DEEPSYNAPS

TÜRKİYE / CLINICAL INTELLIGENCE OS

RAPOR 11 / SAMPLE

Kurumsal iyi oluş

Toplu değerlendirme ve izlem

Çalışanların deneyimini anla.
Daha destekleyici bir çalışma düzeni tasarla.

SAMPLE / ÖRNEK



ÖRNEK TEKNOLOJİ AŞ

TAMAMEN KURGUSAL KURUM / 120 DAVET

Katılım · İyi oluş · Çalışma koşulları
Kurum düzeyinde eylem · İki dönemlik örnek takip

Beyin görseli referans anatomidir; çalışanlara ait EEG/MRI veya ölçüm değildir.

ÖZET / 08.09.2026

Bir bakışta: kurumun gündemi

Örnek Teknoloji AŞ, bu tasarım için oluşturulmuş hayali bir teknoloji şirketidir. Temmuz verileri başlangıcı; eylül verileri ikinci toplu değerlendirmeyi temsil eder.

KATILIM

%80

96 yanıt / 120 davet

WHO-5

56,9

0-100 / 88 tam yanıt

İŞ YÜKÜ

38 / 96

Olumlu ifadeye katılan

İlk görüşme konusu

İş yükünün sürdürülebilirliği ve değişimlerin nasıl duyurulduğu çalışanlarla ele alınabilir. Bu seçim, örnek yanıt dağılımından türetilmiş bir tartışma önceliğidir.

Korunabilecek kaynak

Rol netliği ifadesine 68/96 kişi katılıyor. Mevcut görev tanımlarının hangi yönlerinin yararlı olduğu öğrenilerek iyi uygulamalar korunabilir.

Kurum için karar önerisi

Çalışan temsilcileriyle iki öncelik seçin, sorumlu ve zaman planı belirleyin, uygulanan değişikliği çalışanlara bildirin. Takipte hem deneyimi hem yapılan işi değerlendirin.

Bu özet, çalışan sağlığına ilişkin bireysel karar veya performans sıralaması üretmez. SENTETİK ÖRNEK / Kurum, yanıt sayıları, puanlar ve takip sonuçları tasarım için oluşturulmuştur.

SAMPLE / ÖRNEK

OKUMA REHBERİ / İÇİNDEKİLER

Bu raporda ne var?

Yönetici için kısa özet, çalışanlar için anlaşılır açıklama, uygulayıcı ekip için yöntem ve takip planı. Her grafik kendi paydasını ve veri türünü gösterir.

SAYFA	İÇERİK	ANA SORU
02-04	Özet, rehber ve katılım	Kimlerin yanıtı temsil ediliyor?
05-06	WHO-5 ve çalışma koşulları	Sonuç hangi soruya cevap veriyor?
07-08	Örnek sorular ve eksik veri	Puanlar nasıl hesaplanıyor?
09-10	Toplulaştırma ve mahremiyet	Hangi bilgiler paylaşılabilir?
11-12	Eylem ve 12 haftalık plan	Kim, neyi, ne zaman yapacak?
13-14	İki dönem ve çalışan iletişimi	Değişim nasıl konuşulacak?
15-16	OS tasarımı ve kaynaklar	Sonuç nasıl sunulacak?

