

T.C. DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL STRESİN İŞ MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ
(BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA)

Yüksek Lisans Tezi

Necdet AY

201382021

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Nüket SARACEL

İSTANBUL, Haziran 2015

T.C. DOĞUŞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL STRESİN İŞ MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ
(BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA)

Yüksek Lisans Tezi

Necdet AY

201382021

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Nüket SARACEL

Jüri Üyeleri

Doç. Dr.Özlem TAŞSEVEN

Yrd. Doç.Dr. Sıtkı SÖNMEZER

İSTANBUL, Haziran 2015

ÖNSÖZ

Yüksek lisans çalışmalarımda destekleri, katkıları için Danışmanım Prof. Dr. Nüket SARACEL'e ve anket çalışmalarımda yardımcı olan değerli dostum Leyla Cesur Atıla'ya çok teşekkür ederim.

İstanbul, 2015 Haziran

Necdet AY



ÖZET

Çalışanların işlerinde yüksek performans gösterebilmeleri için iş yerinde huzurlu, yaptığı işte yetkin, görev ve sorumlulukları belirgin ve motive edici bir ortama ihtiyaçları bulunur. Diğer bir deyişle, çalışan performansının düşmesine en önemli etki eden unsur iş motivasyonudur. İş motivasyonu çeşitli nedenlerden dolayı düşebilir, en önemli etkenlerden biri iş yerindeki stres düzeyidir.

Bu çalışmada, örgütsel stres ve iş motivasyonu arasındaki ilişki bir banka çalışanları üzerinde uygulanan anketle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Toplam 252 çalışana veri toplama aracında bulunan ölçekler uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda; çalışanın evli olması, çocuk sahibi olması, iş yerinde isteyerek çalışıp çalışmaması gibi unsurların onların iş motivasyonunu ve stres düzeylerini anlamlı derecede etkilediği saptanmıştır. Aynı zamanda stres düzeyi ile motivasyon düzeyi arasındaki ilişki de incelenmiştir. Çalışanların stres düzeyi ile dışsal motivasyon arasında anlamlı derece ters ilişki bulunmakla beraber, diğer hipotezleri destekleyici bulgular elde edilememiştir.

Anahtar Kelime: Örgütsel stres, İş motivasyonu, İş memnuniyeti.

ABSTRACT

Numerous studies have shown that employees require peaceful, competent at what he does, clear duties and responsibilities and motivating environment to show high performance in work. Work motivation is the most important factor affecting performance degradation. Working motivation may fall due to several reasons, one of the most important factor is stress level in workplace.

Relationship between organizational stress and work motivation has been reviewed on this study. Scales on data collection has been applied to 252 employees in total. Collected data were analyzed with SPSS program.

According to results on this research it has been determined that reasons such as having kids, working in the workplace by their own will or not is affecting their working motivation and stress levels significantly. At the same time relationship between stress level and motivation level has been investigated. There cannot be found significant level of adverse effects between stress level and exterior motivation nor evidence that are supporting other hypotheses due to hitches between colleagues.

Keywords: Organizational stress, Job motivation, Job satisfaction.

ŞEKİLLER

Şekil 1.1 Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu Kaynak: Rout (2002)	9
Şekil 1.2 İnsan Fonksiyonu Eğrisi	12
Şekil 1.3 İş yükü, Stres ve Performans Kaynak: Moorhead, Griffin(1989).....	21
Şekil 1.4 Tükenmişlik Süreci	27
Şekil 1.5 Stres ve İş Performansı arasındaki Ters-U İlişkisi.....	29
Şekil 2.6 Motivasyon-Eylem-Memnuniyet İlişkisi Kaynak: Başaran, 2008	40
Şekil 2.7 İhtiyaç Hiyerarşisi Kaynak: Verma(1996).....	41
Şekil 2.8 Memnuniyet-Memnunsuzluk Çelişen Bakış açıları Kaynak:Verma(1996)	42
Şekil 2.1 Araştırma Modeli	47

TABLÖLAR

Tablo 1.1 Sosyal Olaylara Yeniden Uyum Derecelendirme Ölçeği.....	13
Tablo 3.1. Cinsiyet Değişkeni için Betimsel Değerler	49
Tablo 3.2. Yaş Değişkeni için Betimsel Değerler	49
Tablo 3.3. Medeni Hal Değişkeni için Betimsel Değerler	49
Tablo 3.4. Çocuk Sayısı Değişkeni için Betimsel Değerler	50
Tablo 3.5. Eğitim Durumu Değişkeni için Betimsel Değerler	50
Tablo 3.6. Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni için Betimsel Değerler	50
Tablo 3.7. Aynı İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkeni için Betimsel Değerler	51
Tablo 3.8. Unvan Değişkeni için Betimsel Değerler.....	51
Tablo 3.9. Şu An Yapmakta Olduğu İş İsteyerek Seçme Durumu Değişkeni için Betimsel Değerler.....	51
Tablo 3.10. Stres Sorularının Frekans Analizleri	52
Tablo 3.11. Motivasyon Sorularının Frekans Analizleri	56
Tablo 3.12. “Araç-Gereç eksikliği” ifadesi için Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	59
Tablo 3.13. “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları	59
Tablo 3.14. “Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları	60
Tablo 3.15. “Kararlara katılamama” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	60
Tablo 3.16. “Çalışma saatlerinde belirsizlik” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları	60
Tablo 3.17. “Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları	61
Tablo 3.18. “İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları	61
Tablo 3.19. “Işıklandırma yetersizliği” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 3.20. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	62

Tablo 3.21. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayısı beni takdir ederler” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 3.22. “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 3.23. “İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	64
Tablo 3.24. “Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları	64
Tablo 3.25. “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3.26. “Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3.27. “Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3.28. “Kendimle rekabet etme durumu” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları.....	66
Tablo 3.29. “İşteki risk ve tehlikeler” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları	66
Tablo 3.30. “Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları.....	67
Tablo 3.31. “Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	67
Tablo 3.32. “Görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları.....	69
Tablo 3.33. “Görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	69
Tablo 3.35. “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	70
Tablo 3.36. “Aşırı disiplinli çalışma ortamı.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	71

Tablo 3.37. “Aşırı disiplinli çalışma ortamı.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	72
Tablo 3.38. “Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	73
Tablo 3.39. “Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	73
Tablo 3.40. “yaptığım işte başarılıyım.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	74
Tablo 3.41. “yaptığım işte başarılıyım.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	74
Tablo 3.42. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	75
Tablo 3.43. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	76
Tablo 3.44. “Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	76
Tablo 3.45. “Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	77
Tablo 3.46. “Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	79
Tablo 3.47. “Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	79
Tablo 3.49. “Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	80
Tablo 3.50. “Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	81
Tablo 3.51. “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	81
Tablo 3.52. “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	82

Tablo 3.53. “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları.....	83
Tablo 3.54. “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	84
Tablo 3.55. “İşteki risk ve tehlikeler.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	85
Tablo 3.56. “İşteki risk ve tehlikeler.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	85
Tablo 3.57. “Araç-gereç eksikliği.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	86
Tablo 3.58. “Araç-gereç eksikliği.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	86
Tablo 3.59. “Işıklandırma yetersizliği.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	87
Tablo 3.61. “Işıklandırma yetersizliği.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	88
Tablo 3.62. “İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları.....	89
Tablo 3.63. “İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	89
Tablo 3.64. “Çalışma saatlerinde belirsizlik.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	90
Tablo 3.65. “Çalışma saatlerinde belirsizlik.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları.....	91
Tablo 3.66. “İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	92
Tablo 3.67. “İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	92
Tablo 3.68. “Yaptığınız için aşırı monoton olması.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	93
Tablo 3.69. “Yaptığınız için aşırı monoton olması.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları.....	93
Tablo 3.70. “Aşırı iş yükü.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları.....	94

Tablo 3.71. “Aşırı iş yükü.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	95
Tablo 3.72. “Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	95
Tablo 3.73. “Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	96
Tablo 3.74. “Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	97
Tablo 3.75. “Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	97
Tablo 3.76. “Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	99
Tablo 3.77. “Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	99
Tablo 3.78. “Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	100
Tablo 3.79. “Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	101
Tablo 3.80. “Sık sık işletme içinde yer değiştirme.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	102
Tablo 3.81. “Sık sık işletme içinde yer değiştirme.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	102
Tablo 3.82. “Yeni durumlara uyma süreci.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	103
Tablo 3.83. “Yeni durumlara uyma süreci.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	104
Tablo 3.84. “İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	104
Tablo 3.85. “İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları	105
Tablo 3.86. “Kendimle rekabet etme durumu.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	106

Tablo 3.88. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	107
Tablo 3.90. “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	109
Tablo 3.92. “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	110
Tablo 3.94. “Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	112
Tablo 3.96. “Yaptığım işte başarılıyım.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	113
Tablo 3.98. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları.....	114
Tablo 3.100. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarından dolayı beni takdir ederler.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	116
Tablo 3.102. “Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	117
Tablo 3.104. “Araç-gereç eksikliği.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları	119
Tablo 3.106. “Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	121
Tablo 3.107. “görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları...	121
Tablo 3.108. “Kendimle rekabet etme durumu” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	122
Tablo 3.109. “İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar	

Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	122
Tablo 3.110. “Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları...	123
Tablo 3.111. “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	123
Tablo 3.112. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	124

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ŞEKİLLER	vi
TABLolar	vii
İÇİNDEKİLER	1
GİRİŞ	4
1. STRES VE ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMLARI	6
1.1. Stres Kavramı	6
1.1. 1. Stresin Tanımı	6
1.1.2. Stresin Aşamaları	8
1.1.3. İyi ya da Kötü Stres	10
1.1.4. Stresin Semptomları	12
1.1.5. Stresin Sebepleri	13
1.1.5.1. Genel Sebepler	15
1.1.5.2. Çevresel Faktörler	15
1.1.5.3. Kişilik	17
1.2. Örgütsel Stres Kavramı	18
1.2.2.1. İşe Özgü Faktörler	19
1.2.2.2. Mesleki Gelişim	22
1.2.2.3. Rol Odaklı Stres	23
1.2.2.4. İşyeri İlişkileri	24
1.2.2.5. Örgütsel Yapı ve Örgüt İklimi	25
1.2.2.6. İş/ Ev Ortak Yüzeyi	25

1.3. Stresin Örgütsel Sonuçları	26
1.3.1. Fizyolojik Semptomlar	26
1.3.2. Psikolojik Semptomlar	26
1.3.3. Davranışsal Semptomlar	28
1.4. Stres Yönetimi	30
1.4.1. Bireysel Yaklaşımlar	31
1.4.2. Örgütsel Yaklaşımlar	32
2. MOTİVASYON	35
2.1. Motivasyon Tanımı	35
2.1.2. Motivasyonun Önemi	36
2.1.3. Motivasyon Süreci	36
2.1.4. Motivasyon Türleri	37
2.1.4.1. İçsel Motivasyon	37
2.1.4.2. Dışsal Motivasyon	38
2.1.5. Motivasyon Teorileri	40
2.1.5.1. Kapsam Teorileri	40
3. ÖRGÜTSEL STRES-MOTİVASYON İLİŞKİSİNE YÖNELİK X BANKASI ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA	45
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	45
3.1.2. Hipotezler	45
3.1.3. Çalışmanın Yöntemi	47
3.1.4. Çalışmanın Modeli	47
3.1.5. Verilerin Toplanması	47
3.1.6. Evren ve Örneklem	48
3.2. Araştırma Sonucunda Elde edilen Bulgular	49
3.2.1. Çalışanların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	49
3.2.2. Ölçek Sorularının Frekans Analizi	52
3. 2. 3. Diğer Analizler	59

3. 2. 3.1. Cinsiyete Değişkenine Göre Yapılan Analizler	59
3.2.3.2. Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan Analizler	59
3.2.3.3. “Şu Anki İşinizi İsteyerek mi Seçtiniz” Değişkenine Göre Yapılan Analizler	63
3.2.3.4. Yaş Değişkenine Göre Yapılan Analizler	67
3.2.3.5. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anova Testi.....	79
3.2.3.6. İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Analizler.....	90
3.2.3.7. Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Analizler	102
3.2.3.8. Unvan Değişkenine Göre Yapılan Analizler	113
3.2.3.9. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Analizler	121
3.3. Stres Düzeyi ile İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Analizler.....	125
4. SONUÇ, DEĞERLENDİRMELER ve ÖNERİLER.....	130
4.1. SONUÇLAR.....	130
4.2. DEĞERLENDİRMELER.....	135
4.3. ÖNERİLER.....	138
EKLER.....	147
ÖZGEÇMİŞ	151

GİRİŞ

Genel anlamda stres, bireyi rahatsız eden etkenlerin (kararsız durum, zorlama, iş yükünün çokluğu) neden olduğu herhangi bir düzen bozukluğuna vücudun vermiş olduğu cevaptır. Her bireyin vücudu benzer düzen bozukluklarına aynı tepkiyi vermeyebilir. Diğer taraftan aynı düzen bozuklukları, değişik zamanlarda, aynı birey üzerinde, farklı düzeylerde vücut tepkisine neden olabilmektedir. Bu yüzden stres “spesifik olmayan tepki” olarak da belirtilmektedir. Stres olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılır. İyi stres olarak da adlandırılan "Olumlu Stres" olumlu sonuçlar çıkartır. Bireyin zor bir amaca ulaşması esnasında onu pozitif yönde etkileyen, bireye doyum ve yaşama sevinci veren strestir. Kötü stres olarak adlandırılan "Olumsuz Stres" ise; bireyin kendine güvenini kaybetmesine ve yetersizlik duygularına kapılmasına neden olan, umutsuzluk, çaresizlik, hayal kırıklığının ortaya çıkmasına neden olan strestir

http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/42/01/972927/icerikler/stres-ve-nedenleri_192174.html).

Literatürde stres kaynakları üç ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar; iş ortamından kaynaklanan faktörler, bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Çalışanın iş yerinden kaynaklanan stres nedenleri ise genel olarak, görev karmaşıklığı, görevi gerçekleştirirken yetki ve sorumlulukları, görev tanımı kapsamındaki roller, rol çatışması/belirsizliği, çalışanlar arasındaki ilişkiler, rekabet, fiziksel imkânlar gibi sıralanmaktadır.

Motivasyon kısaca, bireylerin bir amaca ulaşması arzu ve istekleri şeklinde tanımlanmaktadır. Bireylerin hedeflerine ulaşabilmesi için kendisini doğru şekilde motive etmesi gerekmektedir ya da dışarıdan onun doğru şekilde motive olabilmesi için uyarılarda bulunulması gerekmektedir (Yıldırım, 2007).

Bireylerin genel olarak; içgüdüsel etkenler, fizyolojik etkenler, sosyal etkenler, psikolojik etkenler, sosyo-psikolojik etkenler, başarı etkeni, güç etkeni, bağlanma etkeni, inanç ve tutum etkenleri ile motivasyonunu sağlarlar. Literatürde motivasyon ve iç ve dış motivasyon olarak ikiye ayrılır(<http://www.gonulaydinligi.com/ic-motivasyon-dis-motivasyon-dengesi/>).

İç motivasyon bir işi yapmayı sadece katılma ve tamamlama hevesiyle, iç ödüller için istemek olarak tanımlanır. Otonomi, yeterlilik duygusu, aidiyet duygusu iç motivasyonun

öğeleridir. Dış motivasyon ise bireyin bir işi yapması için dış güçlerin etkili olduğu bir durumdur. Bireyin bir ödül alabilmesi ya da cezadan kaçınması dış motivasyondur. Başka birini memnun etmek için çabalamak ta dış motivasyon unsurları arasına girmektedir.

İş yerinde çalışanın verimli olabilmesi için iş motivasyonunun yüksek olması gerekmektedir. İşveren ya da yönetici çalışanın içsel ve dışsal motivasyon şeklinde ayrılan motivasyonunu yüksek düzeyde tutması için motivasyon kaynakları doğru belirlenmeli ve doğru zamanda yeteri miktarda çalışana sunulmalıdır.

Çalışanın başlı başına motivasyonunun yüksek olması iş veriminin yüksek olması anlamına gelmemektedir. Kimi zaman farklı etmenler motivasyonu ve iş verimliliğini düşürmektedir. Burada en önemli etmen şüphesiz strestir.

Örgütsel stresin iş motivasyonu üzerindeki etkisinin ele alındığı bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde stres ve örgütsel stres kavramları ayrıntılı olarak ele alınırken, ikinci bölümde motivasyon hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır. Konunun bir banka çalışanları üzerinde yapılan anketle irdelenmesi ise üçüncü bölümde ele alınmıştır. Sonuç, değerlendirmeler ve önerilerde ise araştırma sonucu elde edilen bulgular ortaya konularak, değerlendirme ve önerilere yer verilmiştir

1. STRES VE ÖRGÜTSEL STRES KAVRAMLARI

1.1. Stres Kavramı

1.1. 1. Stresin Tanımı

Baltaş ve Baltaş (2008) “stres” kelimesinin kökenine değinerek, 17. yüzyılda stres kelimesinin Latince zorluk çekmek anlamına gelen “stringere” kelimesinden türediğini ve sıkıntı ve üzüntü anlamında kullanıldığını belirtmişlerdir. 18. ve 19. yüzyıllarda söz konusu kelime insanların organları ve zihinsel güçlerine atıfta bulunularak baskı, güç, gerilme ve zorlama çaba anlamlarında kullanılmaktaydı. Baltaş ve Baltaş (2008), ayrıca fizik ve mühendislik alanı içerisinde stres kelimesinin dış güç ya da basınç tarafından üretilen gerilme olarak da kullanıldığını ifade etmişlerdir.

Cannon (1935), stresi özellikle insanın karışık bir durumun karşısında mücadele etmesi gereken acil durumlara tepkisi olarak tanımlamaktadır. Diğer bir açıdan ise, organizmanın çevresine verdiği 'kavga et-kaç tepkisi' olarak ifade etmektedir. Rout (2002), konuya “bir insan tehlikede ya da karışık bir durum içerisinde olduğunda, ya mücadele edecek ve sorunla yüzleşecek ya da durumdan en hızlı bir şekilde uzaklaşmayı seçecektir” şeklinde yaklaşmaktadır.

Organ ve Hammer’a göre (1982) stres, istenmeyen şartların, rahat olmayan zihnin ve hoş olmayan fiziksel duyuların karışımının oluşturduğu tüm unsurlardır.

Moorhead ve Griffin (1989) stresi kişinin kendisi üzerine çok fazla psikolojik ve fiziksel talep yükleyen dürtücü şeye verdiği uyumsal tepki olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca insanların stresli koşullara çok farklı ve çeşitli şartlarla uyum sağladıklarını ve bir insan için aşırı olan durumun diğeri için tolere edilebilir olabileceğine de dikkat çekmektedirler. Gibson ve çalışma arkadaşlarının bahsettiği gibi (1988) “...strese neden olan şeyler stresin potansiyel kaynağı olan çevresel şartlardır. Stresin belirli bir kişi tarafından hissedilmesi ya da deneyimlenmesi o bireyin karakterine bağlıdır. Bazı farklı durumlar – iş çabası, yorgunluk, belirsizlik, korku, duygusal uyarılma gibi – stres yaratabilirler. Bu sebeple iş ortamında tek bir sebebi stres kaynağı olarak soyutlamak oldukça zordur.” Strese sebebiyet veren şeyler genellikle olumsuz (negatif) olarak düşünülürler. Yorucu çalışma saatleri ve

kötü ilişkiler gibi durumlar buna örnek verilebilir. Fakat insanların uyum sağlamasını gerektirebilecek her güç strese sebep olabilir. Bunlar olumlu (pozitif) etmenler de olabilirler.

Robbins (1998) stresin bireyin içerisinde bir fırsatla, sıkıntıyla ya da kişinin arzuladığı şeyle ilgili olarak taleple yüzleşmek durumunda kaldığı ve sonucunun hem belirsiz, hem de önemli olduğu bir dinamik koşul olarak tanımlar. Ona göre, koşulların ne olduğuna bakılmaksızın fırsatın elinden kaçacağı, sıkıntının kalkacağı ya da kayıplardan kaçınılacağı durumlarıyla ilgili olarak şüphe ya da belirsiz bir durum söz konusu olduğunda stres ortaya çıkmaktadır. Stres kazanıp kazanmayacağını bilmeyen bireyler için en üst düzeyde, kazancını ya da kaybını kesin olarak bilen bireyler içinse en düşük seviyededir. Ayrıca Robbins önemin etkinliğine de değinmektedir. Kazanmak ya da kaybetmek önemsiz sonuçlar doğuruyorsa ortada stres de yoktur.

Eren (2007) stresi organizmanın biyo-kimyasal hormonlar salgılayarak iş ortamına ya da çevreye fiziksel ve zihinsel uyum sağladığı süreç olarak tanımlar.

Baltaş'a (2006) göre stres bir organizmanın fiziksel ya da duygusal limitleri zorladığı zaman ortaya çıkar. Kişinin bu zorluklarla başa çıkmaktan yoksun olduğu zamanlarda ya da kişinin gerçek olaylar ile hayal ya da fikir dünyası arasında farklılıklar olduğunda kendisini stresli hissedeceğini belirtir. Bu yüzden sürekli değişen koşullarla mücadele edemeyen kişisel seçimler ve umutlar ile kişilerin başa çıkma mekanizmalarının güçlülüğü hissedilen stres seviyesi üzerinde belirleyici rol oynar.

Stresin birçok tanımı bireyi ve çevreyi uyaran etkileşimi, tepki etkileşimi ya da uyaran-tepki etkileşimi açısından ele almaktadır. Bunlar:

Uyaran tanımıyla stres, gerilmenin baskı ve deformasyon olduğu yerlerde gerilme tepkisiyle sonuçlanan bireyin üzerindeki güç ya da uyarıcı etkidir. Bu görüşü ileri sürenler stresin kaynağını bireyin dışında kabul etmektedirler. Bu yöntem stresi çevrenin uyarıcı karakteristiği olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım birçok konuda yetersizliği bakımından tartışılmıştır. Gibson'a göre (1988) bu tanımlama bireysel farklılıkları göz ardı etmektedir. Rout'un (2002) yaptığı Lazarus (1966)'un eserlerinde ise, hiçbir objektif ölçütün bir durumu stresli olarak tanımlaya yeterli olmadığı vurgusu yapılır ve sadece stresi deneyimleyen bireylerin bu durumu tanımlayabileceklerinden bahsedilir. Diğer taraftan, bu modelin

eksikliklerinin olmasına rağmen genel olarak bireyleri etkileyebilecek olan ortak stres sebeplerinin tanımlanmasında örgütlere katkısı da bulunmuştur.

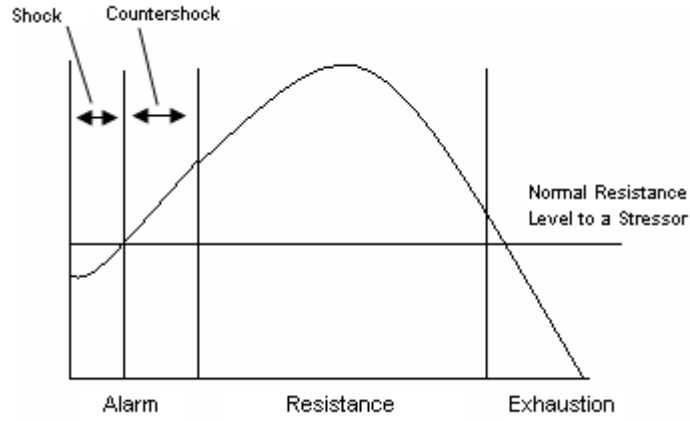
Stresin *tepki* odaklı tanımın kökenleri tıp alanına aittir ve konuya fizyolojik açıdan yaklaşımdır. Tepki odaklı yaklaşım stresin rahatsızlık veren uyarıcıya karşı bir tepki olduğunu öne sürer. Gibson ve çalışma arkadaşları (1988) stresin tepki olarak tanımının strese sebebiyet veren durumların dışsal etken ya da potansiyel olarak zararlı durum olduğu yerlerde çevresel stres sebeplerine bireyin fizyolojik ve psikolojik tepkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bu tanımın stres tepkisinin doğasını tespitinde başarılı olmadığını ya da hatta stres tepkisi ortaya çıkıp çıkmayacağını ölçmesindeki başarısızlığını öne sürmüşlerdir.

