri, motivasyonları ve duygusal dayanıklılıkları ile işin ergonomik ve psikososyal koşulları arasındaki uyumun önemini doğrulayıcı niteliktedir. Kişinin işten beklentileri ile işin sunduğu kaynaklar arasında ne tür bir dengenin olduğunun anlaşılması ile

MUD, kişi-iş uyum kuramının öngördüğü çok yönlü etkileşim modelini yansıtan bir ölçüm imkanı sağlamaktadır.

Kişinin işe uyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş çeşitli ölçek ve envanterler bulunmaktadır (Canhete Pereira & Monteiro, 2020; Fadyl et al., 2015; Persch et al., 2015; Zhenjing et al., 2022). Ancak bu ölçeklerin önemli bir kısmı, kişi-iş uyumunun tek bir boyutuna odaklanarak değerlendirme imkânı sunmaktadır. Kişi-iş uyumu kuramına göre, uyumu etkileyen faktörler birbirlerinden ayrı düşünülemez ve kişi-iş uyumunun doğru bir şekilde değerlendirilmesi, bütüncül bir yaklaşım gerektirmektedir (Greguras et al., 2014; Keane et al., 2024; Nützi et al., 2017). MUD, tek boyutlu araçların aksine bilişsel, fiziksel, ruhsal ve çevresel faktörleri bir arada ele alması bakımından özgün bir konumda yer almaktadır. Özellikle, çevresel unsurlar kadar sosyal ve örgütsel desteğin de ölçeğe entegre edilmesi, hem güncel literatürdeki "işe anlam katma" yaklaşımına hem de klasik kişi-iş uyum modellerine uyum sağlar niteliktedir. Bu çok boyutlu yaklaşım, MUD'u mesleki rehabilitasyondan insan kaynakları yönetimine kadar farklı alanlarda uygulanabilir kılmakta, ölçeğin iş yerinde çok boyutlu uyum sorunlarını veya kuvvetli yönleri tespit etmek için yararlı bir araç olabileceğini göstermektedir. Ayrıca bulgular, sağlıklı bireylerin işe uyumluluklarının tespit edilmesinin yanı sıra, mesleki rehabilitasyon uygulamaları kapsamında gerçekleştirilen kapsamlı değerlendirme, hedef belirleme ve işe yerleştirme faaliyetlerinde veya ergonomi alanında MUD'un uygulanabilirliği destekler niteliktedir.

Bu çalışmada katılımcı sayısının sınırlı oluşu, bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Dahası, bazı maddelerde düşük madde-toplam korelasyon değerlerinin tespit edilmiş olması, daha büyük örneklem grupları ile ileri güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilmesini gerektirmektedir. İleri çalışmalarda daha geniş ve farklı sektörleri kapsayan bir örneklem ile bu maddelerin konumunu yeniden değerlendirmek anlamlı olacaktır. Ayrıca, bu çalışmada yalnızca öz-bildirim temelli veriler kullanıldığı için, sosyal beğenirlik ya da yanıltıcı yanlılığı gibi etkenlerin göz ardı edilmeden bulguların yorumlanması önemlidir. Gelecek çalışmalarda, benzer yapıları ölçen farklı değerlendirme araçlarının da kullanımı ile MUD'un yapı geçerliliğinin de incelenmesi, ölçeğin kullanılabilirliğini desteklemek amacıyla faydalı olacaktır. Aynı zamanda, ileri çalışmalarda MUD'un farklı popülasyonlarda içerik geçerliliğinin araştırılması, zamana göre değişmezlik güvenilirliğinin incelenmesi ve yapı geçerliliğinin farklı yöntemler ile analizi faydalı olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışmada elde edilen bulguları MUD'un bilişsel, fiziksel, ruhsal ve çevresel değişkenleri bütünleştirerek çalışanların iş ortamındaki çok boyutlu uyumunu ölçmede işlevsel bir araç olabileceğini göstermektedir. Yüksek iç tutarlılık oranları (özellikle Bilişsel, Fiziksel ve Çevresel boyutlarda) ölçeğin bilimsel

ölçüm standartlarına uyumunu desteklerken; Ruhsal Durum alt boyutunda ise daha ayrıntılı revizyon ve doğrulayıcı çalışmalara gereksinim duyulduğu anlaşılmaktadır. Diğer kişi-iş uyumu ölçeklerine göre, MUD'un çok katmanlı ve çok boyutlu yapısı hem mesleki rehabilitasyon hem de işe yerleştirme uygulamaları açısından özgün bir avantaj sunabilir. Gelecek çalışmalar, geniş ve farklı sektörleri temsil eden örneklemelerde daha kapsamlı analizlerle ölçeğin son biçimini ortaya koyacak ve teori ile uygulama arasındaki bağı daha sağlam temellerle destekleyecek nitelikte olmalıdır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar katkı şekli ve oranlarının şu şekilde olduğunu beyan ederler: çalışma konsepti ve tasarımı: Ege Temizkan, Songül Atasavun Uysal, Gamze Ekici Çağlar; veri toplama: Ege Temizkan; veri analizi ve yorumu: Ege Temizkan, Gamze Ekici Çağlar; taslak makale yazımı: Ege Temizkan, Songül Atasavun Uysal, Gamze Ekici Çağlar; makalenin eleştirel okuması: Gamze Ekici Çağlar. Tüm yazarlar makalenin son halini onaylamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar çıkar çatışması beyan etmemektedir.