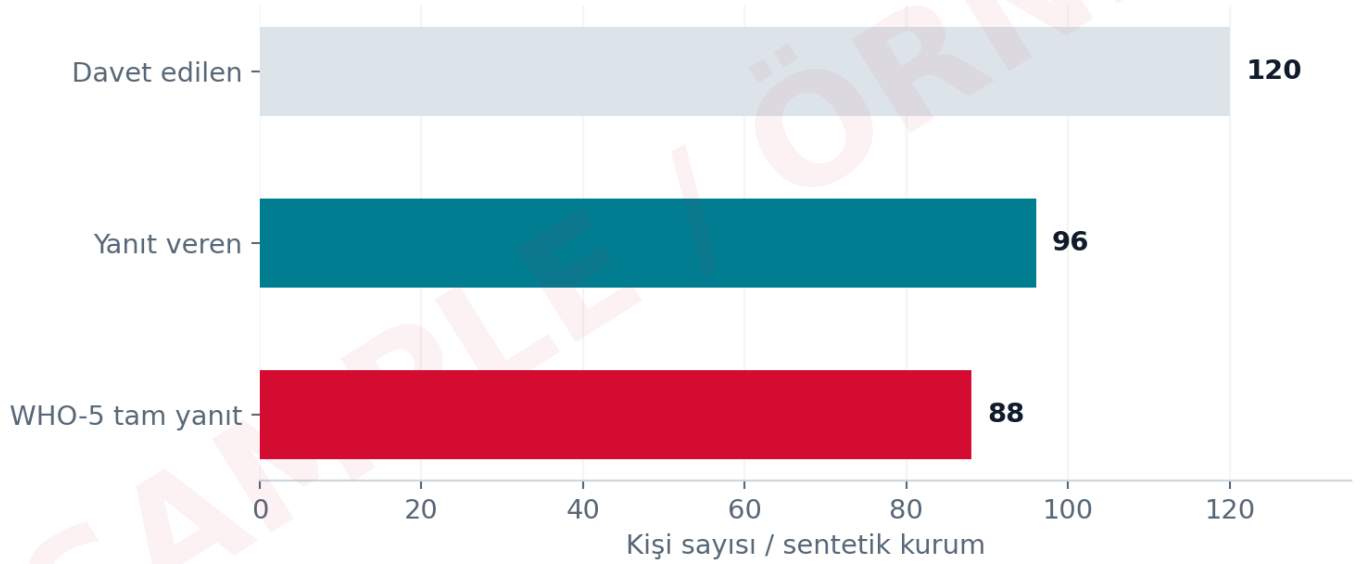
SAMPLE / ÖRNEK

Tüm sayfalarda SAMPLE / ÖRNEK filigranı bulunur. Yayına sunulan örnekte gerçek şirket veya çalışan kaydı yoktur.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

Katılımı sonuçlarla birlikte oku

Temmuz örneğinde 120 kişi davet edilmiş, 96 kişi ankete yanıt vermiştir. WHO-5 için beş maddenin tamamı bulunan 88 yanıt analize alınmıştır.



SAMPLE / ÖRNEK

Paydalar

Katılım: 96/120 = %80. WHO-5 tamlığı: 88/96 = %91,7. Sekiz eksik WHO-5 yanıtına puan atanmadı; diğer soruların yanıtları mevcutsa kullanılabilir.

Temsil sınırı

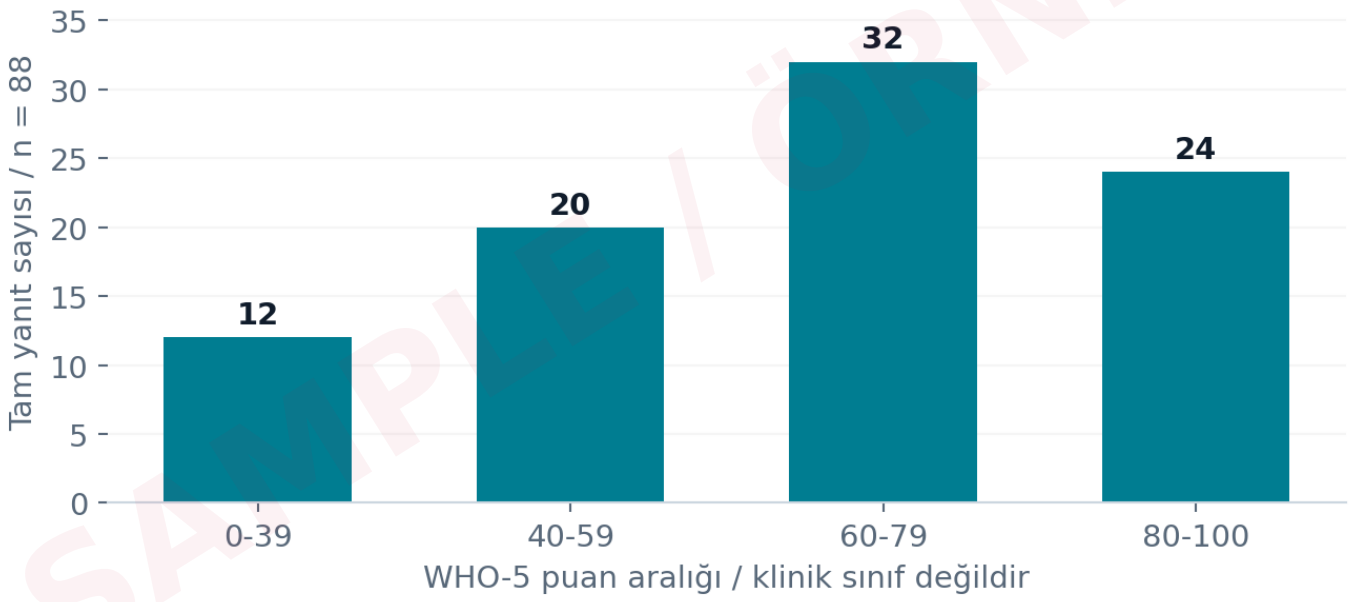
Yanıt vermeyen 24 kişinin deneyimi bilinmiyor. Katılanlar tüm şirketi eksiksiz temsil ediyor varsayımı yapılamaz. Anket erişimi ve katılım engelleri ayrıca görüşülür.