Uyaran-tepki tanımına göre stres, çevresel uyaranla ve bireyin tepkisinin arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Stres uyaran ya da tepkiden daha fazlası olarak kabul edilir. Stres, çevredeki uyaran koşullarla bireyin bunlara belirli bir biçimde vereceği tepkiye doğal yatkınlığı arasındaki etkileşim olarak görülür. Rout (2002) stres üzerine kurulan hem uyaran hem de tepki odaklı teorilerin bireyin önemini göz ardı ettiklerine değinmiştir. Aynı durumla karşı karşıya kalan bireylerden bazılarının stresi deneyimlerken diğerlerinin böyle bir deneyim yaşamayacağını, bu bakımdan stresin bireyin durumu algılamasına bağlı olan öznel bir deneyim olduğunu ileri sürer.

1.1.2. Stresin Aşamaları

Rout (2002), Selye'nin stresi ve etkilerini sistematik olarak inceleyen ilk araştırmacılardan biri olduğunu belirtmiştir. Selye'ye göre stres vücudun onun üzerine yapılan talebe karşılık özgül olmayan (fizyolojik) tepkisidir.

Selye stresi organizmanın özellikle korku, sinir ve hayal kırıklığı gibi belirli istemeyen duygusal durumların yanı sıra acı, aşırı fiziksel çaba gibi çeşitli fiziksel uyarana verdiği tepki olarak tanımlar (Rout, 1982). Selye'nin bu konuya olan ilgisinin bir tıp öğrencisi olarak birçok farklı hastalığın başlangıç safhasında ortak olan semptomlarını ve belirtilerini fark etmesiyle başladığına dikkat çeker. Yorgunluk, anoreksiya ve yüksek ateş birçok farklı klinik bozukluklarının bir parçası olarak gözükmektedir. Ortak özellikler Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu (GAS) olarak adlandırdığı durumu oluşturmaktadır. Alarm, direnç ve tükenme olmak üzere üç adet belirli aşamaları vardır:



Şekil 1.1 Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu Kaynak: Rout (2002)

Aşama 1- Alarm reaksiyonu: Genel adaptasyon sendromunun ilk aşaması olan alarm reaksiyonu strese sebebiyet veren etkene verilen ilk tepkidir. Rout (2002) stresin ilk aşamasında insanların bedenlerini fiziksel aktiviteye hazırlayan 'kavga et-kaç tepkisi' sergilediklerini belirtmiştir. Rout (2002) bu ilk tepkinin bağışıklık sisteminin etkinliğini de düşürebildiğini, insanların bu safhada hastalığa yatkın olduklarını belirtmiştir. Gibson ve çalışma arkadaşları (1988) bu aşamada, strese sebebiyet veren durumun fark edilme aşamasında, beynin tüm vücut sistemine biyo-kimyasal mesaj gönderdiğine dikkat çekmiş ve böylece solumun hızlandığını, kan basıncının arttığını, göz bebeklerinin büyüdüğünü ve kasların gerildiğini belirtmiştir. Eğer stres sebebi ortadan kaldırılmazsa, GAS direnç aşamasına geçecektir.

Rosh'un (1980) belirttiği üzere alarm reaksiyonu şok (pasif olanlar ve şokun ya da hasarın izlerini yansıtanlar) ve kontrşok (hasara karşı aktif savunmanın bir amaca yönelik tezahürü) olmak üzere iki aşamadan meydana gelmektedir. Alarm reaksiyonun ikinci fazı kronik strese maruz kalındığı durumlarda direnç aşamasına nasıl olduğu anlaşılmadan bağlanır. Fakat şok safhası tersine dönmüş bile olsa sistemik strese maruz kalmayı göstererek oluşturulan bireysel kimlik yöntemi direnç durumunda sonlanmamıştır.

Aşama 2- Direnç Aşaması: Bu aşama bazen direnç aşaması yerine adaptasyon aşaması olarak da adlandırılır. Bu safha sırasında stres devam ediyorsa beden maruz kaldığı strese adapte olabilir. Birçok düzeydeki değişiklikler strese sebebiyet veren sebeplerin etkilerini azaltmak adına vuku bulur. Direnç aşamasında bulunmanın belirtileri arasında yorgunluk,

anksiyete ve gerginlik vardır. Bir insanın strese sebebiyet veren etkenlere karşı direnmesi için enerji, konsantrasyon ve yetenek kaynağı sınırlıdır. Bu aşamada strese sebebiyet veren belirli bir etkene karşı direnç yüksek olabilirken, diğerlerine karşı düşük olabilir. Bu yüzden bireyler diğer stresli oldukları dönemlere kıyasla genellikle bu aşamada hastalığa daha çok yatkın olurlar (Gibson ve arkadaşları, 1988). Rosh (1980) alarm reaksiyonunun morfolojik ve biyo-kimyasal değişimlerinin direnç aşamasında kaybolduğunu ve bazı etkilerin tamamen tersine döndüğünü belirtmiştir.

Aşama 3- Tükenme Aşaması: Bu aşamada stres bir süre devam eder. Bedenin strese karşı koyduğu direnç zamanla azalır ya da aniden düşer. Genellikle bağışıklık sistemine ve vücudun hastalıklara karşı direnebilmesine bağlıdır. Uzun süre strese maruz kalan hastalar kalp krizi geçirebilir ya da zayıflayan bağışık sistemlerinden ötürü ciddi enfeksiyonlara yakalanabilirler (Rout, 2002). Rosh (1980), en iyi şekilde adaptasyon sağlamış organizmaların bile sonsuza kadar direnç durumunu devam ettiremeyeceğini ve bununda enerji adaptasyonu kavramına sebebiyet vereceğini öne sürmüştür.

1.1.3. İyi ya da Kötü Stres

Baltaş ve Baltaş'ın (2008) belirttiği gibi stres genellikle olumsuz duygular ve zararlı sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda, hem fiziksel hem de zihinsel baskı insanları alternatif yollar aramaya, daha zor ve yeni şeyler denemeye sürükler. Baltaş ve Baltaş (2008) insan hayatında hâkim olan üç ana duygunun olduğundan bahseder: olumlu duygular, olumsuz duygular ve kayıtsız kalınan duygular. Olumlu (pozitif) duyguları sevgi, saygı, güven, inanç, kabullenme, arkadaşlık gibi durumları içeren duygular olarak tanımlamışlardır. Negatif duyguların ise kin, güvensizlik, küçümseme, hasımlık gibi duygulardan oluştuğunu belirtmişlerdir. Son olarak da kayıtsız kalınan noktalar da toleransı arttırmaya yardımcı olurlar. Tüm bu duyguların insanın psikolojik çerçevesini kurduğunu söylemişlerdir. Tüm bu duygularla birlikte insanlar olayları duyumsarlar ve onları iyi ya da kötü strese sebep olan şeyler olarak değerlendirirler.

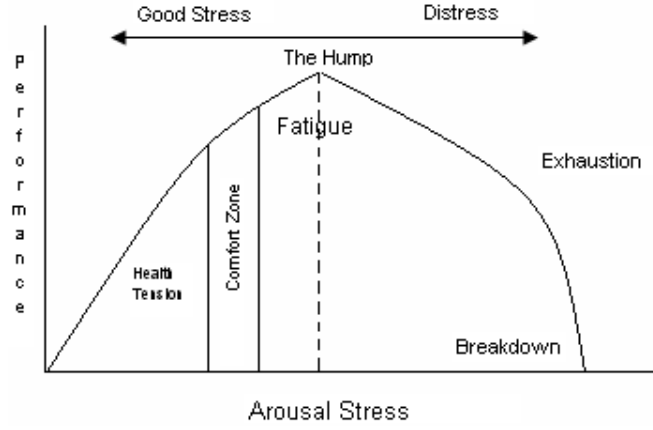
Baltaş'a (2006) göre stresin yeterli seviyesi hayata eğlence ve enerji katar ve zihinsel olarak insanların kendilerini geliştirmelerine, problemlerle başa çıkarken alternatif iyi yollar aramalarına yardımcı olur. Baltaş kitabında (2006) 1990'lı yıllarda İngiltere'de gerçekleştirilen araştırmalardan bahsetmiştir. Bu araştırmalar kortizol seviyesinin (stres

hormonu) hafta içi günlerinde hafta sonlarına göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yüksek kortizol oranı aşırı yorulmaya sebep olur fakat makul seviyedeki kortizol kan basıncını ve kardiyovasküler sistemi düzenler ve organizmaya gün içerisinde zor meşgalelerle uğraşacak enerjiyi sağlar.

Zuck'a göre (2002) stres başlı başına olumsuz bir olgu değildir; hatta stres sadece hayatın kaçınılmaz bir parçası olmayıp, korku ve gerilimin yanı sıra fazla eğlence ve zevkten de kaynaklanmaktadır. Stres hem iyi hem kötü olabilir. İnsanları motive ve teşvik edebilir ya da birçok tehlikeli yan etkiye sebebiyet verebilir.

Stres dört ana kategoriden oluşmaktadır: östres, *distress (sıkıntı)*, yüksek stres ve hipostres: (<http://howtorelievestress.org>)

- *Östres* zihni ve bedeni muhtemel zorluklara hazırlayan stresin olumlu halidir.
- *Distress* stresin olumsuz (negatif) formudur. Bedenin değişikliklerle başa çıkamadığı ve genellikle normlardan sapmalar olduğu durumlarda ortaya çıkar. Kişilerin üstesinden gelmekte başarısız olduğu iş tanımındaki ya da rutinlerdeki değişiklikler *distress* için tetikleyici durumlardır.
- *Hiperstres* bireyler işle başa çıkamadıklarında ortaya çıkar. Gereksiz durumlar üzerine yaşanan ani duygu bozuklukları belirtileri arasındadır.
- *Hipostres* vaktin değerlendirilemediği, sürekli sıkılınan ve motivasyonsuz olunan durumlarda ortaya çıkar. Bu yetersiz stres miktarından kaynaklanmaktadır. Eğer iş tanımı sıkıcı ve monoton ise hipostrese sebebiyet verebilir.



Şekil 1.2 İnsan Fonksiyonu Eğrisi
Kaynak: <http://stress.org/images/definition-stress-lg.gif>

İnsanın stres algısı ve strese tepkisi tamamen kişiseldir. Bir kişinin stres yaratan belirli bir unsura tepkilerine bakmak kişinin özel fiziksel, duygusal ve zihinsel kaynaklarını ve sınırlarını daha iyi anlamaya katkıda bulunur.

1.1.4. Stresin Semptomları

Stres hem fiziksel hem de zihinsel semptomlara sebebiyet verebilir. Stresin etkileri farklı insanlarda farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Kendi kendini motive etme, daha çok çalışmaya teşvik olma, daha iyi bir hayat idame ettirmek için artan istek gibi bazı pozitif etkileri mevcuttur. Fakat çoğu etki yıkıcı olmakla birlikte tehlikeli de olabilmektedir. Cox (1978) stresin beş potansiyel etkisini tanımlamıştır. Bunlar:

- **Öznel Etkiler:** Anksiyete, saldırganlık, umursamazlık, sıkıntı/bıkkınlık, depresyon, yorgunluk, hayal kırıklığı (mahrumluk), öfkeli, kendine güvensizlik, endişe, yalnız hissetme.
- **Davranışsal Etkiler:** Kazaya yatkınlık, alkol bağımlılığı, uyuşturucu bağımlılığı, duygu patlaması, çok yeme ya da sigara içme, fevri davranış, endişeli kahkaha.
- **Bilişsel Etkiler:** Doğru karar verememe, zayıf konsantrasyon, kısa dikkat süresi, eleştirilere karşı aşırı duyarlılık, psikolojik engel.

- **Fizyolojik Etkiler:** Kan şekeri seviyesinde yükselme, kalp atış hızında ve kan basıncında artış, ağızda kuruluk, terleme, göz bebeklerinde büyüme, sıcak basması, üşüme
- **Örgütsel Etkiler:** Devamsızlık, işgücü devri, düşük verimlilik, iş arkadaşlarına karşı yabancılaşma, iş tatminsizliği, azalan örgütsel bağlılık.

1.1.5. Stresin Sebepleri

Healy ve McKay (2000) göre strese sebep olan şeyler sevilen birinin ölümü, boşanma gibi büyük felaketlerden iş ile ilgili sorumluluklara kadar dağılım gösterebilir.

Washington Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden Thomas Holmes ve Richard Rahe 1967 yılında Sosyal Olaylara Yeniden Uyum Derecelendirme Ölçeği (SRRS) geliştirmişlerdir.

Tablo 1.1 Sosyal Olaylara Yeniden Uyum Derecelendirme Ölçeği

Yaşanan Olay	Ortalama değer
1. Karının/Kocanın vefatı	100
2. Boşanmak	73
3. Evliyken ayrı yaşamak	65
4. Hapishanede ya da diğer kurumlarda olmak	63
5. Yakın aile üyesinin vefatı	63
6. Kişisel hastalık/yaralanma	53
7. Evlilik	50
8. İşten çıkarılma	47
9. Evliyken Barışma	45
10. Emeklilik	45
11. Bir aile üyesinin sağlığında ya da davranışlarında bozulma	44
12. Hamilelik	40
13. Cinsel sorunlar	39
14. Aileye yeni bir üyenin dâhil olması (doğum, evlat edinme, yaşlı bireyin yanınıza taşınması ve)	39
15. İş yerindeki uyum (şirketlerin birleşmesi, yeniden örgütlenme, iflas)	39
16. Finansal durumda değişiklikler (normalden daha kötü ya da daha iyi durumda olmak)	38
17. Yakın bir arkadaşın vefatı	37
18. Farklı bir işte çalışmak	36
19. Eşlerle yapılan kavgaların sayısında değişim (genellikle çocuk yetiştirmekle ve kişisel alışkanlıklarla ilgili olarak kavgaların normalden fazla ya da az olması)	35
20. \$10000'dan fazla kredi kullanmak –yüksek miktarda-(ev almak, iş kurmak vb.)	31
21. Krediden icralık olmak	30
22. İş yerinde sorumluluklardaki değişimler (terfi, rütbe indirme, muadil göreve nakil)	29

Yaşanan Olaylar	Ortalama değer
23. Çocuğun evden ayrılması	29
24. Eşin ailesiyle ilgili sorunlar	29
25. Önemli kişisel bir başarı	28
26. Eşlerden kadının ev dışında çalışmaya başlaması/ayrılması	26
27. Okula başlamak/bitirmek	26
28. Yaşam standartlarında büyük değişiklikler	25
29. Alışkanlıkların gözden geçirilmesi	24
30. İşverenle sorun yaşamak	23
31. Çalışma şartlarında ve saatlerinde değişiklikler	20
32. Taşınmak	20
33. Okul değiştirmek	20
34. Dinlenme şeklinde ve süresindeki değişiklikler	19
35. Dini aktivitelerin değişmesi	19
36. Sosyal aktivitelerdeki değişiklikler	18
37. Düşük miktarda kredi kullanmak (\$10000'dan az)	17
38. Bir araya gelen aile bireylerinin sayısındaki değişiklik	16
39. Uyku alışkanlığındaki değişiklikler	15
40. Yeme alışkanlıklarında değişiklik	15
41. Tatiller	13
42. Bayramlar	12
43. Önemsiz sayılabilecek suç işlemek (trafik cezası, kırmızı ışıkta geçme, huzuru bozma vb.)	11

Kaynak: Rosh(1982)

SRRS hayat değişimiyle ilgili 43 adet madde listelemişlerdir. Farklı yaşlardan kadın ve erkekler kendileri üzerlerinde yarattıkları etkilerin önemine göre olayları her birine 0'dan 100'e kadar (LCU) puanlar vererek sıralamışlardır. Yirmi yılı aşkın bir süre içerisinde 5000'den fazla röportaj katılımcıların hastalık geçmişleriyle ilişkilendirilmiştir. Detaylı röportajlar olumlu stresin yanı sıra negatif stresi ortaya çıkarmayı denemiştir. En önemli 15 duruma bakıldığında, bunlardan 10'unun aileyle ilgili olduğu ve beş tanesinden en az 3'ünün bireylerin işleriyle alakalı olduğu görülmektedir.

Gibson ve çalışma arkadaşlarına göre (1988) birçok birey kendi kişisel tatmin ve kimliklerinin önemli bir kısmını işlerinde bulmakta ve iş ve iş dışı aktiviteleri genellikle birbirlerine bağlı olmaktadır. İş yerindeki ve evdeki stresin arasındaki farklılığın yapay olduğunu savunmuşlardır. Zira iş yerindeki stresin kaynağı kişinin iş dışındaki aktivitelerine de yayılmaktadır. İş yerindeki stres ve iş dışındaki stres genellikle birbiriyle ilişkilidir. Bu çalışmadaki asıl odak noktası iş yerinde strese sebebiyet veren durumlar olacaktır.

Bu tarz ölçümlerin stresi değerlendirmek için tek başına kullanılmasına karşı itirazlar da mevcuttur. Rosh (1982) hoşnut edici olayların huzursuzluk veren olaylar kadar talep edilmediğini belirtmiştir. Diğer taraftan kişilerin bahsettikleri şeylerin gerçekliği önemlidir. Bazı bireyler kronik hastalıklarını temize çıkarmak için olayları büyütür ya da değişen beslenme alışkanlıkları, sigara alkol kullanımı, sakinleştirici kullanımı gibi stresle ilgili olarak bilinen olaylar ya da hayat koşulları yaratarak tepki gösterebilmektedir.

Stresin sebepleri genel sebepler, çevresel faktörler ve kişilik faktörleri olarak gruplandırılabilir. Bu çalışma örgütlerdeki stres faktörlerini incelemeyi amaçlamakla birlikte, mesleki stresin ayrıntılarından önce aşağıda diğer üç faktörden bahsedilecektir.

1.1.5.1. Genel Sebepler

Healy ve McKay (2000) genel sebepleri aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır:

Tehdit: Bir kişinin tehdit algılaması stres duyulmasına sebep olacaktır. Fiziksel tehdit, toplumsal tehdit ya da finansal tehdit gibi durumları içerir. İhtiyaçlara karşı oluşabilecek her tür tehdit stresin deneyimlenmesine sebep olmaktadır.

Korku: Tehdit korkuya sebep olur, korku da stresi yaratır. Korku stresin gerçek kaynağı olan çeşitli sonuçlara sebep olur.

Belirsizlik: Belirsizlik olduğu durumlarda insanlar olabilecekleri tahmin edemezler, bu da onların durumları kontrol edememesine, korkmasına ya da belirsiz olan şeyin onları tehdit etmesine neden olur.

Bilişsel Uyumsuzluk: İnsanların yaptıkları ve düşündükleri arasında boşluk olduğu zaman bilişsel uyumsuzluk adı verilen durumu yaşarlar ve bu da strese sebebiyet verir.

1.1.5.2. Çevresel Faktörler

Akgündüz'e göre (2006) teknolojik değişiklikler, şehir hayatıyla ilgili sorunlar, ekonomik şartlar, siyasi istikrarsızlık ve doğal hastalıklar insanlar üzerinde stres yaratmaktadır.

Çevresel stres faktörleri; çevresel koşullar, ekonomik koşullar, siyasi istikrarsızlık ve toplumsal sorunlar olarak sınıflandırılabilir.

Çevresel Koşullar: Çevresel faktörler bireylerin üzerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal değişimlere sebep olurlar. Hava, su kirliliği, küresel ısınma da biyolojik ve sosyo psikolojik sorunlara sebep olmaktadır (Akgündüz, 2006).

Eren (2007) strese sebep olan bir diğer önemli faktörün de ulaşım sorunları olduğundan bahsetmiştir. Eğer iş yeri evden uzaksa ve ulaşım araçları ihtiyacı karşılamıyorsa, insanların fiziksel ve zihinsel olarak bunalmış hissedeceklerini ve bunun da moral bozukluğuna sebebiyet vereceğini belirtmiştir.

Ekonomik Koşullar: Ulusal ve küresel ekonomideki gelişmeler insanları doğrudan etkilemektedir. Bu gelişmeler hem bireyler, hem de kurumlar (örgütler) üzerinde baskı yaratarak onları dolaylı olarak da etkilemektedir. Ekonomik krizler, artan işsizlik oranları, yüksek faiz ve enflasyon oranları belirsizlik atmosferi yaratmaktadır. Ekonomik krizler insanları gelecekle ilgili umutsuz düşünmeye sevk eder. Artan işsizlik insanların bulundukları pozisyonlarda kendilerini güvende hissetmemelerine sebep olur. Yüksek faiz oranları günden güne kişilerin aynı miktar parayla daha az şey satın almalarına sebebiyet verir (Eren, 2007). Akgündüz (2006) yüksek enflasyonun insanları daha çok çalışmaya zorlayacağını, üzerine daha fazla yük bindireceğini ve bu durumun insanların yorgun ve moral olarak tükenmiş hissetmesine sebep olacağından bahsetmiştir. Tüm bu faktörler bireyler üzerinde stres yaratmaktadır.

Siyasi Koşullar: Siyasi istikrarsızlık, devlet politikalarında hızlı değişimler, demokrasiye müdahale (ihlali) ekonomik ve toplumsal yaşamı kötü yönde etkilemektedir. İnsanlar hayatlarıyla ilgili kuşkuludurlar, bulundukları pozisyonlar için endişe duyarlar, şimdiki ve gelecekteki yaşantılarına dair inançlarını kaybederler. Siyasi istikrarsızlık ülkenin ekonomik koşullarını da etkilemektedir. Bu da karşılığında yatırımların azalmasına, vergilerin artmasına, yüksek enflasyonun oluşmasına ve alım gücünün düşmesine sebep olarak çalışma hayatını etkiler (Eren, 2007).

Toplumsal Sorunlar: Akgündüz (2006) temel yaşam olaylarının strese sebep olduğundan bahsetmiştir. Bunlar arasında boşanma, çocuğun evi terk etmesi, hamilelik, yeni bir yere taşınmak, kariyer değişikliği, üniversiteden mezun olmak ya da kanser belirtileri gibi durumlar vardır. Akgündüz (2006) insanların herhangi bir zaman diliminde uğraştıkları temel yaşam değişiklikleri ne kadar fazlaysa stresin de o kadar fazla hissedileceğini

söylemiştir. Yoksulluk, finansal baskılar, ırkçı ve cinsiyet ayrımı ya da cinsel taciz, işsizlik, izolasyon, toplumsal destekten muaf kalmak günlük hayatın kalitesini olumsuz anlamda etkilemektedir.

1.1.5.3. Kişilik

Stres her zaman dış baskılardan ya da taleplerden doğmaz. Stresi kişiler kendileri de yaratabilirler. Belirsizlik ya da endişe, kötümser tavırlar, öz eleştiri, gerçekleşmesi mümkün olmayan beklentiler ve inançlar, öz güvensizlik, aşırı ya da dışa vurulmamış öfke, kararsızlık gibi durumlar içsel stresin sebepleri arasında sayılabilir (<http://helpguide.org>).

Rosh (1982) stres tepkilerinin, karşılık olarak kalıtsal, mahalle baskısı, modifikasyona yatkın olan diğer çevresel etkilerin fonksiyonu olabilecek davranışlar tarafından ortaya çıkarılabileceğini belirtmiştir.

A Tipi ve B Tipi Kişilik: Rout (2002) A tipi davranış biçimi fikrinin 1960'ların başında Meyer Friedman ve Ray Rosenman adında iki kardiyolog tarafından ortaya çıkarıldığını ve daha sonra belirli davranışsal modeller ve koroner kalp hastalıklarının (CHD) yaygınlığı arasında ilişki kurarak geliştirildiğini belirtir. Onlara göre bu özellikler “koroner kalp hastalığına yatkın kişilerin davranış biçimleri” A Tipi (CHD riski yüksek), buna karşı olarak da daha rahat olarak tanımlanan (CHD riski düşük) B tipi kişiliklere atıfta bulunmaktaydı. Olağan dışı davranış biçimlerinin kliniğe gelen hastaların ortak özelliği olduğunu gözlemlediler. Gibson ve arkadaşları (1988) bu kardiyologların hastalarla konuşarak ve onları gözlemleyerek davranış biçimlerini ve özelliklerini ortaya çıkardıklarını belirtmişlerdir. Nihayetinde bu duruma A Tipi Davranış Biçimi (TABP) adını vermişlerdir. TABP'ı olan insanın karakter özellikleri: kronik olarak kısa süre zarfı içerisinde kendini birçok şeyi yapmaya zorlamak, agresif, hırslı, rekabetçi ve etkin olmak; hızlı konuşma, başkalarını söylediklerini bitirmede zorlamak; sabırsız olmak, beklemekten nefret etmek, beklemenin zaman kaybı olduğunu düşünmek, zihnin sürekli işiyle meşgul olması, olaylarla, insanlarla ve şeylerle sürekli mücadele içinde olmak. Taban tabana zıt olan B Tipi ise, TABP özelliklerinin hiçbirini içermez ve genellikle zamanla ve insanlarla çatışma halinde olmaz. B Tipi insanlar işlerini tamamlamak isterler, daha sıkı çalışırlar ve onlara sabit bir hızda çalışmalarını sağlayan ve zamana karşı yarışmayan kendilerine güvendikleri bir çalışma tarzları vardır.