Etik Beyan

Bu çalışma için Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Araştırma Etik Kurulu (Onay Tarihi: 22.01.2025, Araştırma no: SBF 24-015) tarafından onay alınmıştır ve çalışma Helsinki Deklarasyonuna uygun şekilde yürütülmüştür.

Kaynaklar

- Arslan, Ö. B., Akyurek, G., Yüce, D., Bumin, G. (2025). The Relationships Between Job Satisfaction and Work Role Function, Stress, Quality-of-Life of Blue-Collar and White-Collar Workers with Structural Equation Modeling. *International Journal on Working Conditions*, 28, 54-71. <https://doi.org/10.25762/e71w-rd21>
- Canhete Pereira, R. M., & Monteiro, I. (2020). Vocational rehabilitation and return to work: integrative review. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 17(3), 441. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190350>
- Duncan, K., & Sias, P. M. (2023). "Checking a Box Isn't Exactly Helpful": Interpretations of the Voluntary Self-Identification of Disability Form During the Job Application Process. *Disability Studies Quarterly*, 42(3-4). <https://doi.org/10.18061/DSQ.V42I3-4.7997>
- Fadyl, J. K., McPherson, K. M., Schlüter, P. J., & Turner-Stokes, L. (2015). Development of a new tool to evaluate work support needs and guide vocational rehabilitation: the Work-ability Support Scale (WSS).

- Disability and Rehabilitation*, 37(3), 247-258. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.914586>
- Greguras, G. J., Diefendorff, J. M., Carpenter, J., & Tröster, C. (2014). Person-environment fit and self-determination theory. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, 143-161.
- Hennekam, S., Follmer, K., & Beatty, J. E. (2021). The paradox of mental illness and employment: a person-job fit lens. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3244-3271. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867618>
- Iwanaga, K., Chan, F., Tansey, T. N., Hoyt, W. T., & Berven, N. L. (2020). Evaluation of Constructs Based on Self-Determination Theory and Self-Efficacy Theory as Predictors of Vocational Rehabilitation Engagement for People With Physical and Sensory Disabilities. <https://doi.org/10.1177/0034355220942301>
- Jussli, A., Villegas, P. O., & Lippke, S. (2022). Promoting blue-collar employees' work ability: A qualitative study on occupational health practitioners' perspective on feasible interventions. *Work*, 73(2), 591-610. https://doi.org/10.3233/WOR-205329/ASSET/IMAGES/10.3233_WOR-205329-FIG2.JPG
- Keane, A., Kwon, K., & Kim, J. (2024). An integrative literature review of person-environment fit and employee engagement. *Journal of Management & Organization*, 30(6), 2149-2178. <https://doi.org/10.1017/JMO.2023.71>
- Leka, S., Jain, A., & Organization, W. H. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model. *Asian Social Science*, 11(2), 313-320. <https://doi.org/10.5539/ASS.V11N2P313>
- Nützi, M., Trezzini, B., Medici, L., & Schwegler, U. (2017). Job matching: An interdisciplinary scoping study with implications for vocational rehabilitation counseling. *Rehabilitation Psychology*, 62(1), 45.
- Persch, A. C., Gugiu, P. C., Onate, J. A., & Cleary, D. S. (2015). Development and Psychometric Evaluation of the Vocational Fit Assessment (VFA). *The American Journal of Occupational Therapy*, 69(6), 6906180080p1-6906180080p8. <https://doi.org/10.5014/AJOT.2015.019455>
- Saari, T., Leinonen, M., & Tapanila, K. (2021). Sources of Meaningful Work for Blue-Collar Workers. *Social*

- Sciences* 2022, Vol. 11, Page 2, 11(1), 2.
<https://doi.org/10.3390/SOCSCI11010002>
- Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Böhm, S. A. (2022). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: A systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 45–98.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203–216.
- Sinclair, J., Gilson, C. B., & Dulas, H. (2023). “I’m Going to Be a Working Person”: Self-Determination in Employment Settings for Adults With Intellectual and Developmental Disabilities.
<https://doi.org/10.1177/21651434231186136>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 443–462.
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach’s Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/S11165-016-9602-2/TABLES/1>
- Theorell, T. (1992). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Venkatesh, V., Windeler, J. B., Bartol, K. M., & Williamson, I. O. (2017). Person–organization and person–job fit perceptions of new it employees. *Mis Quarterly*, 41(2), 525–558.
- Waddell, G. (2006). Is work good for your health and well-being? *The Stationary Office*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400.
<https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.890400/BIBTEX>

EK-1. Mesleki Uyumluluk Değerlendirmesi Formu**MESLEKİ UYUMLULUK DEĞERLENDİRMESİ (MUD)**

Adı Soyadı:

Çalıştığı Kurum:

Çalışma Süresi (Yıl):

Değerlendirme Tarihi:

Mesleği:

*Aşağıdaki soruları son 1 aydaki deneyimlerinize göre işaretleyiniz.***BİLİŞSEL DURUM**

1. Okurken dikkatiniz dağınık mı?	Hiçbir zaman dağınık 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman dağınık
2. Yapacağınız işi unuttuğunuz oluyor mu?	Hiçbir zaman olmaz 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman olur
3. İnsanları duymadığınız oluyor mu?	Hiçbir zaman olmaz 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman olur
4. Orada olduğu halde aradığınızı göremediğiniz oluyor mu?	Hiçbir zaman olmaz 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman olur
5. Karar vermede sorun yaşadığınız oluyor mu?	Hiçbir zaman olmaz 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her zaman olur

FİZİKSEL DURUM

6. İş yerinde genelde sırtınız dik pozisyonda mı çalışırsınız? (T)	Dik pozisyonda çalışmam 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Dik pozisyonda çalışırım
7. İş yerinde genelde kollarınız baş üstü pozisyonda mı çalışırsınız?	Hayır 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Her iki kolum birden baş üstü seviyede çalışırım
8. İş yerinde genelde dizlerinize çok yük biner mi?	Hayır, oturarak çalışırım 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Dizlerimin üzerinde çalışırım
9. Çalışma sırasında sizi zorlayacak miktarda yük taşıyor musunuz?	Hayır, zorlanmıyorum 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Evet, çok zorlanıyorum
10. Fiziksel olarak aktif misiniz? (T)	Hareketsizim 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Çok hareketliyim Haftanın en az 5 günü, en az yarım saat, rutinim dışında fiziksel aktivite yapıyorum.

RUHSAL DURUM

11. İşiniz sizi ruhsal olarak ne kadar yoruyor?	Hiç yormuyor 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Çok yoruyor
12. İş hayatınızdan memnun musunuz? (T)	Hiç memnun değilim 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Çok memnunum
13. Çalışma sırasında kendinizi ne kadar kaygılı ve endişeli hissediyorsunuz?	Hiç kaygılı ve endişeli değilim 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Çok kaygılı ve endişeliyim
14. Çalışma sırasında kendinizi ne kadar mutsuz hissediyorsunuz?	Hiç mutsuz değilim 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Çok mutsuzum
15. Çalışma sırasında gerginlik (stres) düzeyinizi işaretleyiniz.	Gergin değilim 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Çok gerginim

EK-1. Mesleki Uyumluluk Değerlendirmesi Formu

ÇEVRESEL DURUM			
16. İşe verilen yapma süresi yeterli mi? (T)	Yetersiz	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Yeterli
17. İşiniz sizi fiziksel olarak ne kadar yoruyor?	Hiç yormuyor	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok yoruyor
18. Mesai saatlerinizden memnun musunuz? (T)	Hiç memnun değilim	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok memnunuz
19. Çalışma arkadaşlarınızla uyumunuz nasıl? (T)	Hiç uyumlu değiliz	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok uyumluyuz
20. Üstlerinizle ilişkiniz nasıl? (T)	Hiç iyi değil	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok iyi
21. İş ortamınızda düşüncelerinize ne kadar önem verilir? (T)	Hiç önem verilmez	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok önem verilir
22. Hizmet sunduğunuz kişilerle ilişkiniz nasıl? (T)	Çok kötü	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok iyi
23. İşiniz statü ve gelir açısından tatmin edici mi? (T)	Hiç tatmin edici değil	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok tatmin edici
24. İş ortamınızda rahatsız edici gürültü durumu nedir?	Hiç gürültü yok	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok gürültülü
25. İş ortamında rahatsız edici ısı ve ışık gibi sorunlar var mı?	Hiç yok	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok fazla var
26. İş ortamında rahatsız edici toz ve koku gibi sorunlar var mı?	Hiç yok	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok fazla var
27. Çalışma ortamınızda güvenlik tedbirleri yeterli mi? (T)	Hiç yeterli değil	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok yeterli
28. Çalışma ortamınız mimari açıdan uygun mu? (T)	Hiç uygun değil	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok uygun
29. Çalışma ortamınızda kullandığınız ekipmanlar sizin için uygun ve yeterli mi? (T)	Hiç uygun değil	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok uygun
30. Çalışma ortamınızda dinlenme alanları, yemekhane ve tuvalet gibi ortamlar uygun mu? (T)	Hiç uygun değil	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Çok uygun

(T): Ters hesaplanacak soruların 6, 10, 12, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29 ve 30. maddelerin puanları hesaplanırken, **işaretlenen puan "10" sayısından çıkartılacaktır.**

MUD Toplam Puan	Yorum	MUD Alt Parametreleri	Puan
0-50	Çok Uyumlu	Bilişsel Durum (0-50)	
50-100	Uyumlu	Fiziksel Durum(0-50)	
100-150	Minör düzeltmeye ihtiyaç var	Ruhsal Durum(0-50)	
150-250	Majör düzeltmeye ihtiyaç var	Çevresel Durum(0-150)	
250-300	Uyumlu Değil	MUD Toplam(0-300)	