SENTETİK ÖRNEK / Kurum, yanıt sayıları, puanlar ve takip sonuçları tasarım için oluşturulmuştur.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

İyi oluş: dağılımı görünür kıl

WHO-5 son iki haftaya ilişkin öznel iyi oluşu değerlendirir. Beş madde toplamı 0-25 aralığındadır; dört ile çarpılarak 0-100 ölçeğine dönüştürülür. [K1]



SAMPLE / ÖRNEK

Örnek sonuç

Ortalama: 56,9/100; n=88. Grafik aralıkları sunum amacıyla seçildi, klinik sınıflar değildir. Tasarımda yalnızca 24, 44, 60 ve 80 puanları kullanıldı.

Çalışan açısından

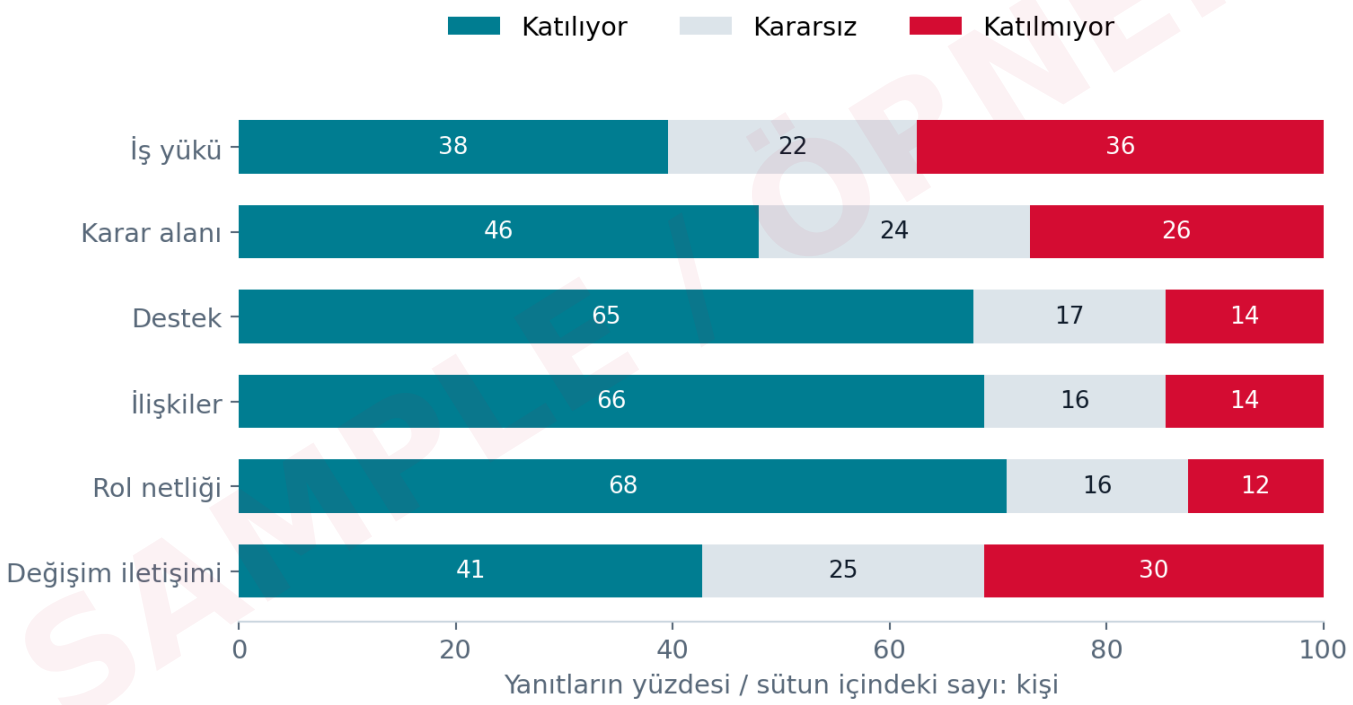
Toplu ortalama kişinin nasıl hissettiğini göstermez. Desteğe ihtiyaç duyan kişi gönüllü ve özel bir kanaldan uzmanla görüşebilir; yöneticiye bireysel puanı iletilmez.