A Tipi sendromu sosyal ve fiziksel çevreye karşı verilen kronik, kavgacı mücadelelerden biridir. A Tipi kişisi işlerin çabucak halledilmesi için çaba sergiler, birçok işin tek seferde yapılması için uğraşır ve bundan maksimum verimlilik ve sonuç bekler (Organ ve Hammer, 1982). Rosh'a (1982) göre bu kişiler çok fazla şeyi tamamlamaya çalışan ya da çok fazla aktivitenin içine dâhil olan, çok fazla şeyi çok kısa süreye sığdırmaya çalışan beklenenden daha başarılı kişiler olarak nitelendirilebilir. Moorhead ve Griffin (1989) B Tipi kişileri daha az rekabetçi, kendini işine daha az adayan, ivedilik hissi kuvvetli olmayan, insanlarla ve zamanla daha az problemi olan ve hayata daha dengeli, rahat yaklaşabilen kişiler olarak tanımlamışlardır. Friedman ve Rosenman (1960) insanların salt A Tipi ya da B Tipi olmadığına dikkat çekmiş, bunun yerine insanların birinden birine daha fazla yatkın olduklarını belirtmişlerdir.

1.2. Örgütsel Stres Kavramı

1.2.1. Örgütsel Stresin Tanımı

Örgütsel stres iş beklentileri ve yetenekler, kaynaklar ya da çalışanın ihtiyaçları birbirini karşılamadığı zaman ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepkidir (<http://cdc.gov/niosh/>). Tutar (2000), örgütsel stres yerine kullanılan mesleki stres, iş stresi, endüstriyel stres, iş baskısı, iş ile ilgili gerginlik gibi pek çok kavramın olduğuna değinmiştir.

Stresle ilgili bozukluklar, psikolojik bozukluklar, diğer duygusal gerginlikler, uyumsuz davranışlar ve bilişsel bozukluklar da dâhil olmak üzere çeşitli durumlara sebep olurlar. Bu durumlar da yetersiz iş performansına ve hatta yaralanmalara bile neden olabilir (<http://cdc.gov>).

İş stresi kavramı bazen mücadeleyle karıştırılabilir, ancak bu iki kavram birbirinden farklıdır. Mücadele psikolojik ve fiziksel olarak enerji verir ve yeni yetenekler kazanmak ve işte uzmanlaşmak için motivasyon sağlar. Zorluğun üstesinden mücadeleyle gelindiğinde, birey rahatlamış ve tatmin olmuş hisseder. Bu yüzden mücadele sağlıklı ve üretken işler için önemli bir malzemedir.

1.2.2. Örgütsel Strese Neden Olan Faktörler

Her işin potansiyel stres kaynağı vardır. Rout (2002) her iş için ortak olan altı adet mesleki stres kaynağını tanımlamıştır. Faktörlerin beşi iş ile ilgilidir. İş yerindeki stresin sebepleri sadece iş ortamıyla sınırlı değildir ve iş/ev ortak yüzeyi de önemlidir. Bu faktörler şu şekilde belirtilmiştir:

1. İşe Özgü Faktörler
2. Mesleki Gelişim
3. Rol Odaklı Stres
4. İşyeri İlişkileri
5. Örgütsel Yapı ve Örgüt İklimi
6. İş/ Ev Ortak yüzeyi

1.2.2.1. İşe Özgü Faktörler

Fiziksel çalışma koşulları, iş yükü, vardiyalı iş/gece işi, yeni teknoloji ve seyahat gibi pek çok faktör işe özgü faktörler olarak sıralanabilir. Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Fiziksel Çalışma Koşulları: Ses, aydınlatma ve aşırı sıcaklıklar gibi çalışma ortamının fiziksel durumları kişinin ruh halini ve zihinsel durumunu etkiler. Rout'un (2002) Kornhauser'den (1965) yaptığı alıntıda uygunsuz çalışma koşulları, hızlı çalışma gerekliliği, çok fazla fiziksel gayret sarf etmek, fazla ve uygunsuz saatlerde çalışmak doğrudan doğruya zihinsel sağlığı kötü etkiler.

Gibson ve çalışma arkadaşları (1988) fiziksel çevre stres yaratanlarını 'mavi-yaka stres yaratıcılar' olarak adlandırmıştır. Zira bunlar genellikle mavi yakalı çalışanların karşı karşıya kaldığı sorunlardır. Birçok mavi yakalı işçi çalıştıkları işlerin sözde sağlık sonuçlarından endişeli ve bundan dolayı stres altındadır.

Moorhead ve Griffin'in (1989) belirttiği gibi sıcaklık önemli bir etmendir. Aşırı sıcaklık ya da soğuklarda dışarıda çalışmak, aşırı ısıtılmış ya da soğutulmuş ofislerde çalışmak strese sebep olabilir. Rout (2002) kritik kararlar alınması, yetenekli eylemlerin performansı gerektiğinde, işin sıcaklık koşullarından etkilenebileceğini belirtmiştir. Çok fazla ısıtılmış ortamlarda çalışmanın diğer strese sebebiyet veren şeylere daha az tolere edilmesine sebep olduğuna ve çalışanın motivasyonunu kötü bir şekilde etkilediğine dikkat çekmiştir.

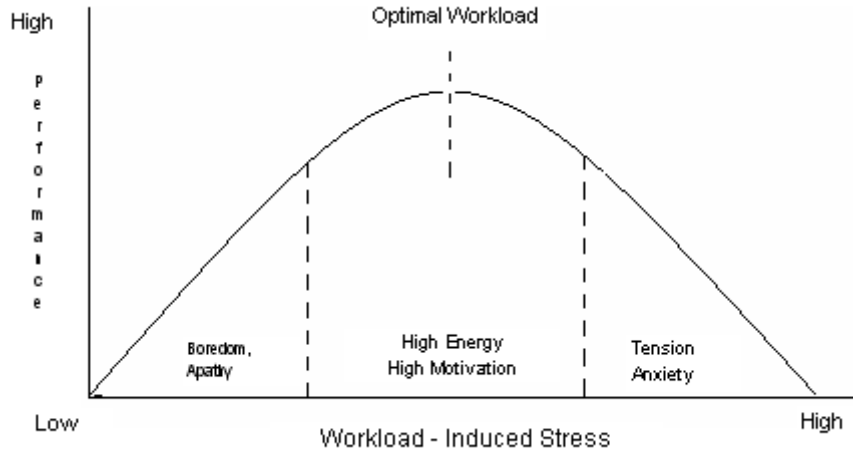
Diğer bir potansiyel stres kaynağı ise aydınlatmadır. Tutar'ın (2000) bahsettiği gibi aydınlatmanın az olması ve göz kamaştıran türden olması göz yorgunluğuna, baş ağrısına, görüş bozukluklarına, gerginliğe neden olur.

Ofisin dekorasyonu da sorun yaratabilir. Kötü dekore edilmiş ofisler kişilerin özel yaşamı için olanak tanımayabilir ya da çok fazla ya da çok az sosyal etkileşim sağlayabilirler. Moorhead ve Griffin'e göre (1989) çok fazla etkileşim kişinin işine odaklanmasını etkileyebilir, çok azı da sıkılmaya ve yalnız hissetmeye sebep olur.

Gürültü de işyerlerinde önemli bir stres faktörüdür. Gürültü çok ama kabul edilebilir olduğunda daha az strese sebebiyet verir (Rout, 2002). Tutar (2000) çok fazla gürültünün diğer stres yaratabilecek durumlara edilen tolerans seviyesini azalttığını ve motivasyonu kötü etkilediğini belirtmiştir.

İş yükü: Hem çok fazla hem çok az iş yükü araştırmacılar tarafından stres kaynağı olarak belirtilmiştir. İş yükünün arasındaki farklılıklar nicel açıdan çok ya da az iş yükü ve nitelik açısından çok fazla ve az iş yükü olarak tanımlanmıştır.

Gibson ve arkadaşları (1988) *nicel olarak fazla yükü* çok fazla yapılacak şey olması ya da işi tamamlamak için zamanın yetersiz olması olarak tanımlamışlardır. Diğer taraftan *nitel olarak fazla yük*, bireyler işlerini tamamlamak için kendilerini yeteneklerden yoksun hissettiği durumlarda ya da performans standartları çok yüksek olduğunda ortaya çıkar. Gibson ve çalışma arkadaşlarının da belirttiği gibi (1988) nicel olarak fazla yük kolesterol seviyesinde artışa sebep olur ve iş konusunda en az tatmin sağlayan kişilere en fazla zararı verir. Fazla iş yükü kendine güveni zedeler, iş motivasyonunu azaltır, devamsızlığı arttırır ve karar verme kalitesinde düşüşe sebep olur, kişiler arasındaki ilişkileri bozar ve kazalarda artışa sebep olur. Organ ve Hammer (1982) problemin temelini dikkat değişimi için dışarıdan gelen taleplerde ve tepki sıralarının bölünmesinde olduğunu belirtmişlerdir.



Şekil 1.3 İş yükü, Stres ve Performans Kaynak: Moorhead, Griffin(1989)

Rout (2002) *nicel olarak az yükü*, verilen belirli bir süre içerisinde yapılacak çok az işin olması olarak tanımlamıştır. Diğer taraftan *nitel olarak az yük* kişi yapacağı işte kendi yeteneklerini kullanamadığı durumlarda ortaya çıkar. DuBrin (1979) az yükü, kişinin entelektüel birikimini kullanamadığını ve eğitiminin boşa olduğunu, yaptığı işin gerektirdiklerine göre daha kalifiye olduğunu hissetmesi durumunda orta dereceden yöneticilerin ve profesyonel insanların algısı olarak görür.

Vardiyalı İş / Gece İş: Birçok mesleki grup için vardiyalı iş stresin ana kaynaklarından biridir. Vardiyalı çalışanlar yorgunluktan, sindirim sistemiyle ilgili bozukluklardan gündüz çalışan işçilere oranla daha fazla şikâyet etmektedirler (Rout, 2002).

Baltaş ve Baltaş (2008) vardiyalı işin insanların biyolojik, sosyal, psikolojik dengesini aşırı yorgunluğa, uyku problemlerine, sindirimle ilgili problemlere sebep olarak önemli ölçüde etkilediğini belirtmişlerdir. Fiziksel sonuçlarının yanı sıra çalışanların sosyal hayatını aileleriyle ilgili sorunlar yaratarak, çalışanların sosyal aktivitelerine, hobilerine, arkadaşlarına daha az zaman ayırmasına sebep olarak etkilemektedir.

Yeni Teknoloji: Yeteneklerin yetersiz hale geldiği hızla değişen iş ortamında yeni teknoloji stres kaynaklarından biridir. Tutar'ın da (2000) bahsettiği gibi teknolojik gelişmeler insanları yeni beceriler geliştirmeye sürüklemekte, bu becerilerin ve ekipmanların kullanılması insanlar üzerinde stres yaratabilmektedir.

1.2.2.2. Mesleki Gelişim

Mesleki gelişim iş güvencesinden yoksunluk, yüksek ya da düşük terfi, işsizlik korkusu, emeklilik ve diğer performans değerlendirmesi gibi birçok durumu içerir. Rout'a göre (2002) kariyer stresi çoğu zaman yüksek iş tatminsizliğine, düşük performansa, moral bozukluğu ve iş yerinde az verimli insan ilişkilerine sebep olur. Tutar (2000) çalışanların örgütsel politikalar ve uzun vadeli kariyer fırsatlarıyla ilgili daha fazla bilgiye sahip olmaları gerektiğini belirtmiştir. Aşağıda mesleki gelişime yönelik durumlar ayrıntıları ile incelenecektir.

İş Güvencesi: İş kaybı tehdidi, rütbe indirimi tehdidi pozisyonlarının değişiminden zarar göreceğine inanan insanlarda stres kaynağı olabilir (Rout, 2002). Bazı kişiler işlerinden memnun olmasalar bile çalışmaya devam etmek zorundadırlar, zira iş değiştirmek için uygun alternatifleri yoktur

Tutar (2000) çalışanların yaşları ilerledikçe, yeni gelenlerin becerileri tehdit oluşturdukça stresin artabileceğini belirtmiştir. Rekabet çalışanlara tükenmişlik hissi verebilir.

Yüksek/ Düşük Terfi: Rout (2002) bir kişinin gerekli becerilere sahip olmadan ya da önceki pozisyonunda zaten çok çalışıyorsa çok erken bir şekilde terfi ettirilmesi durumunda kişinin öz güven azalması yaşayacağını belirtmiştir. Diğer taraftan terfi beklentisinden yoksun olmak birey işinde uzmanlaştığında stres sebebi olabilir.

Sonuç olarak yüksek terfi ya da rütbe düşürülmesi gibi durumlar sebebiyle insanlar küçük psikolojik semptomlar ve psikosomatik şikâyetlerden ciddi zihinsel bozukluklara kadar davranışsal bozukluklar geliştirmektedir.

İş Performansı: Performans değerlendirmesi hem değerlendiren, hem de değerlendirilen için stres kaynağı olabilir. Yöneticiler tarafından çalışanların düzenli değerlendirilmesi özellikle bir olayın cezalandırılması gerektiği durumlarda stres yaratabilmektedir (Rout, 2002). Bu yüzden Tutar (2000) çalışanların performansları değerlendirilirken nesnel kriterlerin kullanılmasının önemine dikkat çekmiştir.

1.2.2.3. Rol Odaklı Stres

Bireyin işteki rolü, rol belirsizliği, rol çatışması, sorumluluk, kararlara katkıda bulunma seviyesi, sınırlı kaynaklar, statü sembolleri, örgütsel sınırlar içeren mesleki stresin kaynağı olabilir (Tutar, 2000). Bunlar aşağıda incelenecektir.

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Rol çatışması ve belirsizliği büyük örgütlerde stresin önemli kaynakları arasındadır (Organ ve Hammer, 1982).

Rol çatışması organizasyondaki farklı üyelerden gelen birbiriyle çatışan iş talepleri olduğunda ya da kişisel değerleriyle çatışan bir işin içine girildiğinde ortaya çıkar. Rout (2002) ilk iş, yeni patron, transfer, yeni şirket, terfi, şirket yapısındaki değişiklikler gibi rol çatışmasını yaratan durumları sıralamıştır. Organ ve Hammer (1982) rol çatışmasının insanlar arası gerginlik seviyesiyle, düşük iş tatminiyle, çatışmalı rol baskısıyla uğraşan insanlar için güven duygusunun ve saygının azlığıyla ve organizasyondaki güvenin azalmasıyla ilgili olduğu belirtirler. Rol çatışması örgütlerde tamamıyla ortadan kaldırılamamasına rağmen Organ ve Hammer (1982) bunun makul sınırlarda tutulabileceğini önermişlerdir.

Rol belirsizliği kişi rolüyle ve iş arkadaşlarından beklenen davranışlarla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığında ortaya çıkar (Rout, 2002). Çalışanların işlerinde iyi bir performans sergilemeleri için ne yapmaları ve ne yapmamaları gerektiği konusunda kesin bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Çalışanlar haklarını, önceliklerini ve yükümlülüklerini bilmek durumundadırlar. Rol belirsizliği kişinin işini yapabilmesi için gerekli olan haklarının, önceliklerinin ve yükümlülüklerinin bilgisinden muaf olması halidir. Gibson ve çalışma arkadaşları (1988) kişi ne kadar fazla belirsizlik olduğunu iletirse entelektüel birikimini, bilgisini ve liderlik becerilerini o kadar az kullanabilmekte olduğunu belirtmişlerdir. Organ ve Hammer (1982) bireylerin rollerini belirsiz ve stresli bulmaları açısından oldukça farklılık gösterdiğinden bahsetmişlerdir. Zekâya ve kabiliyete bakılmaksızın bazı kişiler hayatlarında daha yüksek derecelerde yapılanmalarını arzu ederken, bazıları da belirsizliğe tahammül edebilmektedirler.

Sonuç olarak rol belirsizliği ve rol çatışması işin ve görevin doğası gereği kaçınılmazdır. Fakat yetkililer ya daha destekleyici bir atmosfer yaratarak ya da daha özenli davranıp rehberlik ederek stresi azaltabilirler.

Sorumluluk: Rout (2002) sorumluluğu kişinin örgüt içerisindeki görevi ile ilişkili olarak potansiyel stres nedeni olarak tanımlar. İnsanlar için artan sorumluluk bireyin diğerleriyle daha fazla etkileşim halinde olması, toplantılara katılması, yalnız çalışması ve bunun sonucu olarak baskıları karşılamak adına daha fazla çaba göstermesi anlamına gelmektedir.

Sorumluluğun farklı türleri farklı stres sebepleri olarak ortaya çıkarlar. Gibson ve çalışma arkadaşları (1988) değişkenleri insanlara karşı sorumluluk ve şeylere karşı sorumluluk olarak sınıflandırmışlardır. İnsanlara karşı ne kadar fazla sorumluluk alınırsa o kadar fazla sigara içtiklerini, kan basınçlarının yüksek olduğunu ve artan kolesterol değerleri olduğunu belirtmişlerdir. Bunun aksine şeylere karşı alınan sorumlulukta tüm bu göstergeler daha düşüktür.

1.2.2.4. İşyeri İlişkileri

Klasik Yönetim Anlayışına karşı olarak çalışanlar salt biyolojik organizmalar ya da fizyolojik güçler değildir. İnsanlar birlikte çalıştıkları kişilerin psikolojik ve sosyal kişilik özellikleriyle de ilgilendirler (Tutar, 2000).

Rout (2002) insanlarla birlikte çalışmanın hem stres hem de destek kaynağı olabileceğine dikkat çekmiştir. Mevki olarak altta çalışanlara, mevkidaşlarla ve süpervizörlerle destekleyici sosyal ilişki insanlar arasındaki baskıyı azaltmaya fırsat verecek ve iş yerinde yaşanan stresi doğrudan doğruya azaltacaktır.

Grup içinde ve insanlar arasındaki çatışmalar, zıtlıklar örgütsel hayatın bir parçasıdır. Bireyler ya da gruplar ne zaman sınırlı kaynak temini için rekabete girerse çekişmeler meydana gelecektir. Örgütsel zıtlık/çalışma kritik noktaya ulaştığında zihinsel sağlık da bundan etkilenir. Belirsizlik, bir yapıdan yoksunluk insanları daha endişeli hale getirir (Dubrin, 1979).

Çalışma ortamlarını sosyal ofisler haline getirmek için monoton çalışma programları azaltılmalı, çalışanların becerilerinden faydalanılmalı, çalışanlar, yapı ve sosyal gruplar arasındaki ilişkiler incelenmelidir. Tutar (2000) örgütsel stresi azaltmak için çalışma takımları oluşturmak, esnek çalışma saatleri yaratmak, iş genişletmesi, çalışanların alınan kararlara katkıda bulunmasının sağlanması başarı hikâyelerinden ve müzikten faydalanılması gibi aktiviteler önermiştir.

1.2.2.5. Örgütsel Yapı ve Örgüt İklimi

Örgütün yapısı ve iklimi iş yaşantısını ya stresli ya da tatmin edici yapabilir.

Rout (2002) karar vermeye katılım fırsatı oldukça fazla işin mesleki tatmin yarattığını, kişinin kendisine güvenmesini ve işiyle ilgili daha az tehdit sağladığını belirtmiştir. Çalışanların karar verme sürecine dâhil olmaları örgüt içinde çalışan yatırımının artmasını, aidiyet hissinin yaratılmasını ve iletişim kanallarının geliştirilmesini sağlamaktadır. Gibson ve çalışma arkadaşları (1988) bazı kişilerin katılımcı karar vermeyle ilgili olarak yılgınlık hissedebileceğini ve diğerlerinin de bu durumu süpervizör ya da yöneticinin son sözü söyleyeceği geleneğine karşı bir tehdit olarak algılayabileceğini belirtmiştir. Organ ve Hammer'ın (1982) alıntılardığı Kiev ve Kohn'un 1979'da yaptığı araştırmaların sonucuna göre örgütlerin "genel siyasi iklimi" en çok bahsedilen üçüncü stres kaynağıdır (sırasıyla ilk ikisi-"ağır iş yükü" ve "iş ile ilgili yapmam gereken şeyle ne yapmak istediğim arasındaki uyumsuzluk").

Örgütsel yapı üzerinde çalışılan bir diğer stres kaynağıdır. Gibson ve çalışma arkadaşları (1988) uzun (bürokratik olarak şekillenmiş), orta ve düz (daha az resmi şekillenmiş) örgütlerin iş tatmini, stres ve performans üzerindeki etkilerini inceleyen ticari satış elemanları üzerinde yapılan araştırmadan bahsetmişlerdir. Bu çalışmadaki araştırmacılar bürokratik özellikleri en az taşıyan şirketteki satış elemanın diğer uzun ve orta örgütlerdeki satış elemanlarına nazara daha az stres ve daha fazla iş tatmini yaşadığını ve daha verimli performans sergilediğini belirtmişlerdir.

1.2.2.6. İş/ Ev Ortak Yüzeyi

İş yerindeki stres aile yaşantısına taşınabilir ve kötü etkiler yaratabilir. Ayrıca evdeki stres de kişi iş yerindeyken üzerinde bir baskı yaratabilir. İş ile ilgili ve ailevi rolleri bir arada yürütebilmek stresli ve yorucu olabilir. Bu çoklu rolleri başarmanın stresi hem iş yerinde hem de aile içinde sorumluluk ağırsa daha zor olacaktır.

DuBrin (1979) yöneticilerin ve profesyonel insanların zorluklar yaşadıklarını, çünkü iş ve aile yaşamlarının üst üste binmesinin zamanlarından çaldıklarını ifade etmiştir. Çatışmaların kişinin hem ailesine hem de işine yeterince vakit ayırmak istediğinden çıktığı görülmektedir. DuBrin (1979) kariyerinde başarılı olan yöneticilerin eşleri için yarattıkları psikolojik sorunların farkına varmadıklarını savunmuştur.

Halbesleben ve Zellars'a (2006) göre ailedeki deneyimlerin iş yerinde yaşanan şeyleri kolaylaştırdığı (ya da tam tersi) durumlar da vardır. Bir birey iş yerinde sorun yönetme becerilerini geliştirebilir, bu da ona evde veya iş yerinde karşılaştığı durumla başa çıkmasında yardımcı olabilir. Halbesleben ve Zellars (2006) benzer pozitif aktarımların gelişmiş iletişim alanlarında ve hedef belirlemede ortaya çıkabileceğini ve bunun da iş aile çatışmasını azaltacağını ve bunun iş yeri ve ev arasındaki olumlu aktarım olduğunu belirtmişlerdir.

1.3. Stresin Örgütsel Sonuçları

Mesleki stresin sonuçları üç ana kategori altında sınıflandırılabilir:

1.3.1. Fizyolojik Semptomlar

Stres metabolizmada değişikliklere sebep olabilir. Kalp ve nefes hızı artar, kan basıncı artar, baş ağrısına sebep olur ve kalp krizi riski taşır. Stres be belirli fizyolojik semptomlar arasındaki bağlantı açık değildir. Az ama tutarlı ilişkiler mevcuttur. Bu da onların objektif olarak ölçülmesini zorlaştırmakta ve karmaşıklık yaratmaktadır (Robbins, 1998).