K1: WHO-5 (WHO, 2024), puanlama bağlamı. Ölçeğin soru metinleri bu örnekte yeniden yayımlanmamıştır. SENTETİK ÖRNEK / Kurum, yanıt sayıları, puanlar ve takip sonuçları tasarım için oluşturulmuştur.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

Çalışma koşulları: altı ayrı konu

Her konu için bir olumlu ifade kullanıldı. Üç yanıt seçeneği: katılıyor, kararsız, katılmıyor. Her satırda n=96; ifadelerin tamamı bir sonraki sayfadadır.



SAMPLE / ÖRNEK

Görüşmeye başlangıç

İş yükü: 38 katılıyor, 22 kararsız, 36 katılmıyor. Değişim iletişimi: 41, 25, 30. Bu dağılımlar çalışanlarla birlikte somut örnekler üzerinden konuşulabilir.

Ölçümün kapsamı

Sorular bu örnek için yazıldı. HSE'nin altı çalışma tasarımı alanından esinlenildi; HSE Indicator Tool uygulanmadı. Klinik stres puanı veya norm karşılaştırması yok.

K2-K3: HSE çalışma tasarımı alanları ve özgün aracı değiştirmeden kullanma notları. Buradaki sorular ayrı tasarım örnekleridir. SENTETİK ÖRNEK / Kurum, yanıt sayıları, puanlar ve takip sonuçları tasarım için oluşturulmuştur.

YÖNTEM / KURUMA ÖZEL SORU ÖRNEKLERİ

Yanıtların arkasındaki ifadeler

Örnek yönerge: “Son iki haftadaki çalışma deneyiminizi düşünün.” Her ifade aynı yönde yazıldı; katılmak daha olumlu bir deneyimi ifade eder.

KONU	ÖZGÜN ÖRNEK İFADE
İş yükü	İşimi, sürdürülebilir bir iş yüküyle yürütebiliyorum.
Karar alanı	İşimi nasıl düzenleyeceğim konusunda söz sahibiyim.
Destek	İşim zorlaştığında ihtiyaç duyduğum desteği bulabiliyorum.
İlişkiler	İş ortamında saygılı iletişim kurulduğunu düşünüyorum.
Rol netliği	Benden beklenen görev ve sorumluluklar açık.
Değişim iletişimi	İşimi etkileyen değişiklikler bana anlaşılır biçimde aktarılıyor.

SAMPLE / ÖRNEK

Hesaplama ve gerçek uygulama

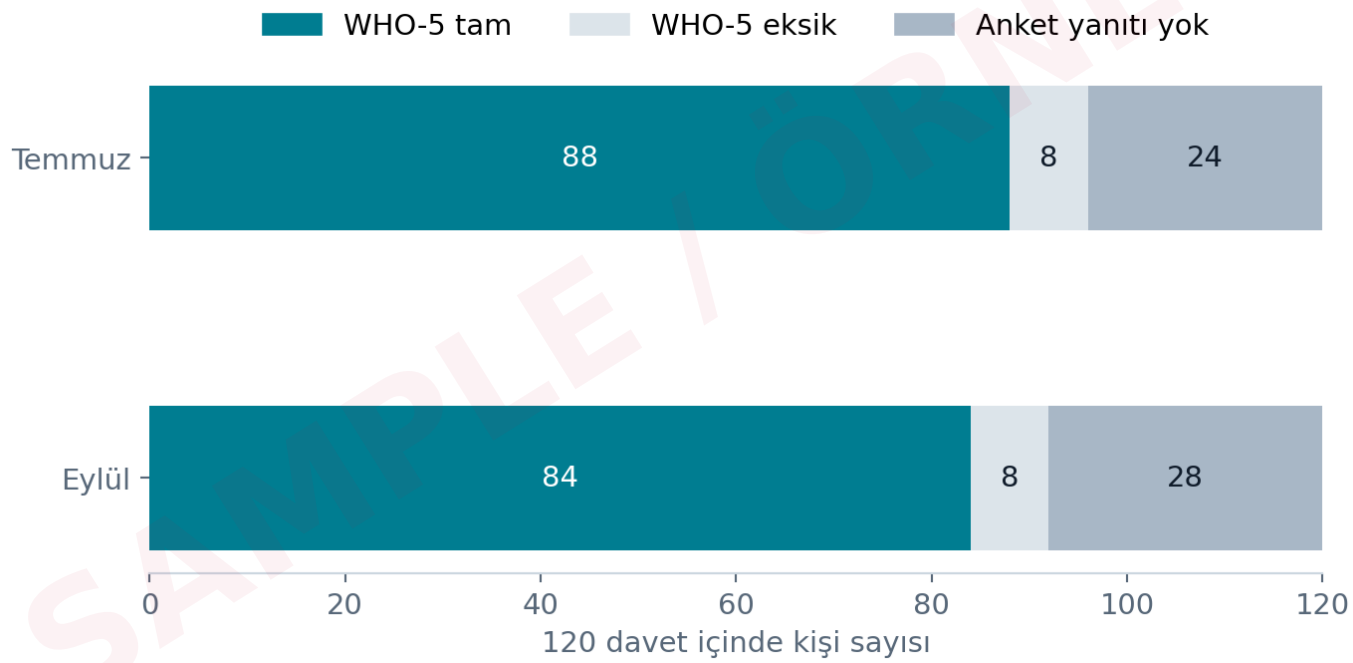
Olumlu yanıt oranı = katılıyor / geçerli yanıt sayısı × 100. Konular toplanarak tek “beyin” ya da “tükenmişlik” puanı üretilmez. Gerçek uygulamada ifadeler anlaşılırlık açısından pilotlanır.