1.3.2. Psikolojik Semptomlar

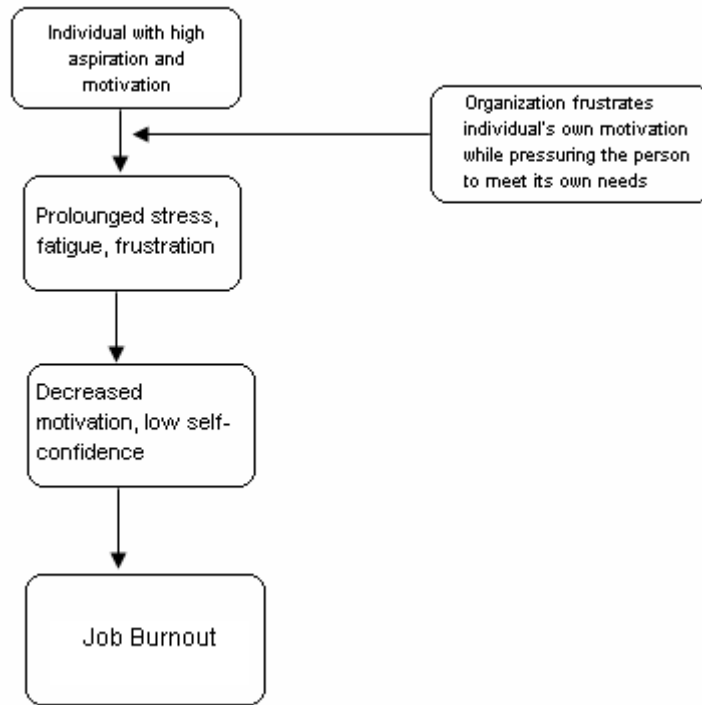
Tatminsizlik (memnuniyetsizlik) ve moral bozukluğu mesleki stresin sonuçlarından bazılarıdır.

Stres tatminsizliğe sebep olabilir. İş ile ilgili stres iş ile ilgili tatminsizliğe sebep olur. Rout (2002) örgütün diğer üyeleriyle kurulan zayıf ilişkinin düşük iş tatminiyle ortaya çıkacak olan psikolojik gerginliğe sebep olabileceğini belirtmiştir. Düşük iş tatmini karar alma süreçlerine katılamama, geribildirim verememe, iyi performansın takdir edilmesinden yoksunluk gibi durumlarla alakalıdır. Robbins (1998) insanlar kendisinden çok fazla ve karışık işler talep edilen işlere ya da görevi, yetkisi ya da sorunlulukları belli olmayan işlere girdiğinde stresin artacağına dikkat çekmiştir. İnsanlar işlerinin hızı üzerinde ne kadar az kontrole sahip olurlarsa o kadar fazla stres ve tatminsizlik hissedeceklerini de belirtmişlerdir.

Moral çöküntüsü fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme tarafından nitelendirilen olumsuz psikolojik tepkidir. Rout (2002) bu durumu “yüksek derecede mesleki strese uzun süre maruz kalmaktan kaynaklanan insan ruhunun erozyonu” olarak tanımlamıştır. Moorhead ve Griffin'e göre (1989) moral çöküntüsü, bireyin eş zamanlı olarak hem çok fazla strese maruz

kalıp, hem de tatmin edici kaynaklardan yoksun kalması durumunda hissedeceği genel tükenmişlik hissidir.

Torun'un (1996) da söylediği üzere moral çöküntüsü (tükenmişlik) sendromunun duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı olmak üzere üç boyutu vardır. Duygusal tükenmişlik kişinin kendisini daha az enerjik hissetmesiyle, duygusal güç kaynaklarının tükenmesiyle ortaya çıkar. Bu gerginlikle birlikte işe gitmek büyük bir stres sebebidir. Duyarsızlaşma diğer insanlara birer insanmış gibi değil de nesne gibi davranılmaya başlanmasıyla ortaya çıkar. Bu durumdan muzdarip olan kişiler diğer kişileri küçümseyebilir, herkesin ona zarar vereceği düşüncesinde olabilirler. Son olarak kişisel başarı noksanlığı kişilerin kendini sürekli olumsuz olarak eleştirmesiyle ortaya çıkar. İşleri için kendilerini yetersiz hissederler ve kendilerini geliştirmedikleri için suçluluk hissine kapılırlar.



Şekil 1.4 Tükenmişlik Süreci

Kaynak: Moorhead, Griffin(1989)

Rout'a göre (2002) tükenmişlik süreci beş aşamadan oluşur:

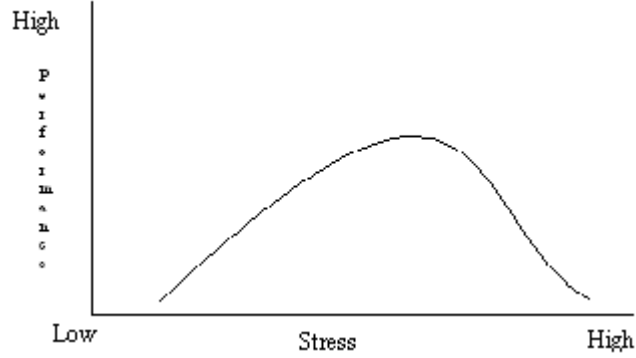
1. İş memnuniyeti aşamasında, kişi işinden memnundur fakat çok yoğun çalışır ve yenisini depolamadan çok fazla enerji sarf eder.
2. Enerjinin tükenmesi aşamasında, birey enerjisi tükendiği için kendini yorgun hisseder, uykusu düzeni bozulur. Eskiden yaptığı etkinlikleri yapmakta güçlük çeker. Karar vermekten kaçınma eğilimleri gözlenir ve enerjisi tükenmiştir.
3. Kronik semptomlar aşamasında birey kendini tükenmiş hisseder. Baş ağrısı, bel ağrısı ve mide bulantısı gibi fiziksel hastalık belirtileri ortaya çıkar ve birey sabah erken katılığında yorgun hisseder. Birey gereksiz yere sinir ve öfke belirtileri gösterir.
4. Kriz aşamasında semptomlar son derece önemlidir. Kişinin zihni sürekli iş ile alakalı sorunlarla meşguldür. Bazen bireyler işten ve hayattan koşarak uzaklaşmak isterler.
5. Son çöküntü aşamasında, birey ciddi kötüleşme belirtileri gösterir, kendini çok fazla içerek ya da uyuşturucu madde kullanarak memnun etmeye çalışır ya da semptomlar fiziksel ya da zihinsel çöküşler olarak ortaya çıkar. Bu aşamada bireyin durumu kötüye gider.

1.3.3. Davranışsal Semptomlar

Davranışla ilgili stres belirtileri yeme alışkanlıklarındaki değişikliklerin, artan sigara tüketiminin, hızlı konuşmanın ve uyuma bozukluklarının yanı sıra verimlilikte değişimleri, devamsızlığı ve işe giren kişi değişikliklerini içerir (Robbins, 1998).

Stres-performans ilişkisini inceleyen pek çok araştırma gerçekleştirilmiştir. Ters-U ilişkisi literatürde vurgulanan bir yaklaşımdır. Robbins (1998) ters U'nun altında yatan mantığı, düşük ya da orta dereceli stresin vücudu teşvik ettiğini ve tepki verme yeteneğini geliştirdiğini belirterek açıklamıştır. Bu durumda bireyler görevlerini daha iyi, daha hızlı ve daha yoğunlaşarak yerine getirmektedir. Fakat fazla stres kişinin üzerine düşük performansla sonuçlanacak olan başarılması güç olan talepler ve kısıtlamalar yüklemektedir. Bu Ters-U ilişkisi stres yoğunluğundaki değişikliklerin yanı sıra fazla süre içerisinde strese olan tepkiyi de tanımlayabilir. Hatta orta dereceli stres uzun vadeli devam ettiği zaman performansı olumsuz olarak etkileyebilir. Zira stres devam ettiği sürece birey yorulacak ve enerjisi

azalacaktır. Organ ve Hammer (1982) orta dereceli stresin performansı arttırırken aşırı stresin performansı zedelediğini düşünmektedirler.



Şekil 1.5 Stres ve İş Performansı arasındaki Ters-U İlişkisi
Kaynak: Robbins(1998)

Organ ve Hammer (1982) kitaplarında 1967 yılında Levi tarafından yürütülen bir araştırmadan bahsetmişlerdir. Çalışma 12 kadının saat başı 160 fatura işlediklerini göstermektedir. Araştırmacılar verimliliği arttırmak için aylık ücretlerin üzerine bir basamak ilerleyen teşvik sistemi sunmuşlardır. Üretim %100'ün üzerinde artış göstermiş ve hatalarda artma olmamıştır. Çalışanlardan alınan idrar örnekleri stres hormonunda (noradrenalin ve adrenalin) ciddi bir artış olduğunu göstermiştir. Ayrıca gün sonunda yorgunluktan ve kas ağrılarından şikâyetler ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar teşvik stresini geri çektiklerinde stres normal seviyelere dönmüş ve bedeni semptomlar ortadan kalkmıştır.

Çalışanların stresinin diğer örgütsel sonucu tutumlarla ilgilidir. Moorhead ve Griffin'e göre (1989) iş tatmini, moral, örgütsel bağlılık ve motivasyonla birlikte yüksek performansı etkiler.

Çalışanların stresinin diğer örgütsel sonucu kazalardır. Williams ve Cooper'ın (2002) da belirttiği gibi kazalar uzun süre strese maruz kalan çalışanların başına daha sık gelmektedir. Kazaların doğrudan maliyetleri onlarla ilgilenmek için harcanan zamandır. İşe gelmemek, tesise, makinelere ve stoklara verilen zarar, tazminat ödemeleri ve ilgili sigorta yükleri gibi durumlar bunlar arasındadır.

İşten ayrılma ve devamsızlık yapma gibi davranışların kaynağında da stres yatar. İşlerinde sürekli stres altında olan insanlar hastalanmaya daha fazla meyillidir ve işi bırakmanın kendileri için daha iyi olacağını düşünürler. Bir çalışan ayrıca işine ve örgüte olan ilgisini sonlandırarak psikolojik olarak geri çekilebilir (Moorhead ve Griffin, 1989).

Stresten stres kaynağından kişinin kendisini soyutlamasıyla kaçınılır (DuBrin,1979). İşe gelmeme birçok endüstri için sorun teşkil etmekte olup, stresin çalışanlara maliyetidir. Rout'a (2002) göre aile içi sorumluluklar, hastalık ya da bilinçli gelmeme gibi birçok faktör devamsızlığa katkıda bulunur. Mavi yakalı çalışanların işe devamsızlık yapmaları ve işten ayrılmak istemelerinin ve sıklıkla eleman değişimlerinin en temel faktörünün iş tatminsizliği olduğunu da belirtmiştir. Ödemelerle ilgili tatminsizliklerin, bencil liderliklerin, karşılanamayan beklentilerin, özerklikten yoksunluğun ve çalışma arkadaşlarından destek alamamanın yüksek iş devamsızlığı ve çalışan değişimi oranlarıyla ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Williams ve Cooper (2002) çalışanların sadece iki sebepten işe gelmediklerini öne sürmüşlerdir; çalışan ya gerçekten fiziksel olarak hastadır ya da hastalık numarası yapmaktadır.

Çalışan değişimi örgütsel stresin işaretidir. İşiyile ilgili sorun yaşayan, işindeki baskısıyla başa çıkamayan ya da işini tatmin edici bulmayan insanlar eğer alternatif işler bulurlarsa işlerinden ayrılırlar. Williams ve Cooper'ın da bahsettiği gibi (2002) şirketten ayrılan ancak şirket için önem taşıyan birinin yerinin doldurulması oldukça güçtür.

1.4. Stres Yönetimi

Çalışanlar işlerinde uyum sağlama kapasitelerini aştıkları noktada strese sebep olabilecek pek çok taleple karşı karşıya kalabilirler. Bunlar negatif psikolojik, fiziksel ve davranışsal semptomlara ve gerilmelere sebep olabilir. Gerginliği azaltmak için strese sebebiyet veren şeylerle ilgili psikolojik süreç baş etme ya da stres yönetimi olarak adlandırılır.

Maslach'a (2001) göre iş stresiyle baş etmek çalışanların iş yerinde karşılaştıkları stres sebeplerinin üstesinden gelmeye çalışırken yaptıkları ile ilgilidir. Çaba sarf eden bu bireyler işverenler ya da örgütler tarafından desteklenebilir.

Robbins (1998) stres düşük ya da orta dereceli ise stres yönetiminin gerekli olmadığından bahsetmiştir. Zira stresin bu seviyelerde seyretmesi bazen işlevsel olabilir ve daha yüksek

performans getirebilir. Yüksek seviyelerdeki stres ya da hatta düşük seviyede ama sürekli olan stres çalışanın performansını düşürebilir, bu yüzden yönetimin önlem alması gerekmektedir. Fakat birey açısından bakıldığında düşük seviyedeki stres bile istenmemektedir.

Bireysel ve örgütsel stresle başa çıkma teknikleri aşağıda iki başlık altında incelenmiştir.

1.4.1. Bireysel Yaklaşımlar

Birey tarafından hissedilen stresi azaltmanın bir çok tekniği mevcuttur. Bu teknikler bireye kendi hayatının kontrolünü geri kazanması için fırsat vermek adına tasarlanmıştır (Rosh, 1982).

Robbins'e (1998) göre bir çalışan kendi stres seviyesini azaltmak için kişisel sorumluluk alabilir. Zaman yönetimi tekniklerini uygulamak, fiziksel egzersizleri arttırmak, dinlenme (rahatlama) eğitimleri ve sosyal destek ağlarını genişletmeyi içeren bireysel stratejiler oldukça önemli araçlardır.

- Dinlenme (rahatlama): Stresle başa çıkmak adaptasyon ve bu yola adapte olabilmek için tam anlamıyla bir dinlenme gerektirir. Dinlenme birçok şekilde yapılabilir. Dinlenmenin bir çeşidi düzenli yapılan tatillerdir. Mooread ve Griffin (1989) kitaplarında bir araştırmadan bahsetmişlerdir. Bu araştırmaya göre insanların birçok işyeri özelliğine karşı davranışı tatil sonrası gözle görülür bir biçimde iyileşmektedir. Robbins (1998) insanların iş yerindeyken de dinlenebildiklerine dikkat çekmiştir. Robbins insanların günlük çalışma süreleri içerisinde düzenli dinlenme araları ayarlayabileceğini belirtmiştir. Bireyler meditasyon, hipnoz ve biyolojik geri bildirim gibi dinlenme teknikleriyle kendilerini rahatlatırlar. Amaç kişinin fiziksel olarak rahat hissettiği derin dinlenme durumuna ulaşmak, bir şekilde yakın çevreden bir şekilde uzaklaşmaktır. Kalp ritmindeki, kan basıncındaki değişimler ve diğer psikolojik faktörler dinlenme koşullarını başarmanın bir sonucu olarak ortaya çıkacaktır.

- Zaman Yönetimi: Zaman yönetimi stres yönetimi için önerilen bir yöntemdir. Mooread ve Griffin'e göre (1989) günlük pek çok baskı eğer kişi zamanını doğru kullanabilirse ortadan kalkacaktır. Robbins (1998) düzenli bir çalışanın düzensiz bir çalışana göre iki kat daha fazla başarılı olduğunu öne sürmüştür.

Temel zaman yönetimi prensiplerini kavramak ve uygulamak iş taleplerinin yarattığı gerginlerle başa çıkmada bireye yardımcı olacaktır.

- Egzersiz Yapmak: Aerobik, yürüme, jogging, yüzme, bisiklet sürme gibi fiziksel egzersizler yüksek stres seviyesiyle başa çıkmak adına tavsiye edilmektedir (Robbins, 1998).

- Destek Grupları: Destek grupları aile bireylerinden ya da arkadaşlardan oluşan kişinin birlikte vakit geçirebildiği gruplardır. Moorehead ve Griffin'e (1989) göre destekçi aile ve arkadaşlar kişiye devam eden bir normal stresle başa çıkması için yardımcı olmaktadır. Destek grupları özellikle de kriz zamanlarında çok faydalı olur.

1.4.2. Örgütsel Yaklaşımlar

Özellikle görev ve rol beklentileri, örgütsel yapılar gibi strese sebep olan faktörler yönetim tarafından kontrol edilmektedir. Yönetimin dikkate alacağı stratejiler gelişmiş personel seçimi, işe yerleştirme, gerçekçi hedef belirleme, işlerin yeniden dizayn edilmesi, geliştirilmiş çalışan katılımı, geliştirilmiş örgütsel iletişim gibi durumları içerebilir (Robbins, 1998).

Gibson ve çalışma arkadaşlarına göre (1988) stres yönetiminin ilk basamağı varlığının tanınması, kabul edilmesidir. Stres yönetimi için herhangi bir müdahale programı öncelikle stresin olup olmadığını belirlemeli ve varlığına nelerin katkıda bulunduğunu saptamalıdır.

Bunun için bazı yöntemler şunlardır:

- Rol Analizi ve Tanımlanması: Çalışanlar rolleriyle ilgili karışıklık yaşadıklarında ya da işlerini yapmadıklarını hissettiklerinde stresli hissederler. Robbins (1998) bir rolde yoğun bir stres söz konusuysa uyum sağlayıcı tepkilerin yönetim tarafından başlatılması gerektiğini belirtmiştir. Kişinin rolünün yeniden tanımlanması, iş dağılımını yeniden yaparak kişinin üzerindeki yükün azaltılması, stres ortaya çıktığında azaltmak için prosedürlerin uygulanması bahsedilen tepkilere örnek verilebilir. Bu yöntemlerden her biri belirli bir görevi olan kişiyle örgütsel ya da iş ortamının arasındaki uyumu iyileştirmeyi hedeflemektedir. Yine aynı mantık iş zenginleştirme programlarında da kullanılmaktadır. İş zenginleştirme işi daha anlamlı kılmak adına işin yeniden tanımlanması ve şekillendirilmesini, mücadeleyi ve doğası itibarıyla ödüllendirmeyi içermektedir. İş stresi kapsamında iş zenginleştirmenin amacı işi daha teşvik edici ve çetrefilli hale getirmektir.

Doğası gereği ödüllendirilecek olan işin başarılması durumu işi yapan ve iş arasındaki uyumu geliştirir.

Barutçugil'e göre (2004) stres seviyesini azaltmak için geri bildirim verilmesi ve koçluk yapılması uygulanabilir. Performans hakkında geri bildirim vermek yapılan işle ilgili hedefleri ve beklentileri açıklığa kavuşturacaktır. Ayrıca koçluk da kariyer fırsatlarını ve gereksinimlerini yöneticilerle tartışma fırsatını sağlayarak stres seviyesini azaltacaktır. Bunlar çalışanın öz güvenini artırır, işlerini yapmaları için enerji verir ve stresi azaltır.

DuBrin (1979) stres altındaki bireylerin üç alternatifinin olduğunu belirtmiştir: transfer ya da terfi beklemek, yönetime değer gösterişi yapmak, ya da farklı bir şirkette daha az stresli bir iş bulmak. Bu seçenekleri gerçekleştirmek herkes için kolay olmayabilir. Genellikle daha güçlü özellikleri olan bireyler bunlara ulaşmakta daha az zorluk yaşarlar.

- Örgütsel Yapıyı Değiştirmek: Büyük karmaşık bir yapıdaki organizasyonu daha küçük girişimci birimlere bölmek orta düzey yöneticilerin iş tatminini arttırmak için bir yöntemdir. Diğer bir alternatif ise görev takımlarının yaratılmasıdır. Bu örgütsel alt birimler morali yükseltmede ve diğer takım üyeleriyle birlikte hüviyet hissini geliştirmekte yardımcı olacaktır (DuBrin, 1979).

- Klinik Programları: Robbins'a göre (1998) geleneksel tıba dayanan klinik programları kullanılabilir. Programlardaki bazı elementler:

Teşhis: Sorunu olan insan yardım için başvurur. Çalışan sağlık birimindeki kişiler soruna teşhis koymaya çalışırlar.

Tedavi: Danışmanlık ya da destek terapisi sağlanır. Eğer firma içindeki danışman yardımcı olamıyorsa çalışan toplumdaki profesyonellere yönlendirir.

Tarama: Yüksek stres altında çalışan bireylerin incelenmesi sorunun erken belirtilerinin saptamasında yardımcı olur.

Önlem: Eğitim ve ikna, yüksek riskteki çalışanları stresle ilgili yardım almaları gerektiklerine ikna etmek adına kullanılır. Klinik çalışanları yetenekli kişilerden oluşmalıdır. Kullanıcıların güveni ve saygısı kazanılmalıdır. Eğer teşhis, tedavi, tarama ve önlemi sağlayacak nitelikte çalışan varsa bu gerçekleşebilir.

Neary'e göre (2007) mesleki sağlık uzmanından alınacak olan açık tavsiye rehabilitasyon süreci için oldukça önemlidir.

- Eğitim Programları: Stres yönetimiyle ilgili eğitim programları örgütler için önemli araçlardır. Ayrıca İnsan Kaynakları Departmanında hem çalışanlar hem de yöneticiler için örgütlerde stres faktörünü anlamak ve onunla mücadele etmek adına özel programlar tasarlanabilir (Barutçugil, 2004).



2. MOTİVASYON

2.1. Motivasyon Tanımı

Latince kökenli motivasyon, bireyin harekete geçmesi ve belli bir hedefe odaklanabilmesi ve ulaşabilmesi için gerekli isteğe ve özveriye sahip olması anlamına gelmektedir (MESS, 2004: 5). “Motive” teriminin karşılığı güdü ve harekete geçirici olarak belirtilebilir. Güdü, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir (Argon ve Eren, 2004: 115). Motivasyon, çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda isteyerek çalışması ve verimli olması için gerekli şartların araştırılması ve oluşturulması şeklinde de ifade edilebilir (Karakaya ve Ay, 2007: 55).

Motivasyon; bir ya da daha çok insanı belirli bir yöne veya hedefe doğru devamlı bir şekilde harekete geçirmek için yapılan çalışmaların tümüdür (Eren, 2006, s. 494).

İşletmeler ve iş görenler geçtiğimiz yarım yüzyıldan fazla süredir bir dizi değişimle karşı karşıya kalmışlardır. Küreselleşme, demografik değişiklikler, teknolojik gelişim ile yenilik oranındaki ve bilgi birikimindeki artış, rekabeti daha yoğun bir hale getirmiştir. Bu durum işletmeler ve iş görenler üzerinde ürünlerin, sistemlerin ve süreçlerin sürekli olarak geliştirilmesi baskısına yol açmıştır (Jones, 2005: 929).

Kısaca motivasyon, işgörenlerin işin kendisiyle, diğer çalışanlarla ve örgütle olan etkileşiminin sonucu olarak görülmektedir. Motivasyon konusundaki farklı tanımlamaların üç genel unsuru içerdiği görülmektedir. Bu unsurlar, harekete geçirmek, kanallize etmek ve davranışı sürdürmek olarak ifade edilebilir (Steers vd., 2004: 379).

İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgören motivasyonu üzerindeki etkisini birlikte değerlendiren Herzberg’in Çift Faktör Teorisine göre işin içeriği ile ilgili olan içsel motivasyon araçları işgöreni motive ederken, dışsal araçlar iş tatminsizliğini gidermekle ilişkilendirilmiştir. Bu Teoriye göre, sadece içsel faktörler (zorlayıcı iş, bir işi başarmak, işin çeşitliliği, bağımsızlık, sorumluluk, kişisel ve profesyonel gelişim, iş görenin yapmış olduğu katkının önemi) yüksek düzeyde isteklendirme sağlayabilir. Diğer taraftan dışsal motivasyon araçları (çalışma koşulları, ücretlendirme, şirketin imajı, iş güvencesi, terfi, sosyal ortam, statü sembolleri) iş görenleri motive etmez, ama motive olması için uygun koşulları sağlar (Brislin vd., 2005: 89; Mahaney ve Lederer, 2006: 42).

Motivasyon kavramı; çalışma hayatında ele alındığında, örgütlerin ve çalışanların başarılı olmalarında etkili olan etmenlerin biri olarak görülmektedir. Motivasyon; çalışanların istekli, verimli, aktif çalışması ve çalışanlarda iş başarıma arzusunun ortaya çıkarılması gayesine hizmet eder (Gök, 2009, s. 591).

2.1.2. Motivasyonun Önemi

Motivasyon kavramı örgütsel başarı açısından büyük bir öneme sahiptir. Bir örgüt için motivasyon hem örgütün hem de çalışanların ihtiyaçlarını tatmin edecek bir iş ortamı yaratarak kişinin harekete geçmesi için isteklendirilmesi sürecidir (Aşan, 2001: 225).

Ayrıca yöneticiler çalışanları motive ederek zayıf iradeyi güçlü bir iradeye dönüştürebilir ve bu şekilde çalışanlar tüm potansiyel yetenek ve becerilerini hem kendi yararlarına, hem de örgüt yararına olacak şekilde davranışa dönüştürür (Rao, 2010: 117).

Endüstri devriminin getirdiği önemli yeniliklerden biri olan iş bölümü, onun doğal uzantısı uzmanlaşma ve diğer etkenler, iş görenlerde, zaman içinde işe ve işletmeye karşı isteksizliğe neden olmuştur. Taylor'dan Mayo'ya ve günümüze dek birçok araştırmacı, bu ilgisiz ve isteksiz insanı yeniden istekli ve ilgili kılmak için yollarını araştırmış ve motivasyon konusunda kuramsal araştırma ve incelemeler yapmışlardır. Araştırmacıların üzerinde durdukları en önemli konu, iş görenlerin davranışlarını, işe olan farklı bağlantılarını ve bunların gerçek nedenlerini bulmaktır. Özellikle yanıtını aradıkları soru şudur: “İşletmelerde çalışan iş görenlerin bir bölümü işlerini büyük bir ilgi ve arzuyla yaparken, aynı koşullarda ve benzer yeteneklere sahip diğer bir bölüm iş görenlerin isteksiz ve düşük verimle çalışmalarının nedenleri nelerdir?” İşletmelerde motivasyonun özünü oluşturan bu sorunun cevabı araştırılırken, motivasyonla ilgili çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 94.)

Motivasyon insan ilişkilerine yön veren önemli olgulardan biridir. Hangi türde olursa olsun bütün örgütlerin, kurum ve kuruluşların ortak hedefi insanların çabalarını, amaç gerçekleştirmeye doğru yoğunlaştırmaktır (Fındıkçı, 1999, s. 373).

2.1.3. Motivasyon Süreci

Motivasyon süreci, bir güdü etkisiyle harekete geçme, belirli bir eylemde bulunma sürecidir. Bir birey herhangi bir şeye karşı belirli bir ihtiyaç duyduğunda bu ihtiyacı gidermek için bir

takım davranışlarda bulunur. Motivasyon sürecinde dört temel aşama vardır: (Arıkoğlu, 1996:39-40)

- İhtiyaç: Motivasyon, belirli şeylere karşı duyulan gereksinim ile başlar.
- Uyarılma: Bireyde gereksinimin giderilebilmesi için, herhangi bir gücün oluşmasıdır.
- Davranış: Bireyin ihtiyacı doğduğunda ve bu ihtiyacı gerçekleştirmek için uyarıldığında belirli bir davranışta bulunma aşamasına gelinir.
- Doyum: Bireyin gösterdiği davranış, ihtiyacını gerçekleştirdiği ölçüde birey doyuma ulaşır.

Bireyin örgütsel amaçlar yönünde motive edilmesi sağlanmadıkça örgütsel edimler istenen düzeyde olmayacaktır (Öztürk ve Dündar, 2003, s.58).

Motivasyonun iki temel özelliği vardır: Bunlardan ilki, motivasyonun kişiye özgü olmasıdır. Bir başka deyişle, bir kimseyi motive eden herhangi bir durum veya olay bir başkasını aynı derecede motive etmeyebilir. İkinci özellik ise, motivasyonun ancak insan davranışlarında gözlenebilmesidir. Bu nedenle, yöneticilerin, çalışanların davranışlarını yorumlamaları ve bu yorumlamanın sonuçlarına göre onları motive edecek unsurlar, modeller bulmaları ve geliştirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda motivasyon, kişinin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma arzu ve çabası ile yakından ilgilidir. Bireyin yaptığı işten memnun olmasında, tatmin duymasında ve doyum sağlamasında motivasyon önemli bir rol oynamaktadır (Koçel, 2003:633-634).

2.1.4. Motivasyon Türleri

2.1.4.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon araçları işin doğasıyla ilgili olup işin içeriğinden kaynaklanmaktadır. İşte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini kullanma fırsatı içsel motivasyon araçlarına örnektir (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 83).

Başka bir tanıma göre içsel motivasyon, bir görevi veya bir işi iyi yapma ile birleşmiş olumlu duygular ile güdülenmiş olmaktır. İçsel anlamda motive olan insan dışsal ödüller, zorunluluklar ve ihtiyaçlardan daha çok bir iş veya görevle birleştirilmiş eğlence veya fırsat

için güdülenir. Motivasyon, birinin hoşlandığı bir görevi iyi yapması ile gelen psikolojik ödüllerle oluşur. Motivasyon oluşurken bireysel farklılıklara dikkat etmek önemlidir. İnsanlar bazı aktiviteler için içsel motive olurken, bazı insanlar olmaz. Herkes aynı işle içsel olarak motive olmaz. Dışsal motivasyon ise; insanları özel bir sonuca ulaşmaları, bazı şeyler elde etmeleri için bir şeyler yaparak, davranmaları için insanları güdüler. Dışsal ödüller işin kendisinden gelmez; onlar, yönetici, öğretmen gibi diğer kişiler tarafından verilir. Bu ödüller, maaş, bonus, promosyon, yan gelir, ödül, unvan gibi şeyleri içerir (Kreitner and Kinicki, 2004:276).

Yaratıcılık gerektiren işlerde içsel motivasyon örgüt açısından önem taşımaktadır. Çok yönlü sorunların çözülmesinde ve üstü örtülü bilgilerin oluşumunda ve aktarılmasında da etkilidir. Ancak içsel motivasyon boyutunun bir de dezavantajları vardır. İçsel motivasyonu değiştirmek daha zordur ve sonuçları daha belirsizdir; bu yüzden geleneksel olarak yöneticiler ödül ve emir politikasını yürütmeyi tercih edebilir. Ayrıca içsel motivasyonun istenmeyen içeriği olabilir. Birçok suçlar kişilerin içsel güdülerini tatmin etmek için işlenmiştir (Osterloh ve Frey, 2000: 540).

2.1.4.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon kişilerin ihtiyaçlarının dolaylı yoldan tatmin edilmesini ve çevresinden gelen etkileri içerir. Örneğin, bir çalışana emeği karşılığında verilen ücret onu dışsal olarak motive eder. Ayrıca çalışanın ikramiye alması, terfi etmesi ve yöneticiler tarafından takdir edilmesi gibi dışsal ödüller onun motivasyonunu artırmaktadır (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 84).

Dışsal motivasyon araçları iki boyut içermektedir: sosyal motivasyon araçları ile ilgili boyut ve örgütsel araçları ile ilgili boyut. Arkadaşlık, yardımseverlik, iş arkadaşlarının ve amirinin desteği gibi faktörler sosyal motivasyon araçlarıdır. Örgütsel boyut ise, iş performansını arttırmak için örgüt tarafından sunulan olanaklarla ilgilidir. Bu araçlar somuttur ve çalışma ortamındaki kaynakların yeterliliği, ücret eşitliği, yükselme fırsatı, ek yararlar ve iş güvencesi gibi faktörleri içerir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 108).

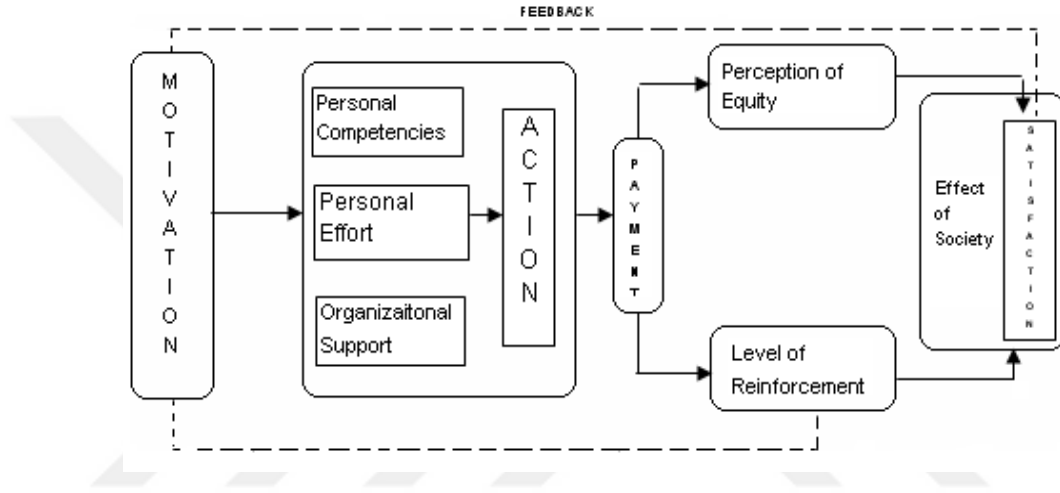
İçsel ve dışsal motivasyon arasındaki temel farklılık davranışı kontrol eden nedenlerle ilgilidir. İçsel motivasyonda kontrol kişinin kendisinde iken dışsal motivasyonda kontrol çevrededir. İçsel motivasyonda kişiyi işin kendisi motive ederken, dışsal motivasyonda

Çevreden gelen faktörler motive eder. İçsel ve dışsal motivasyon araçları farklı olmakla birlikte her iki grup da çalışanların motivasyonlarında olumlu etkilere sahiptir. Yapılan bazı araştırmaların sonucuna göre özellikle batı toplumlarında içsel motivasyon araçlarının örgütün sunduğu dışsal araçlardan daha büyük etkiye sahip olduğu, in gibi diğer doğu kültürlerinde ise dışsal motivasyon araçlarının daha etkili olduğu saptanmıştır (Dündar, ztk ve Taşınar, 2007: 109).

Dışsal motivasyona yönelik faktörlerin sadece bireyler arasında değil, aynı zamanda bireyin kendi davranışlarında bile zaman içinde değiştiği görülmektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri de kişiliktir. Çünkü kişilik, bireyleri birbirinden ayıran davranışlar toplamına verilen addır. Kişiliğin temelinde, aile yaşantısının büyük bir etkisi vardır. Çünkü bilinçaltında kalan birçok olay, bu dönemde kazanılır. Sonuç olarak, kişilik motivasyonun oluşma biçimini etkiler ve yönünü saptar (Arık, 1996:106).

2.1.5. Motivasyon Teorileri

Genel olarak bu kapsamdaki teoriler çalışanların hedeflerine ulaşmaları ve üretkenliğin artması için motive edilmesi yollarını araştırmışlardır. Saruhan ve Özdemir'e göre (2004) her yönetici örgütü ve çalışanları incelemeli, destekleyici çalışma koşulları yaratmalı, çalışanları memnun etmek adına motivasyon araçları kullanmalıdır. Koçel'e (2005) göre yöneticiler her bireye onların motivasyon faktörlerini belirlemek için ayrı ayrı odaklanmalı, onları memnun etmeye çalışmalı ve bunun karşılığında da verimlilik sağlamalıdır.



Şekil 2.6 Motivasyon-Eylem-Memnuniyet İlişkisi **Kaynak: Başaran, 2008**

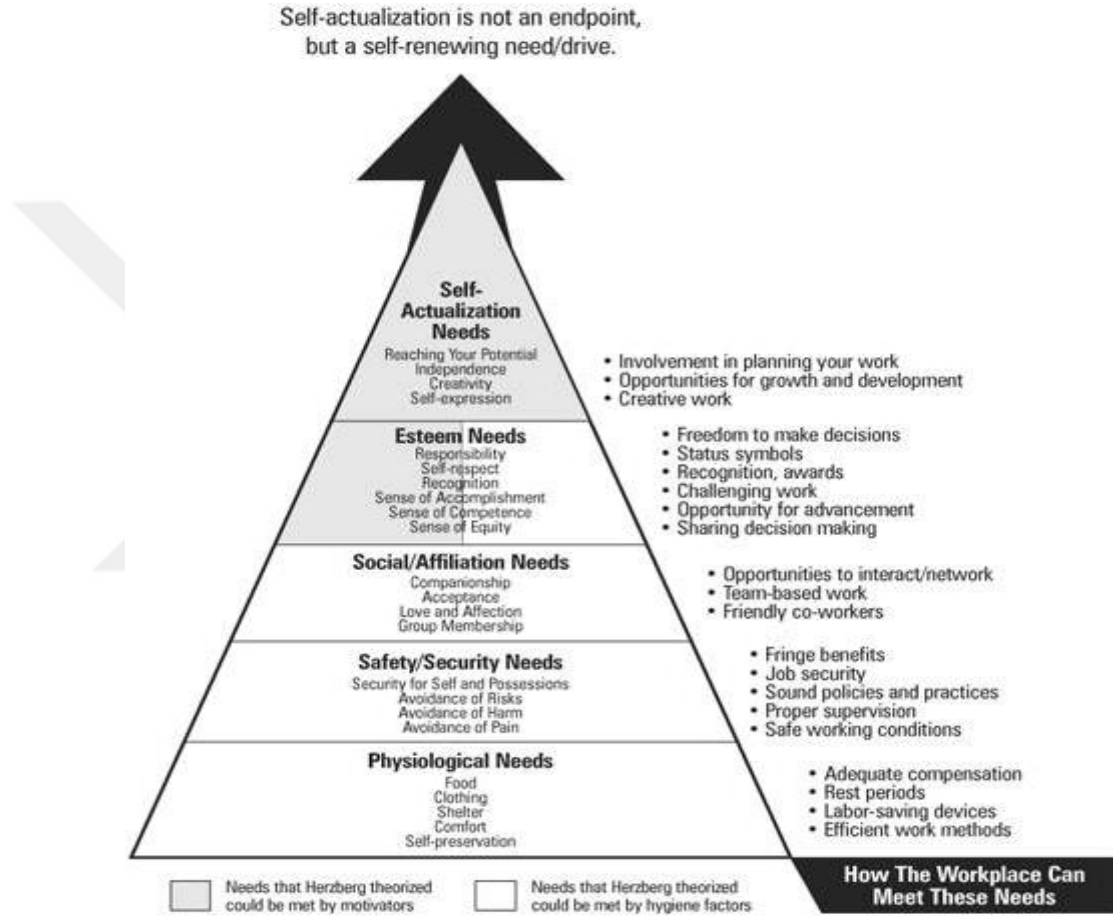
2.1.5.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, diğer bir deyişle içerik teorileri, kişileri motive eden ihtiyaçları vurgular. Kişilerin, yiyecek, başarı ya da para ödülü gibi temel ihtiyaçları mevcuttur. Bu ihtiyaçlar ihtiyaçları karşılamak için yapılan özel davranışları teşvik eden iç sürücüyü dönüştürürler. Yöneticiler çalışanlarının ihtiyaçlarını anladıkları takdirde örgütsel ödüllendirme sistemi bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik olarak hazırlanabilir ve çalışanların enerjilerini yönetmeleri desteklenebilir (Daft, 2000).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi ve Mc. Clelland'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Teorisi kapsam teorilerinin başlıcalarıdır.

2.1.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Psikolog Abraham Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisini ilk olarak 1940'larda ortaya koymuştur. Maslow, insanoğlunun ihtiyaçlarını karşılamak için doğuştan gelen arzuları olduğundan bahsetmiştir. Bunun yanı sıra Maslow bu ihtiyaçların hiyerarşik bir sırada dizildiğini ve en temel olan ihtiyacın hiyerarşinin en altında olduğunu savunmuştur (Moorhead ve Griffin; 1989). Verma (1996) bu ihtiyaçları şöyle sıralanmıştır:



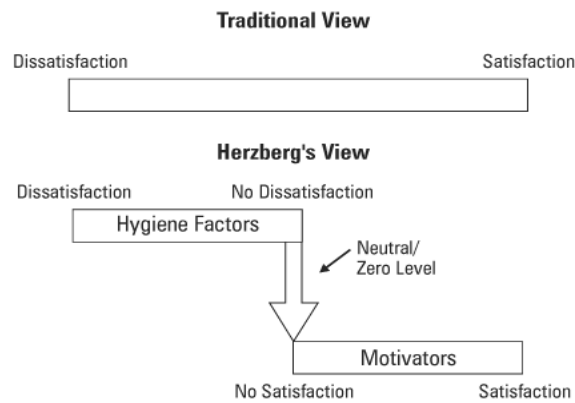
Şekil 2.7 İhtiyaç Hiyerarşisi **Kaynak: Verma(1996)**

Maslow'un teorisine göre düşük değerli ihtiyaçlar öncelikli olmalı, yüksek değerli ihtiyaçlar harekete geçmeden karşılanmalıdır. İhtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçlarından önce fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlardan önce güvenlik ihtiyaçları şeklinde sırasıyla karşılanmalıdır (Daft, 2000).

2.1.5.1.2. Çift Faktör Teorisi (Motivasyon-Hijyen Teorisi)

Frederick Herzberg ve arkadaşları 1950'lerin sonu ve 1960'ların başında İki Faktör Teorisini geliştirmişlerdir. Herzberg, Pittsburgh'da yaklaşık iki yüz muhasebeci ve mühendisle görüşmeler yapmaya başlamıştır. Onlardan işlerinde memnun ve motive oldukları ve memnunsuz ve motivasyonlarının düşük olduğu anları hatırlamalarını istemiştir. Daha sonra iyi ve kötü hislerine nelerin sebep olduğunu sormuştur. Cevaplar görüşmeyi yapan tarafından kaydedilmiş ve sonrasında içerik analizine tabi tutulmuştur.

Herzberg'in araştırması etkileri iki farklı faktörden tanımlamaktadır. Şirket politikası ve yönetim, denetim, kişisel ilişkiler, çalışma şartları ve maaş gibi özellikler Herzberg tarafından hijyen faktörleri olarak tanımlanmıştır. Bunlar yeterli olduklarında, insanlar ne tatminsizlik yaşayacak ne de tatmin olacaklardır (Robbins, 1998). Daft (2000) hijyen faktörlerinin sağlanmasının çalışan memnuniyetsizliğini ortadan kaldırdığını, fakat çalışanları daha iyi başarılar elde etmeleri için motive etmediğini belirtmektedir. İş memnuniyetini etkileyen ikinci faktör motive edicilerdir. Motive ediciler yüksek değerli ihtiyaçlardır ve başarı, fark edilme, sorumluluk ve büyüme fırsatlarını içerir. Herzberg motive edicilerin yokluğunda çalışanların işe nötr olacaklarına, motive edicilerin varlıklarında çalışanların motivasyonlarının yüksek olacağına ve iş memnuniyeti sağlanacağına inanmaktadır. Bu faktörler ilerleme fırsatı, başarı fırsatı, işin doğasındaki çeşitlilik, sorumluluk duygusu, saygınlık kazanma fırsatı, kişisel gelişim fırsatı gibi durumları içerir (Daft, 2000).



Şekil 2.8 Memnuniyet-Memnunsuzluk Çelişen Bakış açıları **Kaynak:Verma(1996)**

2.1.5.1.3. Edinilmiş İhtiyaç Teorisi

Edinilmiş İhtiyaç Teorisi, David McClelland (1960) çalışmasıyla ilişkilidir. Bu Teori bireyin yaşamı boyunca edindiği belli başlı ihtiyaçlardan bahseder. İnsanlar bu ihtiyaçlarla doğmazlar, fakat bunları hayat deneyimleri içerisinde edinebilirler (Daft, 2000). Üzerinde en çok çalışılan üç ihtiyaç; başarıma ihtiyacı, ilişki ihtiyacı, güç ihtiyacı olarak belirtilmiştir.

Buhler'e göre (2001) baskın başarı ihtiyacına sahip olan bir çalışan karışık işlerle uğraşmalı ve gelişimi için geri bildirim almalıdır. Eğer çalışanın baskın güç ihtiyacı varsa bu kişiye işiyle ilgili kontrol yetkisi vermek idealdir. Bu tür çalışanların onları etkileyecek karar verme süreçlerine katılmalarına izin verilmelidir ve ilişki ihtiyacı yüksek olan çalışanlar da takımlara atanmalıdır. Zira onlar tek başına çalıştıklarında başkalarıyla çalıştıkları kadar motive değildirler.

2.1.5.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

ERG'deki E, R, ve G in ERG, var olma (existence), ilişkili olma (relatedness), ve gelişmeye (growth) tekabül etmektedir (Alderfer'in üç ana ihtiyaç kategorisi). Varolma ihtiyacı insanın temel varoluşu için gerekli görülmüştür; genel olarak Maslow'un teorisindeki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Diğerleriyle alakalı olmayı içeren ilişkili olma ihtiyacı Maslow'daki aidiyet ve saygıya karşılık gelmektedir. Son olarak gelişme ihtiyacı Maslow'un kendine güven, kendini tanımlama (gerçekleştirme) ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Moorhead ve Griffin, 1989).

Robbins'e göre (1998) ERG teorisi Maslow gibi karşılanmış değeri az, ihtiyaçlar değeri yüksek ihtiyaçların karşılanmasına yol açar; fakat aynı anda motive ediciler gibi çoklu istekler ortaya çıkabilir ve değeri yüksek olan ihtiyaçları karşılariken değeri düşük olan ihtiyaçlarda gerilemeler meydana gelebilir.

2.1.5.2. Süreç Teorileri



3. ÖRGÜTSEL STRES-MOTİVASYON İLİŞKİSİNE YÖNELİK X BANKASI ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmaya İlişkin Bilgiler

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bankacılık sektöründe hizmet kalitesi temel olarak çalışanların motivasyon ve tutumlarıyla belirlenmektedir. Bankacılar sürekli olarak müşterilerle yüz yüze ilgilenmek durumunda kalmaktadır. Düşük motivasyonla çalışanların iyi performans sergilemesi ve karşılığında müşteri memnuniyeti sağlanması mümkün görülmemektedir.

İş yerlerinde pek çok faktör çalışan üzerinde stres yaratabilir. Bu stres faktörleri de devamsızlık, çalışan değişikliği, performansta düşüş gibi birçok örgütsel sonuca sebebiyet verebilir. Yöneticiler örgüt içerisinde pek çok olumsuz sonuç yaratan stres faktörleriyle ilgilenmelidirler.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel stres ve motivasyon arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda özellikle banka çalışanlarının iş yerlerinde yaşadıkları stres ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmektedir.

3.1.2. Hipotezler

Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesi için uygun yöntem ve teknikler kullanılacaktır.

H01: Örgütsel stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H02: Örgütsel stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H03: Örgütsel stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H04: Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H05: Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H06: Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H07: İşin yapısından kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H08: İşin yapısından kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H09: İşin yapısından kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H010: Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H011: Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H012: Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H013: Beklenmeyen durumlardan ve risklerden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H014: Beklenmeyen durumlardan ve risklerden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H015: Beklenmeyen durumlardan ve risklerden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H016: Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H017: Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H018: Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

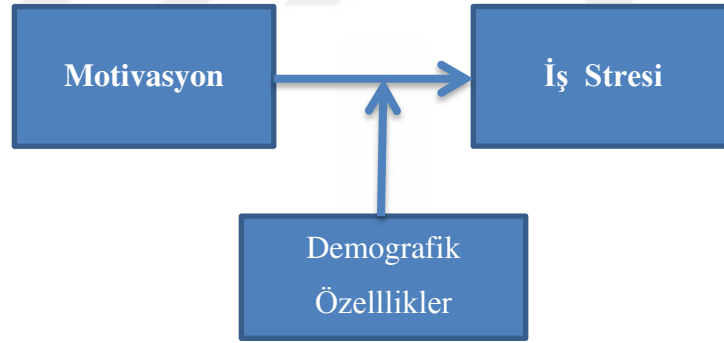
3.1.3. Çalışmanın Yöntemi

Bu araştırmada betimleyici araştırma biçimi kullanılmıştır. Betimleyici araştırma modeli değişkenleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlamak için yapılır (Kurtuluş, 2004).

Bu araştırmanın kapsamı X Bankası'nın Türkiye'deki çeşitli şubelerinde çalışanlarından oluşmaktadır. Bazı kısıtlamalar sebebiyle her şubeden ve departmandan örnekler bulunmamaktadır. Fakat katılımcıların ortak vizyonu yansıttığı düşünülmektedir.

3.1.4. Çalışmanın Modeli

Araştırma modelinde iş stresi bağımlı değişken olarak kabul edilirken motivasyon bağımsız bir değişken olarak kabul edilmiştir. Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işi seçmeye gönüllülük, sektördeki ve bulunduğu işindeki kıdem, medeni durum, çocuk sayısı gibi demografik özellikler moderatör değişkenler olarak kabul edilmiştir.



Şekil 2.1 Araştırma Modeli

3.1.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri kaynağını anketlerle toplanan veriler oluşturmaktadır. Anket geliştirilmeden önce gerekli literatür taraması yapılarak, elde edilmek istenen bilgiler oluşturulmuştur. Literatürde daha önce yapılan araştırmalardaki anketler incelenerek, bu anketler baz alınmış, üzerinde bazı düzenlemeler yapılmış ve uzman kişilerin görüşleri doğrultusunda anket hazırlanmıştır.