Yanıt seçenekleri: Katılıyorum / Kararsızım / Katılmıyorum. Özgün örnek sorular; doğrulanmış psikometrik ölçek değildir.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

Eksik veri, sonucun bir parçasıdır

Her iki örnek dönemde davet sayısı 120’dir. Anket yanıtı olmayanlar ile WHO-5 maddeleri eksik olanlar ayrı tutulur; eksik yanıt sıfır puan sayılmaz.



SAMPLE / ÖRNEK

Dönemlere göre

Temmuz: 96 anket, 88 tam WHO-5. Eylül: 92 anket, 84 tam WHO-5. Her dönemde 8 eksik WHO-5 yanıtı vardır. Eylül katılımı 92/120 = %76,7’dir.

Yorumdaki belirsizlik

Yanıt vermeme rastgele olmayabilir. Dönemler arasında kimlerin katıldığı bilinmediği için farklar aynı çalışanların değişimi olarak okunamaz. Eksik puanlar tamamlanmadı.

SENTETİK ÖRNEK / Kurum, yanıt sayıları, puanlar ve takip sonuçları tasarım için oluşturulmuştur.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

Toplu sonuçtan kişiye dönülmez

Bu raporun kurum görünümü, kurum genelindeki özetlerle sınırlıdır. Küçük ekip, demografi veya tek çalışan düzeyinde sorgulama tasarıma dahil edilmedi.

SAMPLE / ÖRNEK

Örnek paylaşım kuralı

En az 10 geçerli yanıt bulunmayan bir grup sonucu yayımlanmaz. Bu sayı yalnızca tasarım başlangıcıdır; tek başına anonimlik garantisi veya mevzuat eşiği değildir.

Dolaylı çıkarımı da önle

Toplamdan çıkarma, art arda filtreler ve dönem farkları küçük grupları açığa çıkarabilir. Gerekirse ek hücreleri de gizle, kategorileri birleştir veya ilgili karşılaştırmayı yayımlama.

Raporu sınırlı tut

İsim, e-posta, çalışan kodu, tanı, ham EEG, bireysel puan ve kişiyi belli edebilecek yorumlar yönetici PDF'sine alınmaz. Bu örnekte açık uçlu çalışan alıntısı kullanılmadı.

Tasarım ilkeleri. Gerçek uygulamada veri akışı ve yeniden kimliklendirme riski ayrıca değerlendirilmelidir; bu PDF bir uygunluk belgesi değildir.

ERİŞİM TASARIMI / ÖNERİ

Kurum görünümü ve özel destek

Toplu kurumsal raporlama ile bireyin isteyerek aldığı sağlık desteği ayrı süreçler olarak tasarlanır. Aşağıdaki tablo hedeflenen erişim modelidir; çalışan bir sistem testi değildir.

ROL	SUNULABİLEN	BU AKIŞTA SUNULMAYAN
Kurum yöneticisi	Toplu dağılımlar, katılım ve eylem durumu	Kişi sonuçları ve ham yanıtlar
Çalışan	Kurum özeti ve gönüllü destek yolu	Diğer kişilerin yanıtları
Yetkili analiz ekibi	Tanımlı amaç için gereken sınırlı veri	Gereksiz kimlik / İK bağlantıları
Sağlık uzmanı	Ayrı destek sürecinde yetkili erişim	Kurum anketinden kişi çıkarımı

SAMPLE / ÖRNEK

Çalışan için anlaşılır açıklama

Katılım koşulları, hangi verinin toplanacağı, kimin göreceği ve ne kadar saklanacağı uygulama başlamadan açıkça belirtilir. Destek istemek için kurumsal ankette kendini tanıtmak gerekmez.