Verilerin toplanması aşamasında banka çalışanlarının görüşleri için anket formu geliştirilmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde banka çalışanlarının kişisel bilgi ve özellikleri ile ilgili 9 soru bulunmakta, ikinci bölümde banka çalışanlar üzerinde stres yaratan nedenler ile ilgili 37 soru, üçüncü bölüm ise iş motivasyonu ile ilgili 24 sorudan oluşmuştur. Anketin ikinci bölümü 6'lı likert, üçüncü bölümü 5'li likert tipi anketten oluşmaktadır.

Araştırmacı tarafından anketler çıktı alınarak X bankasının şubelerine tek tek gidilerek rastgele çalışanlara uygulanmıştır. Anketler 1 Ocak 2015 ile 1 Şubat 2015 arasında uygulanmıştır.

3.1.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2015 yılı, İstanbul ili, içinde yer alan X bankasındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Toplam çalışan sayısı 761'dir. Rastgele yöntem ile bankanın çeşitli şubelerine gidilerek rastgele çalışanlara anketler uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğü 252 çalışandır.

3.2. Araştırma Sonucunda Elde edilen Bulgular

3.2.1. Çalışanların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışanların demografik bilgilerine ilişkin bulgular yer almıştır.

Tablo 3.1. Cinsiyet Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Erkek	108	42,9	42,9	42,9
Kadın	143	56,7	56,7	99,6
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 108'i (%42,9) erkek, 143'ü (%56,7) kadındır.

Tablo 3.2. Yaş Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
25 ve altı	116	46,0	46,0	46,0
26-30 arası	24	9,5	9,5	55,6
31-35 arası	14	5,6	5,6	61,1
36-40 arası	36	14,3	14,3	75,4
41 ve üzeri	62	24,6	24,6	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 116'si (%46) 25 ve altı yaş aralığın da, 24'ü (%9,5) 26 - 30 yaş aralığın da, 14'ü (%5,6) 31 – 35 yaş aralığın da, 36'si (%14,3) 36 – 40 yaş aralığın da ve 62'si (%24,6) 41 ve üstü yaş aralığındadır.

Tablo 3.3. Medeni Hal Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Evli	122	48,4	48,4	48,4
Bekar	130	51,6	51,6	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 122'si (%48,4) evli, 130'u (%51,6) bektardır.

Tablo 3.4. Çocuk Sayısı Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Çocuğu olmayan	123	48,8	48,8	48,8
1 çocuk	86	34,1	34,1	82,9
2 çocuk	41	16,3	16,3	99,2
3 ve daha çok	2	,8	,8	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 123'ü (%48,8) çocuğu yok, 86'si (%34,1) bir çocuğu, 41'i (%16,3) iki çocuğu ve 2'si (%0,8) üç ve daha çok çocuğu vardır.

Tablo 3.5. Eğitim Durumu Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Lisans	238	94,4	94,4	94,4
Lisans Üstü	14	5,6	5,6	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 238'i (%94,4) lisans, 14'ü (%5,6) lisansüstü mezunudur.

Tablo 3.6. Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1 yıldan az	10	4,0	4,0	4,0
1 - 3 yıl	46	18,3	18,3	22,2
4 - 7 yıl	72	28,6	28,6	50,8
8 yıl ve üzeri	124	49,2	49,2	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 10'u (%4) bir yıldan az, 46'si (%18,3) 1 – 3 yıl, 72'si (%28,6) 4 – 7 yıl ve 124'ü (%49,2) 8 yıl ve üzeri süredir sektörde çalışmaktadır.

Tablo 3.7. Aynı İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1 yıldan az	13	5,2	5,2	5,2
1 - 3 yıl	124	49,2	49,2	54,4
4 - 7 yıl	46	18,3	18,3	72,6
8 yıl ve üzeri	69	27,4	27,4	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 13'ü (%5,2) bir yıldan az, 124'ü (%49,2) 1 – 3 yıl, 46'si (%18,3) 4 – 7 yıl ve 69'u (%27,4) 8 yıl ve üzeri süredir aynı iş yerinde çalışmaktadır.

Tablo 3.8. Unvan Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Müdür	54	21,4	21,4	21,4
Yönetmen veya Y. Yardımcısı	45	17,9	17,9	39,3
Uzman veya Uzman Yardımcısı	107	42,5	42,5	81,7
Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	46	18,3	18,3	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 54'ü (%21,4) müdür, 45'i (%17,9) Yönetmen veya Y. Yardımcısı, 107'si (%42,5) Uzman veya Uzman Yardımcısı ve 46'si (%18,3) Yetkili veya Yetkili Yardımcısıdır.

Tablo 3.9. Şu An Yapmakta Olduğu İş İsteyerek Seçme Durumu Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Evet	197	78,2	78,2	78,2
Hayır	55	21,8	21,8	100,0
Toplam	252	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi örneklem grubu çalışanlarının 197'si (%78,2) isteyerek, 55'i (%21,8) istemeden seçmiştir.

3.2.2. Ölçek Sorularının Frekans Analizi

Tablo 3.10. Stres Sorularının Frekans Analizleri

	Çok az		Orduka az		Az		Biraz fazla		Orduka fazla		Çok fazla	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yetersiz Maaş ve Ücret Dengesizliği	0	0	0	0	67	26,6	120	47,6	65	25,8	0	0
Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk	0	0	0	0	33	13,1	175	69,4	41	16,3	3	1,2
Sık sık işletme içinde yer değiştirme	0	0	6	2,4	131	52	96	38,1	19	7,5	0	0
Görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması	0	0	0	0	32	12,7	125	49,6	94	37,3	1	0,4
Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak	0	0	0	0	46	18,3	138	54,8	68	27	0	0
Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik	0	0	0	0	54	21,4	97	38,5	93	36,9	8	3,2
Aşırı disiplinli çalışma ortamı	0	0	1	0,4	121	48	62	24,6	68	27	0	0
Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma	0	0	0	0	12	4,8	157	62,3	82	32,5	1	0,4
Karar verme için yeterli yetkiye sahip olmama	0	0	0	0	71	28,2	125	49,6	51	20,2	5	2
Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma	0	0	53	21	102	40,5	96	38,1	1	0,4	0	0
Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu	0	0	57	22,6	76	30,2	89	35,3	30	11,9	0	0
Kararlara katılamama	0	0	38	15,1	69	27,4	125	49,6	20	7,9	0	0
Görev dağılımındaki adaletsizlik	0	0	0	0	18	7,1	112	44,4	119	47,2	3	1,2
İşlerin çok kısa sürede bitirilmesi baskısı	0	0	2	0,8	123	48,8	53	21	68	27	6	2,4
Çalışma saatlerinde belirsizlik	0	0	0	0	106	42,1	117	46,4	21	8,3	8	3,2
İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu	0	0	4	1,6	69	27,4	166	65,9	13	5,2	0	0
Yaptığınız için aşırı monoton olması	0	0	0	0	75	29,8	84	33,3	93	36,9	0	0
Aşırı iş yükü	0	0	0	0	57	22,6	93	36,9	45	17,9	57	22,6
Müşteri memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu	0	0	0	0	49	19,4	70	27,8	133	52,8	0	0
Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu	0	0	0	0	40	15,9	138	54,8	74	29,4	0	0
Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması	0	0	16	6,3	78	31	88	34,9	57	22,6	13	5,2
Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması	0	0	28	11,1	66	26,2	54	21,4	86	34,1	18	7,1
Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması	0	0	0	0	68	27	99	39,3	83	32,9	2	0,8
İş arkadaşlarının düşmanca davranması	0	0	0	0	16	6,3	174	69	55	21,8	7	2,8
Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme	0	0	1	0,4	24	9,5	141	56	86	34,1	0	0
İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama	0	0	12	4,8	96	38,1	79	31,3	63	25	2	0,8
İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu	0	0	1	0,4	13	5,2	124	49,2	106	42,1	8	3,2
İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması	0	0	0	0	59	23,4	125	49,6	54	21,4	14	5,6
Kendimle rekabet etme durumu	0	0	6	2,4	106	42,1	88	34,9	50	19,8	2	0,8
Yeni durumlara uyma süreci	0	0	78	31	65	25,8	77	30,6	32	12,7	0	0
Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar	0	0	0	0	69	27,4	163	64,7	20	7,9	0	0
Isıtma Problemleri-Sıcak veya soğuk çalışma ortamı	0	0	1	0,4	119	47,2	110	43,7	18	7,1	4	1,6
Çok gürültülü çalışma ortamı	0	0	2	0,8	122	48,4	80	31,7	48	19	0	0
Işıklandırma yetersizliği	0	0	5	2	129	51,2	106	42,1	12	4,8	0	0
Araç-gereç eksikliği	0	0	0	0	29	11,5	193	76,6	30	11,9	0	0
İşteki risk ve tehlikeler	0	0	0	0	57	22,6	106	42,1	74	29,4	15	6
İşyerine ulaşımında zorluklar	4	1,6	20	7,9	51	20,9	122	48,4	55	21,8	0	0

“Yetersiz Maaş ve Ücret Dengesizliği” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %26,6’si az şikkını seçerken, %77,4’ü fazla şikkını seçmiştir.

“Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %13,1’i az şikkını seçerken, %86,9’u fazla şikkını seçmiştir.

“Sık sık işletme içinde yer değiştirme” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %54,4’ü az şikkını seçerken, %45,6’si fazla şikkını seçmiştir.

“Görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %12,7’si az şikkını seçerken, %87,3’ü fazla şikkını seçmiştir.

“Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %18,3’ü az şikkını seçerken, %81,7’si fazla şikkını seçmiştir.

“Performans değerlendirme ve tefide adaletsizlik” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %21,4’ü az şikkını seçerken, %78,6’si fazla şikkını seçmiştir.

“Aşırı disiplinli çalışma ortamı” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %48,4’ü az şikkını seçerken, %51,6’si fazla şikkını seçmiştir.

“Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %4,8’i az şikkını seçerken, %95,2’si fazla şikkını seçmiştir.

“Karar verme için yeterli yetkiye sahip olmama” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %28,2’si az şikkını seçerken, %71,8’i fazla şikkını seçmiştir.

“Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %61,5’i az şikkını seçerken, %29,5’i fazla şikkını seçmiştir.

“Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %52,8’i az şikkını seçerken, %47,2’si fazla şikkını seçmiştir.

“Kararlara katılamama” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %42,5’i az şikkını seçerken, %57,5’i fazla şikkını seçmiştir.

“Görev dağılımındaki adaletsizlik” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %7,1’i az şikkını seçerken, %92,9’u fazla şikkını seçmiştir.

“İşlerin çok kısa sürede bitirilmesi baskısı” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %49,6’si az şikkını seçerken, %50,4’ü fazla şikkını seçmiştir.

“Çalışma saatlerinde belirsizlik” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %42,1’i az şikkını seçerken, %57,9’u fazla şikkını seçmiştir.

“İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %29’u az şikkını seçerken, %71’i fazla şikkını seçmiştir.

“Yaptığınız için aşırı monoton olması” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %29,8’i az şikkını seçerken, %70,2’si fazla şikkını seçmiştir.

“Aşırı iş yükü” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %22,6’si az şikkını seçerken, %77,4’ü fazla şikkını seçmiştir.

“Müşteri memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %19,4’ü az şikkını seçerken, %80,6’si fazla şikkını seçmiştir.

“Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %15,9’u az şikkını seçerken, %84,1’i fazla şikkını seçmiştir.

“Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %37,3’ü az şikkını seçerken, %62,7’si fazla şikkını seçmiştir.

“Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %37,3’ü az şikkını seçerken, %62,7’si fazla şikkını seçmiştir.

“Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %27’si az şikkını seçerken, %73’ü fazla şikkını seçmiştir.

“İş arkadaşlarının düşmanca davranması” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %6,3’ü az şikkını seçerken, %93,7’si fazla şikkını seçmiştir.

“Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %9,9’u az şikkını seçerken, %90,1’i fazla şikkını seçmiştir.

“İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %42,9’u az şikkını seçerken, %57,1’i fazla şikkını seçmiştir.

“İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %5,6’si az şikkını seçerken, %94,4’ü fazla şikkını seçmiştir.

“İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %23,4’ü az şikkını seçerken, %76,6’si fazla şikkını seçmiştir.

“Kendimle rekabet etme durumu” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %44,5’i az şikkını seçerken, %55,5’i fazla şikkını seçmiştir.

“Yeni durumlara uyma süreci” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %56,8’i az şikkını seçerken, %43,2’si fazla şikkını seçmiştir.

“Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %27,4’ü az şikkını seçerken, %72,6’si fazla şikkını seçmiştir.

“Isıtma Problemleri-Sıcak veya soğuk çalışma ortamı” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %47,6’si az şikkını seçerken, %52,4’ü fazla şikkını seçmiştir.

“Çok gürültülü çalışma ortamı” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %49,2’si az şikkını seçerken, %50,8’i fazla şikkını seçmiştir.

“Işıklandırma yetersizliği” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %53,2’si az şikkını seçerken, %46,8’i fazla şikkını seçmiştir.

“Araç-gereç eksikliği” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %11,5’i az şikkını seçerken, %88,5’i fazla şikkını seçmiştir.

“İşteki risk ve tehlikeler” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %22,6’si az şikkını seçerken, %77,4’ü fazla şikkını seçmiştir.

“İşyerine ulaşımında zorluklar” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %29,8’i az şıkkını seçerken, %70,2’si fazla şıkkını seçmiştir.

Tablo 3.11. Motivasyon Sorularının Frekans Analizleri

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim yok		Katlıyorum		Kesinlikle katlıyorum	
Yaptığım işte başarılıyım	0	0	3	1,2	9	3,6	140	55,6	100	39,7
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim	0	0	2	0,8	32	12,7	85	33,7	133	52,8
Çalışma arkadaşlarım çalışmalarından dolayı beni takdir ederler	1	0,4	32	12,7	103	40,9	73	29	43	17,1
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum	1	0,4	14	5,6	1	0,4	148	58,7	88	34,9
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum	2	0,8	70	27,8	36	14,3	75	29,8	69	27,4
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	0	0	2	0,8	45	17,9	87	34,5	118	46,8
Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	0	0	74	29,4	40	15,9	85	33,7	53	21
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	0	0	127	50,4	55	21,8	53	21	17	6,7
Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler	0	0	43	17,1	112	44,4	65	25,8	32	12,7
Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve ret etmez	9	3,6	26	10,3	62	24,6	93	36,9	62	24,6
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur	14	5,6	29	11,5	56	22,2	109	43,3	44	17,5
İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-icecek ikramları yapılır	12	4,8	23	9,1	56	22,2	78	31	83	32,9
İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir			43	17,1	60	23,8	107	42,5	42	16,7
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	6	2,4	24	9,5	38	15,1	114	45,2	70	27,8
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	10	4	23	9,1	33	13,1	107	42,5	79	31,3
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum	0	0	18	7,1	43	17,1	157	62,3	34	13,5
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir	0	0	101	40,1	39	15,5	103	40,9	9	3,6
İşimde terfi imkânım vardır	0	0	17	6,7	126	50	104	41,3	5	2
Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar	0	0	9	3,6	69	27,4	118	46,8	56	22,2
Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım	18	7,1	66	26,2	47	18,7	117	46,4	4	1,6
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	28	11,1	62	24,6	65	25,8	55	21,8	42	16,7
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır	4	1,6	33	13,1	87	34,5	111	44	17	6,7
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum	22	8,7	50	19,8	104	41,3	70	27,8	6	2,4
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum	3	1,2	41	16,3	83	32,9	108	42,9	17	6,7

“Yaptığım işte başarılıyım” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %4,8’i kararsızım, %95,2’si katlıyorum demiştir.

“Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %13,5’i kararsızım, %86,5’i katlıyorum demiştir.

“Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %54’ü kararsızım, %46’si katılıyorum demiştir.

“Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %6,4’ü katılmazken, %93,6’si katılıyorum demiştir.

“İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum” ifadesi için, çalışanların yaklaşık 28,6’si katılmıyorum, %14,3’ü kararsızım, %57,2’si katılıyorum demiştir.

“Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %18,7’si kararsızım, %81,3’ü katılıyorum demiştir.

“Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %29,4’ü katılmıyorum, 15,9’u kararsızım, %54,7’si katılıyorum demiştir.

“Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %50,4’ü katılmıyorum, %21,8’i kararsızım, %27,7’si katılıyorum demiştir.

“Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %17,1’i kararsızım, 44,4’ü kararsızım, %38,5’i katılıyorum demiştir.

“Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve red etmez” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %13,9’u katılmıyorum, 24,6’si kararsızım, %61,5’i katılıyorum demiştir.

“Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %17,1’i katılmıyorum, %22,2’si kararsızım, %60,8’i katılıyorum demiştir.

“İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-icecek ikramları yapılır” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %13,9’u katılmıyorum, 22,2’si kararsızım, %63,9’u katılıyorum demiştir.

“İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %17,1’i katılmıyorum, 23,8’i kararsızım, %59,2’si katılıyorum demiştir.

“Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %11,9’u katılmıyorum, 15,1’i kararsızım, %83’ü katılıyorum demiştir.

“Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %11,9’u katılmıyorum, 15,1’i kararsızım, %83’ü katılıyorum demiştir.

“Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %9,5’i katılmıyorum, 13,1’i kararsızım, %73,8’i katılıyorum demiştir.

“Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %7,1’i katılmıyorum, 17,1’i kararsızım, %73,8’i katılıyorum demiştir.

“Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %40,1’i katılmıyorum, 15,5’i kararsızım, %44,5’i katılıyorum demiştir.

“İşimde terfi imkânım vardır” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %6,7’si katılmıyorum, 50’si kararsızım, %43,3’ü katılıyorum demiştir.

“Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %3,6’si katılmıyorum, 27,4’ü kararsızım, %69’u katılıyorum demiştir.

“Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %33,3’ü katılmıyorum, 18,7’si kararsızım, %48’i katılıyorum demiştir.

“Başarımdan dolayı ödüllendirilirim” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %25,7’si katılmıyorum, 25,8’i kararsızım, %48,5’i katılıyorum demiştir.

“Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %14,7’si katılmıyorum, 34,5’i kararsızım, %50,7’si katılıyorum demiştir.

“Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %25,5’i katılmıyorum, 41,3’ü kararsızım, %30,2’si katılıyorum demiştir.

“Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesi için, çalışanların yaklaşık %17,5’i katılmıyorum, 32,9’u kararsızım, %49,6’si katılıyorum demiştir.

3. 2. 3. Diğer Analizler

3. 2. 3.1. Cinsiyete Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.12. “Araç-Gereç eksikliği” ifadesi için Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Erkek	108	4,11	,418	,040	2,995	249	,003
	Kadın	143	3,93	,513	,043			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Araç-Gereç eksikliği**” ifadesi puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=2,995$; $p<,05$). Kadınların erkeklere göre anlamlı derecede daha fazla araç gereç eksikliğinden dolayı strese kapılabilecekleri söylenebilir.

3.2.3.2. Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.13. “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	3,84	,827	,075	-8,075	250	,000
	Bekar	130	4,58	,621	,054			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-8,075$; $p<,05$). Bekârların evlilere göre performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik durumunda daha fazla strese kapılabilecekleri söylenebilir.

Tablo 3.14. “Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	4,11	,517	,047	-4,950	250	,000
	Bekar	130	4,45	,544	,048			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-4,950$; $p<,05$). Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışılması durumu Bekarlarda evlilere göre daha strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.15. “Kararlara katılamama” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	3,31	,854	,077	-3,587	250	,000
	Bekar	130	3,68	,798	,070			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Kararlara katılamama**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-3,587$; $p<,05$). Kararlara katılamama durumu bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.16. “Çalışma saatlerinde belirsizlik” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	3,52	,592	,054	-4,291	250	,000
	Bekar	130	3,92	,826	,072			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Çalışma saatlerinde belirsizlik**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-4,291$; $p<,05$). Çalışma saatlerindeki belirsizlik durumu bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.17. “Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	4,02	,616	,056	-5,744	250	,000
	Bekar	130	4,45	,571	,050			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-5,744$; $p<,05$). Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme durumu bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.18. “İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	4,26	,653	,059	-3,882	250	,000
	Bekar	130	4,58	,633	,056			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-3,882$; $p<,05$). İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu durumu bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.19. “Işıklandırma yetersizliği” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	3,26	,460	,042	-6,198	250	,000
	Bekar	130	3,72	,673	,059			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Işıklandırma yetersizliği**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-6,198$; $p<,05$). Işıklandırma yetersizliği durumu bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.20. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesi için Medeni Hal Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Medeni Hal	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
	Evli	122	3,96	,866	,078	-5,720	250	,000
	Bekar	130	4,47	,516	,045			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum**” ifadesi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-5,720$; $p<,05$). Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesini bekar çalışanlar evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla belirttiği söylenebilir.

3.2.3.3. “Şu Anki İşinizi İsteyerek mi Seçtiniz” Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.21. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	3,39	,949	,068	-3,631	250	,000
Hayır		55	3,89	,762	,103			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler**” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-3,631$; $p<,05$). Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir eder” ifadesini işini isteyerek seçmeyenler isteyerek seçen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla belirttiği söylenebilir.

Tablo 3.22. “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	3,29	1,112	,079	-7,312	250	,000
Hayır		55	4,49	,940	,127			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum**” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-7,312$; $p<,05$). Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum” ifadesini işini isteyerek seçmeyenler isteyerek seçen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla belirttiği söylenebilir.

Tablo 3.23. “İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	3,63	1,097	,078	-6,460	250	,000
Hayır		55	4,31	1,153	,155			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-6,460$; $p<,05$). Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan “İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir” ifadesini işini isteyerek seçmeyenler isteyerek seçen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla belirttiği söylenebilir.

Tablo 3.24. “Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	3,68	,717	,051	-6,050	250	,000
Hayır		55	4,33	,640	,086			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-6,050$; $p<,05$). Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan “Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum” ifadesini işini isteyerek seçmeyenler isteyerek seçen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla belirttiği söylenebilir.

Tablo 3.25. “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	4,09	,844	,060	-5,097	250	,000
Hayır		55	4,69	,466	,063			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik**” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-5,097$; $p<,05$). “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik” durumu, işini isteyerek seçmeyenlerde, isteyerek seçen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.26. “Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	3,48	,956	,068	3,581	250	,000
Hayır		55	2,96	,881	,119			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu**” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=3,581$; $p<,05$). “Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu” durumu, işini isteyerek seçenlerde, isteyerek seçmeyen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.27. “Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	4,29	1,051	,075	8,517	250	,000
Hayır		55	2,96	,902	,122			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması**” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=8,517$; $p<,05$). “Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması” durumu, işini isteyerek seçenlerde, isteyerek seçmeyen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.28. “Kendimle rekabet etme durumu” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	3,90	,824	,059	6,123	250	,000
Hayır		55	3,18	,547	,074			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**Kendimle rekabet etme durumu**” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=6,123$; $p<,05$). “Kendimle rekabet etme durumu”, işini isteyerek seçenlerde, isteyerek seçmeyen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

Tablo 3.29. “İşteki risk ve tehlikeler” ifadesi için Şu Anki İşinizi İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Yapılan t-Testi Sonuçları

Kategori	S9	N	$\bar{x}$	ss	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Evet		197	4,31	,833	,059	4,506	250	,000
Hayır		55	3,75	,775	,105			

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan çalışanların “**İşteki risk ve tehlikeler**” ifadesi puanlarının şu anki işinizi isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=4,506$; $p<,05$). “İşteki risk ve tehlikeler” durumu, işini isteyerek seçenlerde, isteyerek seçmeyen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu söylenebilir.

3.2.3.4. Yaş Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.30. “Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	116	4,13	,485	G. Arası	8,913	4	2,228	7,213	,000
	26-30 arası	24	4,33	,565	G. İçi	76,309	247	,309		
	31-35 arası	14	3,71	,469	Toplam	85,222	251			
	36-40 arası	36	3,69	,525						
	41 ve üstü	62	4,10	,694						
	Total	252	4,06	,583						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk**” ifadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=7,213$ $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlerinden alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.31. “Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
25 ve altı	26-30 arası	-,204	,125	,475
	31-35 arası	,415	,157	,067
	36-40 arası	,435*	,106	,001
	41 ve üstü	,033	,087	,996
26-30 arası	25 ve altı	,204	,125	,475
	31-35 arası	,619*	,187	,009
	36-40 arası	,639*	,146	,000
	41 ve üstü	,237	,134	,393
31-35 arası	25 ve altı	-,415	,157	,067
	26-30 arası	-,619*	,187	,009
	36-40 arası	,020	,175	1,000
	41 ve üstü	-,382	,164	,140
36-40 arası	25 ve altı	-,435*	,106	,001
	26-30 arası	-,639*	,146	,000
	31-35 arası	-,020	,175	1,000
	41 ve üstü	-,402*	,116	,006
41 ve üstü	25 ve altı	-,033	,087	,996
	26-30 arası	-,237	,134	,393
	31-35 arası	,382	,164	,140
	36-40 arası	,402*	,116	,006

Tablo 3.31’de görüldüğü üzere” **Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk**” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi analizi sonucunda, söz konusu anlamlı farklılığın genel olarak 31-40 yaş arasındaki çalışanlar ile diğer yaş grupları arasında olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili genel olarak 31-40 yaş aralığındaki çalışanların Yeti ve Sorumluluklardaki uyumsuzluk ifadesini anlamlı derecede diğer yaş gruplarından daha az ifade ettikleri söylenebilir.