EEG/MRI veya bireysel sağlık dosyaları kurumsal iyi oluş raporunun girdisi olarak kullanılmadı. Bu rapor işe alım ya da terfi puanı üretmez.

EYLEM TASARIMI / ÖNERİLEN ADIMLAR

Bulgudan uygulanabilir karara

Bu örnekte ilk iki görüşme konusu iş yükü ve değişim iletişimi. Aşağıdaki adımlar sonuçlara verilen tasarım önerileridir; uygulanmış veya etkinliği kanıtlanmış müdahaleler değildir.

KONU	ÖNERİLEN ADIM	SORUMLU ROL	ZAMAN
İş yükü	Öncelikleri ve kapasiteyi ekiplerle gözden geçir	Operasyon + çalışan temsilcileri	2-4. hafta
İletişim	Değişikliklerin nedenini ve etkisini tek formatta paylaş	Yönetim + ekip liderleri	2-6. hafta
Rol netliği	Yararlı görev tanımlarını koru, çakışmaları konuş	Ekip liderleri	4-8. hafta
Destek erişimi	Gönüllü destek kanallarını tüm çalışanlara duyur	İnsan kaynakları	İlk 2 hafta

SAMPLE / ÖRNEK

Çalışan katılımı

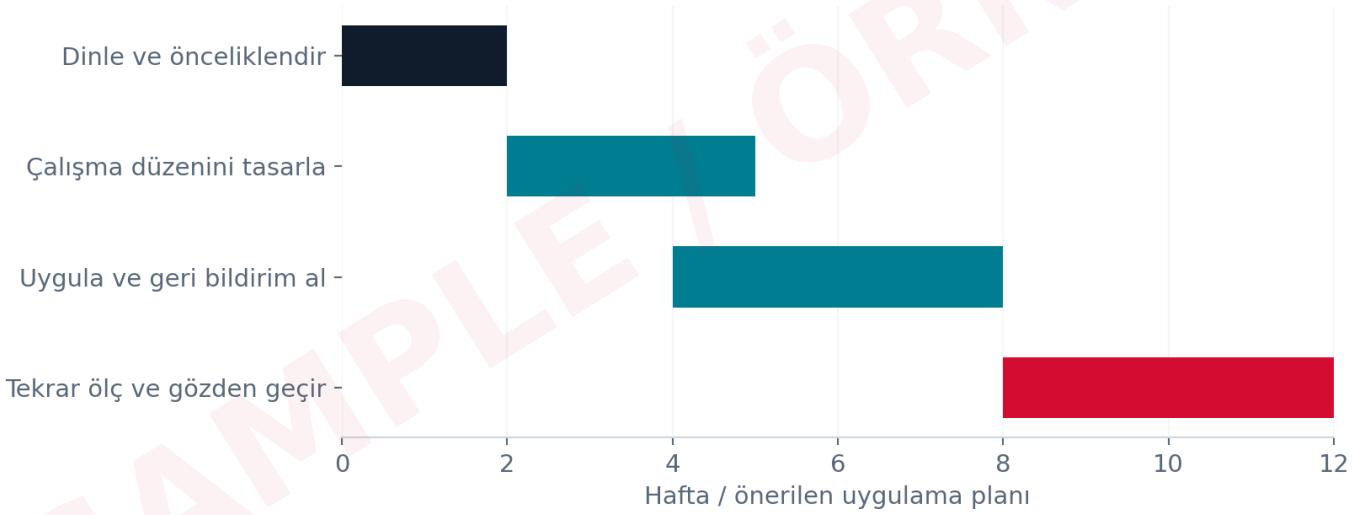
WHO, işyerindeki ruh sağlığını desteklerken çalışma koşullarını hedefleyen düzenlemeleri ve çalışanların katılımını vurgular. [K4] Buradaki özel eylemler kurumla birlikte seçilecek örneklerdir.

Eylem planı bir tıbbi tedavi veya nöromodülasyon programı değildir. Bütçe, kapasite ve sorumlular gerçek kurumla netleştirilir.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

12 haftalık uygulama çerçevesi

Dönemsel anket, arada ne yapıldığının kaydıyla birlikte anlam kazanır. Aşağıdaki takvim gelecekteki bir uygulama önerisidir; temmuz-eylül örnek verilerinin nedeni olarak sunulmaz.



SAMPLE / ÖRNEK

İzlenecek süreç

İlk iki haftada öncelikler ve sorumlular seçilir. Sonraki haftalarda iş düzeni denemeleri uygulanır; 8-12. haftalarda aynı sorularla toplu değerlendirme planlanır.

Başarıyı nasıl konuşuruz?

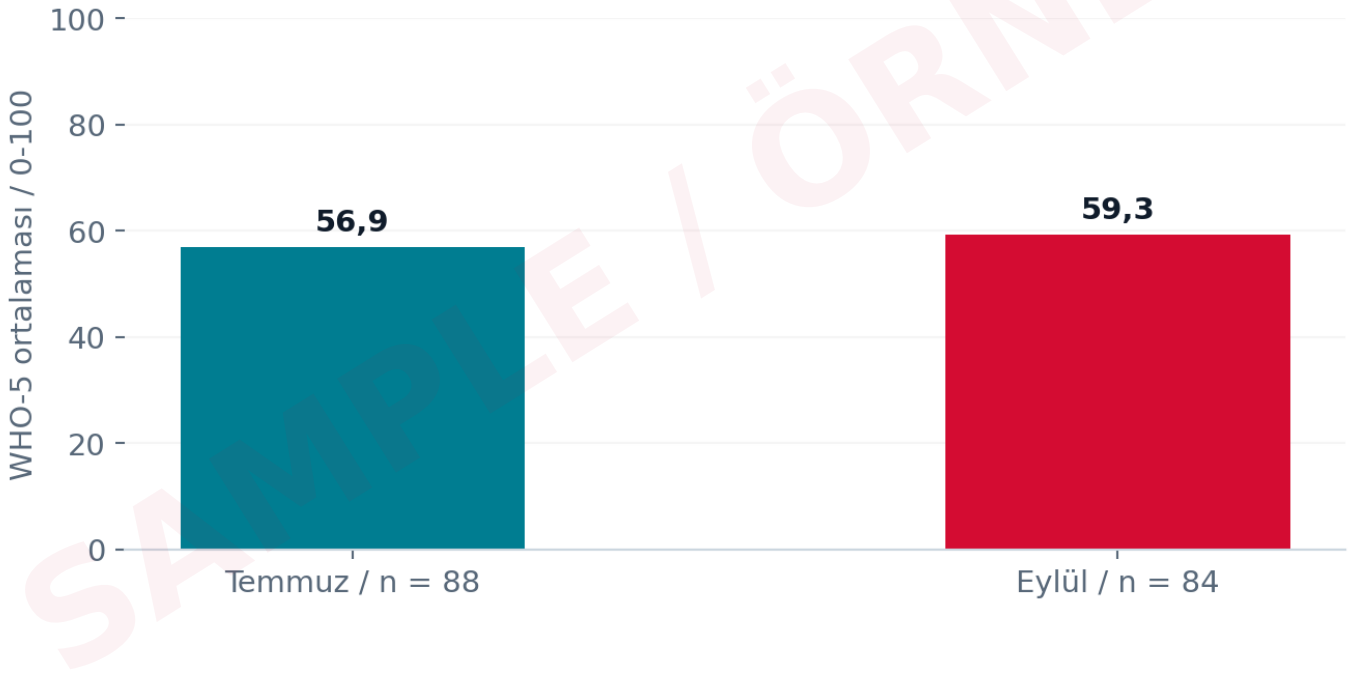
Eylem tamamlandı mı, çalışanlar değişikliği fark etti mi, katılım nasıl oldu? İyi oluş puanındaki fark tek başına programın başarılı olduğunu göstermez.

SENTETİK ÖRNEK / Kurum, yanıt sayıları, puanlar ve takip sonuçları tasarım için oluşturulmuştur.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

İki dönem: farkı dikkatle oku

Karşılaştırma iki ayrı toplu yanıt grubuna aittir. Bireysel eşleştirme yapılmadı. Aynı şirket adı altında sunulması, aynı kişilerin her iki dönemde yanıt verdiğini göstermez.



SAMPLE / ÖRNEK

Sayısal değişim

Temmuz: 56,9/100 (n=88). Eylül: 59,3/100 (n=84). Ortalama farkı +2,4 puan. Bu, iyileşen çalışan oranı değildir.

Ne söyleyemeyiz?

Grupların bileşimi ve dış koşullar bilinmiyor; kontrol grubu yok. Farkın klinik önemi, istatistiksel anlamlılığı veya bir uygulamadan kaynaklandığı gösterilmedi.