Tablo 3.32. “Görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	116	4,41	,576	G. Arası G. İçi Toplam	11,921	4	2,980	7,229	,000
	26-30 arası	24	4,25	,442		101,825	247	,412		
	31-35 arası	14	3,71	,469		113,746	251			
	36-40 arası	36	3,89	,820						
	41 ve üstü	62	4,29	,733						
	Total	252	4,25	,673						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması**” İfadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=7,229 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.33. “Görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
25 ve altı	26-30 arası	,164	,144	,786
	31-35 arası	,700*	,182	,001
	36-40 arası	,525*	,122	,000
	41 ve üstü	,123	,101	,738
26-30 arası	25 ve altı	-,164	,144	,786
	31-35 arası	,536	,216	,098
	36-40 arası	,361	,169	,209
	41 ve üstü	-,040	,154	,999
31-35 arası	25 ve altı	-,700*	,182	,001
	26-30 arası	-,536	,216	,098
	36-40 arası	-,175	,202	,910
	41 ve üstü	-,576*	,190	,022
36-40 arası	25 ve altı	-,525*	,122	,000
	26-30 arası	-,361	,169	,209
	31-35 arası	,175	,202	,910
	41 ve üstü	-,401*	,135	,026
41 ve üstü	25 ve altı	-,123	,101	,738
	26-30 arası	,040	,154	,999
	31-35 arası	,576*	,190	,022
	36-40 arası	,401*	,135	,026

Tabloda 3.33’de görüldüğü üzere” **görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması**” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın 25 ve altı yıl çalışanlar ile 31-35 yıl arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili 25 ve altı yaşında olanlar ile yaşı 41 ve üstünde olanlar arasında anlamlı fark yokken bu iki grubunda yaşı 31-40 aralığındakilere göre ortalamaları anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir($p<,05$).

Tablo 3.34. “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	4,47	,566	,053	G. Arası G. İçi Toplam	65,934	4	16,484	40,286	,000
	26-30 arası	4,83	,816	,167		101,062	247	,409		
	31-35 arası	3,64	,497	,133		166,996	251			
	36-40 arası	4,61	,494	,082						
	41 ve üstü	3,42	,780	,099						
	Total	4,22	,816	,051						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik**” İfadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=40,286$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.35. “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
25 ve altı	26-30 arası	-,368	,143	,080
	31-35 arası	,823*	,181	,000
	36-40 arası	-,146	,122	,755
	41 ve üstü	1,046*	,101	,000

26-30 arası	25 ve altı	,368	,143	,080
	31-35 arası	1,190*	,215	,000
	36-40 arası	,222	,169	,680
	41 ve üstü	1,414*	,154	,000
31-35 arası	25 ve altı	-,823*	,181	,000
	26-30 arası	-1,190*	,215	,000
	36-40 arası	-,968*	,201	,000
	41 ve üstü	,224	,189	,762
36-40 arası	25 ve altı	,146	,122	,755
	26-30 arası	-,222	,169	,680
	31-35 arası	,968*	,201	,000
	41 ve üstü	1,192*	,134	,000
41 ve üstü	25 ve altı	-1,046*	,101	,000
	26-30 arası	-1,414*	,154	,000
	31-35 arası	-,224	,189	,762
	36-40 arası	-1,192*	,134	,000

Tablo 3.35’de görüldüğü üzere “Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın 25 ve altı yıl çalışanlar ile 31-35 yıl arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili 25 ve altı yıl arasında bankada çalışanların ortalaması 31-35 yıl arasından bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. 41 ve üstü arası çalışanlar ile 36-40 yıl arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili 41 ve üstü arası arasında bankada çalışanların ortalaması 36-40 yıl arasından bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.36. “Aşırı disiplinli çalışma ortamı.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	3,60	,658	,061	G. Arası G. İçi Toplam	11,357	4	2,839	4,134	,000
	26-30 arası	4,25	1,032	,211		169,639	247	,687		
	31-35 arası	4,00	,784	,210		180,996	251			
	36-40 arası	3,69	,951	,158						
	41 ve üstü	3,94	,956	,121						
	Total	3,78	,849	,053						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “Aşırı disiplinli çalışma ortamı” ifadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=4,134$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 3.37. “Aşırı disiplinli çalışma ortamı.” ifadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
25 ve altı	26-30 arası	-,647*	,186	,005
	31-35 arası	-,397	,234	,441
	36-40 arası	-,091	,158	,979
	41 ve üstü	-,332	,130	,084
26-30 arası	25 ve altı	,647*	,186	,005
	31-35 arası	,250	,279	,898
	36-40 arası	,556	,218	,084
	41 ve üstü	,315	,199	,513
31-35 arası	25 ve altı	,397	,234	,441
	26-30 arası	-,250	,279	,898
	36-40 arası	,306	,261	,768
	41 ve üstü	,065	,245	,999
36-40 arası	25 ve altı	,091	,158	,979
	26-30 arası	-,556	,218	,084
	31-35 arası	-,306	,261	,768
	41 ve üstü	-,241	,174	,636
41 ve üstü	25 ve altı	,332	,130	,084
	26-30 arası	-,315	,199	,513
	31-35 arası	-,065	,245	,999
	36-40 arası	,241	,174	,636

Tablo 3.37’de görüldüğü üzere “Aşırı disiplinli çalışma ortamı” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın 25 ve altı yıl çalışanlar ile 26-30 yıl arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 25 ve daha küçük olanların ortalaması yaşı 26-30 olan banka çalışanların ortalamalarından anlamlı derecede daha büyüktür.

Tablo 3.38. “Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f, x, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	4,55	,533	,050	G. Arası G. İçi Toplam	18,255	4	4,564	19,050	,000
	26-30 arası	4,00	,000	,000		59,174	247	,240		
	31-35 arası	4,50	,650	,174		77,429	251			
	36-40 arası	4,00	,239	,040						
	41 ve üstü	4,02	,558	,071						
	Total	4,29	,555	,035						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “ **Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma**” İfadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=19,050$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.39. “Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
25 ve altı	26-30 arası	,552*	,110	,000
	31-35 arası	,052	,138	,996
	36-40 arası	,552*	,093	,000
	41 ve üstü	,536*	,077	,000
26-30 arası	25 ve altı	-,552*	,110	,000
	31-35 arası	-,500*	,165	,022
	36-40 arası	,000	,129	1,000
	41 ve üstü	-,016	,118	1,000
31-35 arası	25 ve altı	-,052	,138	,996
	26-30 arası	,500*	,165	,022
	36-40 arası	,500*	,154	,012
	41 ve üstü	,484*	,145	,008
36-40 arası	25 ve altı	-,552*	,093	,000
	26-30 arası	,000	,129	1,000
	31-35 arası	-,500*	,154	,012
	41 ve üstü	-,016	,103	1,000
41 ve üstü	25 ve altı	-,536*	,077	,000
	26-30 arası	,016	,118	1,000
	31-35 arası	-,484*	,145	,008
	36-40 arası	,016	,103	1,000

Tablo 3.39’de görüldüğü üzere” **Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma**” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın yaşı 25 ve daha küçüklerle, yaşı 26-30 arasında olan çalışanlar ile anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 25 ve daha küçük olan çalışanların ortalaması yaşı 26-30 olan banka çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Yaşı 41 ve üstü arası çalışanlar ile yaşı 31-35 olan çalışanlar arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 41 ve üstü olan banka çalışanların ortalaması yaşı 31-35 yıl arasında olan bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.40. “yaptığım işte başarılıyım.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	4,41	,686	,064	G. Arası G. İçi Toplam	7,757	4	1,939	5,664	,000
	26-30 arası	4,42	,504	,103		84,572	247	,342		
	31-35 arası	4,29	,469	,125		92,329	251			
	36-40 arası	4,56	,504	,084						
	41 ve üstü	4,05	,459	,058						
	Total	4,34	,607	,038						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, **“yaptığım işte başarılıyım”** İfadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=5,664$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.41. “yaptığım işte başarılıyım.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
25 ve altı	26-30 arası	-,003	,131	1,000
	31-35 arası	,128	,166	,938
	36-40 arası	-,142	,112	,710
	41 ve üstü	,365*	,092	,001
26-30 arası	25 ve altı	,003	,131	1,000
	31-35 arası	,131	,197	,964

	36-40 arası	-,139	,154	,896
	41 ve üstü	,368	,141	,070
31-35 arası	25 ve altı	-,128	,166	,938
	26-30 arası	-,131	,197	,964
	36-40 arası	-,270	,184	,587
	41 ve üstü	,237	,173	,647
36-40 arası	25 ve altı	,142	,112	,710
	26-30 arası	,139	,154	,896
	31-35 arası	,270	,184	,587
	41 ve üstü	,507*	,123	,000
41 ve üstü	25 ve altı	-,365*	,092	,001
	26-30 arası	-,368	,141	,070
	31-35 arası	-,237	,173	,647
	36-40 arası	-,507*	,123	,000

Tablo 3.41’de görüldüğü üzere” **yaptığım işte başarılıyım**” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın yaşı 25 ve altı olan çalışanlar ile yaşı 41 ve üstü olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 25 ve altı olan çalışanların ortalaması yaşı 41 ve üstü olan çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Yaşı 41 ve üstü olan çalışanlar ile yaşı 36-40 olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 41 ve üstü olan çalışanların ortalaması yaşı 36-40 arasında olan çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.42. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	3,20	,675	,063	G. Arası G. İçi Toplam	23,905	4	5,976	7,566	,000
	26-30 arası	3,38	1,056	,215		195,091	247	,790		
	31-35 arası	3,71	1,069	,286		218,996	251			
	36-40 arası	3,75	1,273	,212						
	41 ve üstü	3,90	,863	,110						
	Total	3,50	,934	,059						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler**” İfadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=7,566$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek

amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.43. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
25 ve altı	26-30 arası	-,177	,199	,902
	31-35 arası	-,516	,251	,245
	36-40 arası	-,552*	,170	,011
	41 ve üstü	-,705*	,140	,000
26-30 arası	25 ve altı	,177	,199	,902
	31-35 arası	-,339	,299	,788
	36-40 arası	-,375	,234	,498
	41 ve üstü	-,528	,214	,100
31-35 arası	25 ve altı	,516	,251	,245
	26-30 arası	,339	,299	,788
	36-40 arası	-,036	,280	1,000
	41 ve üstü	-,189	,263	,952
36-40 arası	25 ve altı	,552*	,170	,011
	26-30 arası	,375	,234	,498
	31-35 arası	,036	,280	1,000
	41 ve üstü	-,153	,186	,923
41 ve üstü	25 ve altı	,705*	,140	,000
	26-30 arası	,528	,214	,100
	31-35 arası	,189	,263	,952
	36-40 arası	,153	,186	,923

Tablo 3.43’de görüldüğü üzere” **Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler**” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın yaşı 25 ve altı olan çalışanlar ile yaşı 41 ve üstü olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 25 ve altı olan çalışanların ortalaması yaşı 41 ve üstü olan çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Yaşı 25 ve altı olan çalışanlar ile yaşı 36-40 arasında olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 25 ve altı olan çalışanların ortalaması yaşı 36-40 arasında olan çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.44. “Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.” İfadesi için Yaş Değişkenine

Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	25 ve altı	2,76	,992	,092	G. Arası	29,765	4	7,441	9,114	,000
	26-30 arası	3,46	,779	,159	G. İçi	201,663	247	,816		
	31-35 arası	2,21	1,122	,300	Toplam	231,429	251			
	36-40 arası	2,81	,577	,096						
	41 ve üstü	3,37	,873	,111						
	Total	2,95	,960	,060						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum**” İfadesi için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=9,114$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.45. “Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.” İfadesi için Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
25 ve altı	26-30 arası	-,700*	,203	,006
	31-35 arası	,544	,256	,211
	36-40 arası	-,047	,172	,999
	41 ve üstü	-,612*	,142	,000
26-30 arası	25 ve altı	,700*	,203	,006
	31-35 arası	1,244*	,304	,001
	36-40 arası	,653	,238	,051
	41 ve üstü	,087	,217	,994
31-35 arası	25 ve altı	-,544	,256	,211
	26-30 arası	-1,244*	,304	,001
	36-40 arası	-,591	,285	,233
	41 ve üstü	-1,157*	,267	,000
36-40 arası	25 ve altı	,047	,172	,999
	26-30 arası	-,653	,238	,051
	31-35 arası	,591	,285	,233
	41 ve üstü	-,565*	,189	,026
41 ve üstü	25 ve altı	,612*	,142	,000
	26-30 arası	-,087	,217	,994
	31-35 arası	1,157*	,267	,000
	36-40 arası	,565*	,189	,026

Tablo 3.45’de görüldüğü üzere” **Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum**” ifadesinin ortalama puanları yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın yaşı 25 ve altı olan çalışanlar ile yaşı 41 ve üstü olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 25 ve altı olan çalışanların ortalaması yaşı 41 ve üstü olan çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Yaşı 25 ve altı olan çalışanlar ile yaşı 26-30 arasında olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yaşı 25 ve altı yıl arasında bankada çalışanların ortalaması 26-30 yıl bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.



3.2.3.5. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Anova Testi

Tablo 3.46. “Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f, x, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	Çocuğu olmayan	4,07	,776	,070	G. Arası	18,031	3	6,010		
	Bir çocuklu	3,50	1,244	,134	G. İçi	235,382	248	,949	6,332	,000
	İki çocuklu	4,05	,805	,126	Toplam	253,413	251			
	Üç ve daha fazla	3,50	2,121	1,500						
	Total	3,87	1,005	,063						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir**” İfadesi için çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=6,332$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.47. “Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Çocuğu olmayan	Bir çocuklu	,565*	,137	,000
	İki çocuklu	,016	,176	1,000
	Üç ve daha fazla	,565	,694	,848
Bir çocuklu	Çocuğu olmayan	-,565*	,137	,000
	İki çocuklu	-,549*	,185	,017
	Üç ve daha fazla	,000	,697	1,000
İki çocuklu	Çocuğu olmayan	-,016	,176	1,000
	Bir çocuklu	,549*	,185	,017
	Üç ve daha fazla	,549	,705	,864
Üç ve daha fazla	Çocuğu olmayan	-,565	,694	,848
	Bir çocuklu	,000	,697	1,000
	İki çocuklu	-,549	,705	,864

Tablo 3.48’de görüldüğü üzere” **Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir**” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek

amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Çocuğu olmayan çalışanlar ile Bir çocuklu çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması Bir çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir çocuklu çalışanlar ile İki çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir çocuklu arasında bankada çalışanların ortalaması İki çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.49. “Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	Çocuğu olmayan	4,08	,874	,079	G. Arası	20,143	3	6,714		
	Bir çocuklu	3,51	1,361	,147	G. İçi	270,285	248	1,090	6,161	,000
	İki çocuklu	4,10	,664	,104	Toplam	290,429	251			
	Üç ve daha fazla	3,00	1,414	1,000						
	Total	3,88	1,076	,068						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, **“Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır”** İfadesi için çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=6,161$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.50. “Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Çocuğu olmayan	Bir çocuklu	,570*	,147	,001
	İki çocuklu	-,016	,188	1,000
	Üç ve daha fazla	1,081	,744	,468
Bir çocuklu	Çocuğu olmayan	-,570*	,147	,001
	İki çocuklu	-,586*	,198	,018
	Üç ve daha fazla	,512	,747	,903
İki çocuklu	Çocuğu olmayan	,016	,188	1,000
	Bir çocuklu	,586*	,198	,018
	Üç ve daha fazla	1,098	,756	,468
Üç ve daha fazla	Çocuğu olmayan	-1,081	,744	,468
	Bir çocuklu	-,512	,747	,903
	İki çocuklu	-1,098	,756	,468

Tablo 3.50’de görüldüğü üzere” **Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır**” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Çocuğu olmayan çalışanlar ile Bir çocuklu çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması Bir çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir çocuklu çalışanlar ile İki çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir çocuklu arasında bankada çalışanların ortalaması İki çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.51. “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	Çocuğu olmayan	3,88	,836	,075	G. Arası	11,754	3	3,918		
	Bir çocuklu	3,67	,622	,067	G. İçi	145,433	248	,586	6,681	,000
	İki çocuklu	4,32	,820	,128	Toplam	157,187	251			
	Üç ve daha fazla	3,50	,707	,500						
	Total	3,88	,791	,050						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar**” ifadesi için çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=6,681$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.52. “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Çocuğu olmayan	Bir çocuklu	,204	,108	,234
	İki çocuklu	-,439*	,138	,009
	Üç ve daha fazla	,378	,546	,900
Bir çocuklu	Çocuğu olmayan	-,204	,108	,234
	İki çocuklu	-,643*	,145	,000
	Üç ve daha fazla	,174	,548	,989
İki çocuklu	Çocuğu olmayan	,439*	,138	,009
	Bir çocuklu	,643*	,145	,000
	Üç ve daha fazla	,817	,555	,455
Üç ve daha fazla	Çocuğu olmayan	-,378	,546	,900
	Bir çocuklu	-,174	,548	,989
	İki çocuklu	-,817	,555	,455

Tablo 3.52’de görüldüğü üzere” **Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar**” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Çocuğu olmayan çalışanlar ile iki çocuklu çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması iki çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir çocuklu çalışanlar ile İki çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir çocuklu arasında bankada çalışanların ortalaması İki çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.53. “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	Çocuğu olmayan	4,46	,656	,059	G. Arası	20,978	3	6,993		
	Bir çocuklu	3,92	,770	,083	G. İçi	131,129	248	,529	13,225	,000
	İki çocuklu	4,54	,840	,131	Toplam	152,107	251			
	Üç ve daha fazla	3,00	,000	,000						
	Total	4,27	,778	,049						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum**” İfadesi için çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=13,225$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.54. “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Çocuğu olmayan	Bir çocuklu	,537*	,102	,000
	İki çocuklu	-,081	,131	,926
	Üç ve daha fazla	1,455*	,518	,027
Bir çocuklu	Çocuğu olmayan	-,537*	,102	,000
	İki çocuklu	-,618*	,138	,000
	Üç ve daha fazla	,919	,520	,292
İki çocuklu	Çocuğu olmayan	,081	,131	,926
	Bir çocuklu	,618*	,138	,000
	Üç ve daha fazla	1,537*	,527	,020
Üç ve daha fazla	Çocuğu olmayan	-1,455*	,518	,027
	Bir çocuklu	-,919	,520	,292
	İki çocuklu	-1,537*	,527	,020

Tablo 3.54’de görüldüğü üzere” **Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum**” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Çocuğu olmayan çalışanlar ile bir çocuklu çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması bir çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir çocuklu çalışanlar ile İki çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir çocuklu arasında bankada çalışanların ortalaması İki çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.55. “İşteki risk ve tehlikeler.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	Çocuğu olmayan	4,24	,906	,082	G. Arası	12,911	3	4,304		
	Bir çocuklu	3,94	,657	,071	G. İçi	169,323	248	,683	6,303	,000
	İki çocuklu	4,59	,894	,140	Toplam	182,234	251			
	Üç ve daha fazla	3,50	,707	,500						
	Total	4,19	,852	,054						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “İşteki risk ve tehlikeler” İfadesi için çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=6,303 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.56. “İşteki risk ve tehlikeler.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
Çocuğu olmayan	Bir çocuklu	,294	,116	,058
	İki çocuklu	-,350	,149	,091
	Üç ve daha fazla	,736	,589	,596
Bir çocuklu	Çocuğu olmayan	-,294	,116	,058
	İki çocuklu	-,644*	,157	,000
	Üç ve daha fazla	,442	,591	,878
İki çocuklu	Çocuğu olmayan	,350	,149	,091
	Bir çocuklu	,644*	,157	,000
	Üç ve daha fazla	1,085	,598	,269
Üç ve daha fazla	Çocuğu olmayan	-,736	,589	,596
	Bir çocuklu	-,442	,591	,878
	İki çocuklu	-1,085	,598	,269

Tablo 3.56’de görüldüğü üzere “İşteki risk ve tehlikeler” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Bir çocuklu çalışanlar ile İki çocuklu arasında

Çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir çocuklu arasında bankada çalışanların ortalaması İki çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.57. “Araç-gereç eksikliği.” İfadesi için ocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	çocuğu olmayan	4,14	,450	,041	G. Arası	4,722	3	1,574		
	Bir ocuklu	3,84	,402	,043	G. İçi	54,274	248	,219	7,193	,000
	İki ocuklu	3,95	,631	,098	Toplam	58,996	251			
	Üç ve daha fazla	4,00	,000	,000						
	Total	4,00	,485	,031						

Tabloda görüldüğu üzere örneklem grubunu oluşturan alışanların, “**Araç-gereç eksikliği**” İfadesi için ocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=7,193$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.58. “Araç-gereç eksikliği.” İfadesi için ocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
ocuğu olmayan	Bir ocuklu	,301*	,066	,000
	İki ocuklu	,187	,084	,122
	Üç ve daha fazla	,138	,333	,976
Bir çocuklu	çocuğu olmayan	-,301*	,066	,000
	İki ocuklu	-,114	,089	,574
	Üç ve daha fazla	-,163	,335	,962
İki çocuklu	çocuğu olmayan	-,187	,084	,122
	Bir ocuklu	,114	,089	,574
	Üç ve daha fazla	-,049	,339	,999
Üç ve daha fazla	çocuğu olmayan	-,138	,333	,976
	Bir ocuklu	,163	,335	,962
	İki ocuklu	,049	,339	,999

Tablo 3.58’de görüldüğü üzere” **Araç-gereç eksikliği**” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Çocuğu olmayan çalışanlar ile bir çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması bir çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.59. “İşıklandırma yetersizliği.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	Çocuğu olmayan	3,73	,628	,057	G. Arası	14,965	3	4,988		
	Bir çocuklu	3,24	,530	,057	G. İçi	82,031	248	,331	15,081	,000
	İki çocuklu	3,37	,488	,076	Toplam	96,996	251			
	Üç ve daha fazla	2,50	,707	,500						
	Total	3,50	,622	,039						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**İşıklandırma yetersizliği**” İfadesi için çocuk sayısına değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=15,081$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.61. “İşiklandırma yetersizliği.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Çocuğu olmayan	Bir çocuklu	,488*	,081	,000
	İki çocuklu	,366*	,104	,003
	Üç ve daha fazla	1,232*	,410	,015
Bir çocuklu	Çocuğu olmayan	-,488*	,081	,000
	İki çocuklu	-,122	,109	,681
	Üç ve daha fazla	,744	,411	,272
İki çocuklu	Çocuğu olmayan	-,366*	,104	,003
	Bir çocuklu	,122	,109	,681
	Üç ve daha fazla	,866	,416	,163
Üç ve daha fazla	Çocuğu olmayan	-1,232*	,410	,015
	Bir çocuklu	-,744	,411	,272
	İki çocuklu	-,866	,416	,163

Tablo 3.61’de görüldüğü üzere” **İşiklandırma yetersizliği**” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Çocuğu olmayan çalışanlar ile bir çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması bir çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Çocuğu olmayan çalışanlar ile iki çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması iki çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Çocuğu olmayan çalışanlar ile üç ve daha fazla çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması üç ve daha fazla çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.62. “İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	Çocuğu olmayan	4,62	,580	,052	G. Arası	9,668	3	3,223		
	Bir çocuklu	4,20	,733	,079	G. İçi	99,900	248	,403	8,000	,000
	İki çocuklu	4,34	,530	,083	Toplam	109,567	251			
	Üç ve daha fazla	4,00	1,414	1,000						
	Total	4,42	,661	,042						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu” İfadesi için çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=8,000 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.63. “İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu.” İfadesi için Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
Çocuğu olmayan	Bir çocuklu	,420*	,089	,000
	İki çocuklu	,276	,114	,077
	Üç ve daha fazla	,618	,452	,522
Bir çocuklu	Çocuğu olmayan	-,420*	,089	,000
	İki çocuklu	-,144	,120	,631
	Üç ve daha fazla	,198	,454	,972
İki çocuklu	Çocuğu olmayan	-,276	,114	,077
	Bir çocuklu	,144	,120	,631
	Üç ve daha fazla	,341	,460	,880
Üç ve daha fazla	Çocuğu olmayan	-,618	,452	,522
	Bir çocuklu	-,198	,454	,972
	İki çocuklu	-,341	,460	,880