SENTETİK ÖRNEK / Kurum, yanıt sayıları, puanlar ve takip sonuçları tasarım için oluşturulmuştur.

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TOPLU DEĞERLENDİRME

Sonuçları çalışanlarla paylaş

Kurum raporunun değeri, anlaşılır bir geri bildirim ve izlenebilir kararlarla artar. Aşağıdaki metin, bu kurgusal örnek için hazırlanmış duyuru taslağıdır.

Ne duyduk? / duyuru taslağı

“İlk değerlendirmeye 120 davetten 96 yanıt geldi. İş yükü ve değişim iletişimi üzerine birlikte konuşacağız. Rol netliğinde yararlı bulunan uygulamaları da anlamak istiyoruz.”

Ne yapacağız? / duyuru taslağı

“Çalışan temsilcileriyle öncelikleri belirleyeceğiz. Alınan kararları, sorumluları ve hedef tarihleri paylaşacağız. Sonraki değerlendirmede uygulamaların nasıl deneyimlendiğini tekrar soracağız.”

Özel destek yolu

“Kişisel destek ihtiyacınız varsa, ayrıca duyurulacak özel ve gönüllü destek kanalına başvurabilirsiniz. Yönetici raporunda kişi puanları bulunmaz.” Gerçek iletişim bilgileri kurum tarafından tamamlanır.

SAMPLE / ÖRNEK

Duyuru bir taslaktır; gerçek çalışan geri bildirimi veya yapılmış kurum taahhüdü değildir. Bireysel destek iletişim adresi uydurulmadı.

ÜRÜN TASARIMI / CANLI SİSTEM ÇIKTISI DEĞİL

Clinical Intelligence OS: kurum görünümü

Katılım, veri yeterliliği ve kurum eylemleri aynı görünümde. Kişi arama, çalışan sıralama ve bireysel sağlık puanı alanı yoktur.

ÖRNEK TEKNOLOJİ AŞ

KURUMSAL İYİ OLUŞ / TEMMUZ / SAMPLE

KATILIM	WHO-5 / n=88	İZLEM
96 / 120	56,9	2 dönem

ÖNCELİK / ÇALIŞANLARLA DOĞRULANACAK
İş yükü ve değişim iletişimi

EYLEM DURUMU / ÖNERİ
Sorumluları belirle · Takvimi paylaş

VERİ SINIRI
8 eksik WHO-5 · Kişi düzeyinde detay yok

Çıktıyı açıklayan sistem

Her özetin yanında kaynak, dönem, payda ve yorum sınırı bulunur. Yapay zekâ, yalnızca yayımlanmasına izin verilen toplu verilerden açıklama taslağı üretir; son paylaşım insan incelemesinden geçer.

Bu ekran rapor tasarımıdır. DeepSynaps OS üzerinde gerçek kurum anketi işlenmedi; erişim kontrolleri veya anonimleştirme yazılımı bu çalışmada doğrulanmadı.

BİLİMSEL BAĞLAM / TEKRAR ÜRETİM

Kaynaklar ve veri kökeni

Kaynaklar ölçüm ve işyeri yaklaşımının genel bağlamını destekler. Bu kurgusal şirketin sonuçlarını, özel soru setini veya önerilen uygulamaların etkisini doğrulamaz.

SAMPLE / ÖRNEK

K1 | WHO (2024) · WHO-5

Öznel iyi oluş, iki haftalık dönem ve 0-100 puanlama.

K2 | HSE · Management Standards

İş tasarımı alanları ve kurumsal değerlendirme yaklaşımı.

K3 | HSE · Indicator Tool kullanım notları

Özgün aracın madde ve puanlama yapısının korunması.

K4 | WHO (2024) · Mental health at work

Çalışma koşullarını hedefleyen düzenlemeler ve katılım.

Örnek verinin yapısı

WHO-5 toplam puanları ve adetleri doğrudan seçildi; gerçek anket uygulanmadı. Temmuz: 24×12, 44×20, 60×32, 80×24. Eylül: 24×10, 44×16, 60×30, 80×28. Ortalamalar bu adetlerle ağırlıklandırıldı.

Tasarım kaynakları

NumPy / Matplotlib / ReportLab; toplu JSON ve kodlar kaynak paketinde. Kapak: fsaverage5 referans beyin yüzeyi. Sürüm 1.0 / 08.09.2026.

Kaynaklar 08.09.2026 tarihinde kontrol edildi. WHO/HSE logoları ve ölçek formları çoğaltılmadı; kurumların DeepSynaps ürününü onayladığı iddia edilmez. SAMPLE / ÖRNEK.