Tablo 3.63’de görüldüğü üzere” İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu” ifadesinin ortalama puanları çocuk sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek

amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın Çocuğu olmayan çalışanlar ile bir çocuklu arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili Çocuğu olmayan arasında bankada çalışanların ortalaması bir çocuklu bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

3.2.3.6. İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.64. “Çalışma saatlerinde belirsizlik.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	3,23	,439	,122	G. Arası	40,536	3	13,512		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,09	,765	,069	G. İçi	99,571	248	,401	33,654	,000
	4 yıldan 7 yıla	3,07	,250	,037	Toplam	140,107	251			
	8 yıl ve üzeri	3,61	,574	,069						
	Total	3,73	,747	,047						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Çalışma saatlerinde belirsizlik**” İfadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=33,654$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.65. “Çalışma saatlerinde belirsizlik.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,858*	,185	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,166	,199	,839
	8 yıl ve üzeri	-,378	,192	,201
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,858*	,185	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	1,023*	,109	,000
	8 yıl ve üzeri	,480*	,095	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	-,166	,199	,839
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,023*	,109	,000
	8 yıl ve üzeri	-,543*	,121	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,378	,192	,201
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,480*	,095	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,543*	,121	,000

Tablo 3.65’de görüldüğü üzere” **Çalışma saatlerinde belirsizlik**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.66. “İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	3,15	,376	,104	G. Arası	11,614	3	3,871		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	3,92	,535	,048	G. İçi	70,132	248	,283	13,689	,000
	4 yıldan 7 yıla	3,48	,547	,081	Toplam	81,746	251			
	8 yıl ve üzeri	3,72	,539	,065						
	Total	3,75	,571	,036						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu” İfadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=13,689 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.67. “İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,766*	,155	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,324	,167	,213
	8 yıl ve üzeri	-,571*	,161	,003
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,766*	,155	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,441*	,092	,000
	8 yıl ve üzeri	,195	,080	,073
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,324	,167	,213
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,441*	,092	,000
	8 yıl ve üzeri	-,246	,101	,073
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,571*	,161	,003
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,195	,080	,073
	4 yıldan 7 yıla kadar	,246	,101	,073

Tablo 3.67’de görüldüğü üzere” **İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu

tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.68. “Yaptığınız için aşırı monoton olması.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	3,54	,519	,144	G. Arası	29,101	3	9,700		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,40	,732	,066	G. İçi	137,613	248	,555	17,482	,000
	4 yıldan 7 yıla	3,63	,679	,100	Toplam	166,714	251			
	8 yıl ve üzeri	3,87	,839	,101						
	Total	4,07	,815	,051						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “Yaptığınız için aşırı monoton olması” İfadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=17,482$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.69. “Yaptığınız için aşırı monoton olması.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,865*	,217	,001
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,092	,234	,979
	8 yıl ve üzeri	-,331	,225	,457
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,865*	,217	,001
	4 yıldan 7 yıla kadar	,773*	,129	,000
	8 yıl ve üzeri	,534*	,112	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,092	,234	,979
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,773*	,129	,000
	8 yıl ve üzeri	-,239	,142	,333
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,331	,225	,457

1 yıldan 3 yıla kadar.	-,534*	,112	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	,239	,142	,333

Tablo 3.69’de görüldüğü üzere” **Yaptığınız için aşırı monoton olması**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine yaşa göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.70. “Aşırı iş yükü.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F P
	1 yıldan az	3,54	,519	,144	G. Arası	53,829	3	17,943	
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,86	1,062	,095	G. İçi	234,886	248	,947	
	4 yıldan 7 yıla	4,00	,869	,128	Toplam	288,714	251		18,945 ,000
	8 yıl ve üzeri	4,01	,931	,112					
	Total	4,40	1,072	,068					

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Aşırı iş yükü**” İfadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=18,945$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.71. “Aşırı iş yükü.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,324*	,284	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,462	,306	,433
	8 yıl ve üzeri	-,476	,294	,370
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	1,324*	,284	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,863*	,168	,000
	8 yıl ve üzeri	,848*	,146	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,462	,306	,433
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,863*	,168	,000
	8 yıl ve üzeri	-,014	,185	1,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,476	,294	,370
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,848*	,146	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,014	,185	1,000

Tablo 3.71’de görüldüğü üzere “**Aşırı iş yükü**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.72. “Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri	ANOVA Sonuçları
----------------------	-----------------

Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	2,54	,877	,243	G. Arası	137,329	3	45,776		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,24	,589	,053	G. İçi	154,893	248	,625		
	4 yıldan 7 yıla	2,41	,541	,080	Toplam	292,222	251		73,293	,000
	8 yıl ve üzeri	3,28	1,149	,138						
	Total	3,56	1,079	,068						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur**” ifadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=73,293 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.73. “Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur.” ifadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,703*	,230	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,125	,248	,958
	8 yıl ve üzeri	-,737*	,239	,012
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	1,703*	,230	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	1,829*	,136	,000
	8 yıl ve üzeri	,967*	,119	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	-,125	,248	,958
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,829*	,136	,000
	8 yıl ve üzeri	-,862*	,150	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,737*	,239	,012
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,967*	,119	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,862*	,150	,000

Tablo 3.73’de görüldüğü üzere “**Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygundur**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir(p<,05). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada

çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.74. “Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F P
	1 yıldan az	4,00	,000	,000	G. Arası	42,172	3	14,057	
	1 yıldan 3 yıla kadar.	2,69	,932	,084	G. İçi	196,241	248	,791	
	4 yıldan 7 yıla	3,43	1,068	,157	Toplam	238,413	251		17,765 ,000
	8 yıl ve üzeri	3,38	,750	,090					
	Total	3,08	,975	,061					

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir” İfadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=17,765$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.75. “Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi

Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	1,315*	,259	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,565	,279	,182
	8 yıl ve üzeri	,623	,269	,097
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	-1,315*	,259	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,749*	,154	,000
	8 yıl ve üzeri	-,691*	,134	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	-,565	,279	,182
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,749*	,154	,000
	8 yıl ve üzeri	,058	,169	,986
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-,623	,269	,097
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,691*	,134	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,058	,169	,986

Tablo 3.75’de görüldüğü üzere” **Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.76. “Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	1,92	1,256	,348	G. Arası	102,088	3	34,029		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	3,60	,764	,069	G. İçi	166,813	248	,673		
	4 yıldan 7 yıla	2,02	,147	,022	Toplam	268,901	251		50,592	,000
	8 yıl ve üzeri	3,12	1,051	,126						
	Total	3,09	1,035	,065						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım**” İfadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=50,592 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.77. “Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,674*	,239	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,099	,258	,981
	8 yıl ve üzeri	-1,193*	,248	,000
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	1,674*	,239	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	1,575*	,142	,000
	8 yıl ve üzeri	,481*	,123	,001
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,099	,258	,981
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,575*	,142	,000
	8 yıl ve üzeri	-1,094*	,156	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	1,193*	,248	,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,481*	,123	,001
	4 yıldan 7 yıla kadar	1,094*	,156	,000

Tablo 3.77’de görüldüğü üzere “**Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan

az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.78. “Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	1,23	,439	,122	G. Arası	133,304	3	44,435		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	3,73	1,075	,097	G. İçi	261,946	248	1,056		
	4 yıldan 7 yıla	2,26	,681	,100	Toplam	395,250	251		42,069	,000
	8 yıl ve üzeri	2,81	1,192	,143						
	Total	3,08	1,255	,079						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Başarımdan dolayı ödüllendirilirim**” İfadesi için iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=42,069$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.79. “Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.” İfadesi için İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-2,503*	,300	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-1,030*	,323	,009
	8 yıl ve üzeri	-1,581*	,311	,000
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	2,503*	,300	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	1,473*	,177	,000
	8 yıl ve üzeri	,922*	,154	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	1,030*	,323	,009
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,473*	,177	,000
	8 yıl ve üzeri	-,551*	,196	,027
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	1,581*	,311	,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,922*	,154	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	,551*	,196	,027

Tablo 3.79’de görüldüğü üzere “**Başarımdan dolayı ödüllendirilirim**” ifadesinin ortalama puanları iş yerinde çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

3.2.3.7. Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.80. “Sık sık işletme içinde yer değiştirme.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	3,00	,000	,000	G. Arası	17,726	3	5,909		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	3,54	,721	,106	G. İçi	95,258	248	,384		
	4 yıldan 7 yıla	3,89	,396	,047	Toplam	112,984	251		15,383	,000
	8 yıl ve üzeri	3,31	,703	,063						
	Total	3,51	,671	,042						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Sık sık işletme içinde yer değiştirme**” İfadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=15,383$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.81. “Sık sık işletme içinde yer değiştirme.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,543	,216	,060
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,889*	,209	,000
	8 yıl ve üzeri	-,315	,204	,413
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,543	,216	,060
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,345*	,117	,018
	8 yıl ve üzeri	,229	,107	,143
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,889*	,209	,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,345*	,117	,018
	8 yıl ve üzeri	,574*	,092	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,315	,204	,413
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,229	,107	,143
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,574*	,092	,000

Tablo 3.81’de görüldüğü üzere “**Sık sık işletme içinde yer değiştirme**” ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.82. “Yeni durumlara uyma süreci.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	2,20	,422	,133	G. Arası	23,043	3	7,681		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	3,54	,959	,141	G. İçi	244,207	248	,985		
	4 yıldan 7 yıla	3,50	1,035	,122	Toplam	267,250	251		7,800	,000
	8 yıl ve üzeri	3,08	1,009	,091						
	Total	3,25	1,032	,065						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Yeni durumlara uyma süreci**” İfadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=7,800$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.83. “Yeni durumlara uyma süreci.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,343*	,346	,001
	4 yıldan 7 yıla kadar	-1,300*	,335	,001
	8 yıl ve üzeri	-,881*	,326	,037
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	1,343*	,346	,001
	4 yıldan 7 yıla kadar	,043	,187	,996
	8 yıl ve üzeri	,463*	,171	,037
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	1,300*	,335	,001
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,043	,187	,996
	8 yıl ve üzeri	,419*	,147	,024
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,881*	,326	,037
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,463*	,171	,037
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,419*	,147	,024

Tablo 3.83’de görüldüğü üzere” **Yeni durumlara uyma süreci”** ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.84. “İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	3,90	,316	,100	G. Arası	13,473	3	4,491	7,259	,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,17	,877	,129	G. İçi	153,428	248	,619		
	4 yıldan 7 yıla	4,42	,746	,088	Toplam	166,901	251			
	8 yıl ve üzeri	3,89	,798	,072						
	Total	4,09	,815	,051						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması**” ifadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=7,259$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.85. “İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,274	,274	,751
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,517	,265	,211
	8 yıl ve üzeri	,013	,259	1,000
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,274	,274	,751
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,243	,148	,361
	8 yıl ve üzeri	,287	,136	,152
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,517	,265	,211
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,243	,148	,361
	8 yıl ve üzeri	,530*	,117	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-,013	,259	1,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,287	,136	,152
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,530*	,117	,000

Tablo 3.85’de görüldüğü üzere “**İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması**” ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın dört yıldan yedi yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.86. “Kendimle rekabet etme durumu.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	3,10	,316	,100	G. Arası	17,393	3	5,798		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	3,70	1,008	,149	G. İçi	154,353	248	,622		
	4 yıldan 7 yıla	4,12	,768	,091	Toplam	171,746	251		9,315	,000
	8 yıl ve üzeri	3,60	,732	,066						
	Total	3,75	,827	,052						

Tablo’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Kendimle rekabet etme durumu**” İfadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=9,315 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.87. “Kendimle rekabet etme durumu” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,596	,275	,136
	4 yıldan 7 yıla kadar	-1,025*	,266	,001
	8 yıl ve üzeri	-,497	,259	,224
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,596	,275	,136
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,429*	,149	,022
	8 yıl ve üzeri	,099	,136	,887
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	1,025*	,266	,001
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,429*	,149	,022
	8 yıl ve üzeri	,528*	,117	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,497	,259	,224
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,099	,136	,887
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,528*	,117	,000

Tablo 3.87’de görüldüğü üzere” **Kendimle rekabet etme durumu**” ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek

amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Dört yıldan yedi yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.88. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	4,00	,000	,000	G. Arası	18,274	3	6,091		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,74	,444	,065	G. İçi	123,282	248	,497		
	4 yıldan 7 yıla	4,28	,892	,105	Toplam	141,556	251		12,254	,000
	8 yıl ve üzeri	4,02	,687	,062						
	Total	4,22	,751	,047						

Tablo’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” İfadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=12,254$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.89. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,739*	,246	,015
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,278	,238	,648
	8 yıl ve üzeri	-,016	,232	1,000
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,739*	,246	,015
	4 yıldan 7 yıla kadar	,461*	,133	,003
	8 yıl ve üzeri	,723*	,122	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,278	,238	,648
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,461*	,133	,003
	8 yıl ve üzeri	,262	,104	,062
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,016	,232	1,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,723*	,122	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,262	,104	,062

Tablo 3.89’de görüldüğü üzere “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması yedi yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.90. “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	5,00	,000	,000	G. Arası	25,779	3	8,593		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	3,48	1,090	,161	G. İçi	326,550	248	1,317		
	4 yıldan 7 yıla	3,68	1,059	,125	Toplam	352,329	251		6,526	,000
	8 yıl ve üzeri	3,39	1,254	,113						
	Total	3,55	1,185	,075						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum” İfadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=6,526$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.91. “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	1,522*	,400	,001
	4 yıldan 7 yıla kadar	1,319*	,387	,004
	8 yıl ve üzeri	1,613*	,377	,000
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	-1,522*	,400	,001
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,202	,217	,787
	8 yıl ve üzeri	,091	,198	,968
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	-1,319*	,387	,004
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,202	,217	,787
	8 yıl ve üzeri	,293	,170	,312
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-1,613*	,377	,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,091	,198	,968
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,293	,170	,312

Tablo 3.91’de görüldüğü üzere” **İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum**” ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi

sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan az çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür. Bir yıldan az çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.92. “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	4,00	,000	,000	G. Arası	23,026	3	7,675		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,52	,505	,074	G. İçi	129,081	248	,520		
	4 yıldan 7 yıla	4,64	,589	,069	Toplam	152,107	251		14,746	,000
	8 yıl ve üzeri	3,99	,870	,078						
	Total	4,27	,778	,049						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum**” İfadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=14,746$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.93. “Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,522	,252	,165
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,639*	,243	,045
	8 yıl ve üzeri	,008	,237	1,000
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	,522	,252	,165
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,117	,136	,825
	8 yıl ve üzeri	,530*	,125	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	,639*	,243	,045
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,117	,136	,825
	8 yıl ve üzeri	,647*	,107	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-,008	,237	1,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-,530*	,125	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,647*	,107	,000

Tablo 3.93’de görüldüğü üzere” **Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum**” ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan üç yıla kadar çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.94. “Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
	1 yıldan az	2,00	,000	,000	G. Arası	140,416	3	46,805		
	1 yıldan 3 yıla kadar.	4,00	,943	,139	G. İçi	176,262	248	,711		
	4 yıldan 7 yıla	4,38	,516	,061	Toplam	316,679	251		65,855	,000
	8 yıl ve üzeri	2,85	,977	,088						
	Total	3,46	1,123	,071						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum**” İfadesi için meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=65,855 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.95. “Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum” İfadesi için Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh _{$\bar{x}$}	p
1 yıldan az	1 yıldan 3 yıla kadar.	-2,000*	,294	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-2,375*	,285	,000
	8 yıl ve üzeri	-,855*	,277	,012
1 yıldan 3 yıla kadar.	1 yıldan az	2,000*	,294	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-,375	,159	,088
	8 yıl ve üzeri	1,145*	,146	,000
4 yıldan 7 yıla kadar	1 yıldan az	2,375*	,285	,000
	1 yıldan 3 yıla kadar.	,375	,159	,088
	8 yıl ve üzeri	1,520*	,125	,000
8 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,855*	,277	,012
	1 yıldan 3 yıla kadar.	-1,145*	,146	,000
	4 yıldan 7 yıla kadar	-1,520*	,125	,000

Tablo 3.95’de görüldüğü üzere” **Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum**” ifadesinin ortalama puanları meslekteki çalışma süresine göre hangi gruplar

arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın bir yıldan az çalışanlar ile bir yıldan üç yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması bir yıldan üç yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan az çalışanlar ile dört yıldan yedi yıla kadar arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması dört yıldan yedi yıla kadar bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür. Bir yıldan az çalışanlar ile sekiz yıl ve üzeri arasında çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili bir yıldan az bankada çalışanların ortalaması sekiz yıl ve üzeri bankada çalışanların ortalamalarından daha küçüktür.

3.2.3.8. Unvan Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.96. “Yaptığım işte başarılıyım.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
Müdür	veya Y. Yardımcısı	4,06	,452	,062	G. Arası	7,297	3	2,432	7,094	,000
Yönetmen		4,33	,522	,078	G. İçi	85,032	248	,343		
Yardımcısı		4,37	,694	,067	Toplam	92,329	251			
Uzman	veya Uzman	4,59	,498	,073						
Yardımcısı										
Yetkili	veya Yetkili	4,34	,607	,038						
Yardımcısı										
Total										

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**yaptığım işte başarılıyım**” İfadesi için unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=7,094$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.97. “yaptığım işte başarılıyım” ifadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Müdür	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	-,278	,118	,090
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,318*	,098	,007
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,531*	,117	,000
Yönetmen veya Y. Yardımcısı	Müdür	,278	,118	,090
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,040	,104	,980
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,254	,123	,167
Uzman veya Uzman Yardımcısı	Müdür	,318*	,098	,007
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	,040	,104	,980
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,213	,103	,168
Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	Müdür	,531*	,117	,000
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	,254	,123	,167
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	,213	,103	,168

Tablo 3.97’de görüldüğü üzere” **yaptığım işte başarılıyım**” ifadesinin ortalama puanları unvana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın müdürler ile uzman veya uzman yardımcıları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir(p<,05). Bu ifade ile ilgili müdürlerin ortalaması uzman ve uzman yardımcılarının ortalamalarından daha küçüktür. Müdürler ile yetkili veya yetkili yardımcıları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir(p<,05). Bu ifade ile ilgili müdürlerin ortalaması yetkili veya yetkili yardımcılarının ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.98. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.” ifadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
Müdür		3,81	,892	,121	G. Arası	13,770	3	4,590		
Yönetmen veya Y. Yardımcısı		4,13	,405	,060	G. İçi	127,785	248	,515	8,908	,000
Uzman veya Uzman Yardımcısı		4,40	,799	,077	Toplam	141,556	251			
Yetkili veya Yetkili Yardımcısı		4,37	,488	,072						
Total		4,22	,751	,047						

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum**” İfadesi için unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=8,908$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.99. “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Müdür	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	-,319	,145	,127
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,587*	,120	,000
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,555*	,144	,001
Yönetmen veya Y. Yardımcısı	Müdür	,319	,145	,127
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,269	,128	,154
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,236	,151	,398
Uzman veya Uzman Yardımcısı	Müdür	,587*	,120	,000
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	,269	,128	,154
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	,032	,127	,994
Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	Müdür	,555*	,144	,001
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	,236	,151	,398
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,032	,127	,994

Tablo 3.99’de görüldüğü üzere” **Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum**” ifadesinin ortalama puanları unvana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın müdürler ile uzman veya uzman yardımcıları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir($p<,05$). Bu ifade ile ilgili müdürlerin ortalaması uzman veya uzman yardımcılarının ortalamalarından daha küçüktür. Müdürler ile yetkili veya yetkili yardımcıları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Bu ifade ile ilgili müdürlerin ortalaması yetkili veya yetkili yardımcılarının ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.100. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
Müdür		4,06	,811	,110	G. Arası	54,119	3	18,040		
Yönetmen veya Y.		2,98	,988	,147	G. İçi	164,877	248	,665	27,134	,000
Yardımcısı		3,19	,675	,065	Toplam	218,996	251			
Uzman veya Uzman		4,07	,929	,137						
Yardımcısı										
Yetkili veya Yetkili		3,50	,934	,059						
Yardımcısı										
Total										

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler**” İfadesi için unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (F=27,134 p<,05). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.101. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	Sh $\bar{x}$	p
Müdür	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	1,078*	,165	,000
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	,869*	,136	,000
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,010	,164	1,000
Yönetmen veya Y. Yardımcısı	Müdür	-1,078*	,165	,000
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,209	,145	,473
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-1,087*	,171	,000
Uzman veya Uzman Yardımcısı	Müdür	-,869*	,136	,000
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	,209	,145	,473
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,878*	,144	,000
Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	Müdür	,010	,164	1,000
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	1,087*	,171	,000
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	,878*	,144	,000

Tablo 3.101’de görüldüğü üzere” **Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler**” ifadesinin ortalama puanları unvana göre hangi gruplar arasında

farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın müdürler ile yönetmen veya y. yardımcılar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Bu ifade ile ilgili müdürlerin ortalaması yönetmen veya y. yardımcılarının ortalamalarından daha büyüktür. Yönetmen veya y. yardımcılar ile yetkili veya yetkili yardımcılar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yönetmen veya yönetmen yardımcılarının ortalaması yetkili veya yetkili yardımcılarının ortalamalarından daha küçüktür.

Tablo 3.102. “Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
Müdür		3,54	,573	,078	G. Arası	10,569	3	3,523		
Yönetmen veya Y.		4,18	,650	,097	G. İçi	68,903	248	,278	12,680	,000
Yardımcısı		3,76	,511	,049	Toplam	79,472	251			
Uzman veya Uzman		3,87	,341	,050						
Yardımcısı										
Yetkili veya Yetkili		3,81	,563	,035						
Yardımcısı										
Total										

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar**” İfadesi için unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=12,680$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.103. “Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Müdür	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	-,641*	,106	,000
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,220	,088	,062
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,333*	,106	,010
Yönetmen veya Y. Yardımcısı	Müdür	,641*	,106	,000
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	,421*	,094	,000
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	,308*	,111	,029
Uzman veya Uzman Yardımcısı	Müdür	,220	,088	,062
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	-,421*	,094	,000
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,113	,093	,620
Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	Müdür	,333*	,106	,010
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	-,308*	,111	,029
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	,113	,093	,620

Tablo 3.103’de görüldüğü üzere” **Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar**” ifadesinin ortalama puanları unvana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın müdürler ile yönetmen veya yönetmen yardımcısı arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Bu ifade ile ilgili müdürlerin ortalaması yönetmen veya yönetmen yardımcılarının ortalamalarından daha küçüktür. Yönetmen veya yönetmen yardımcısı ile yetkili veya yetkili yardımcısı arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Bu ifade ile ilgili yönetmen veya yönetmen yardımcılarının ortalaması yetkili veya yetkili yardımcılarının ortalamalarından daha büyüktür.

Tablo 3.104. “Araç-gereç eksikliği.” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan ANOVA Sonuçları

f , x , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	V.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
Müdür		3,72	,452	,062	G. Arası	11,961	3	3,987		
Yönetmen veya Y.		3,96	,424	,063	G. İçi	47,035	248	,190	21,021	,000
Yardımcısı		4,24	,452	,044	Toplam	58,996	251			
Uzman veya Uzman		3,83	,383	,057						
Yardımcısı										
Yetkili veya Yetkili		4,00	,485	,031						
Yardımcısı										
Total										

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların, “**Araç-gereç eksikliği**” ifadesi için unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($F=21,021$ $p<,05$). Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir; alfa türü hataya daha duyarlı olan Tukey testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.105. “Araç-gereç eksikliği” İfadesi için Unvan Değişkenine Göre Yapılan Tukey Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
Müdür	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	-,233*	,088	,042
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,521*	,073	,000
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	-,104	,087	,635
Yönetmen veya Y. Yardımcısı	Müdür	,233*	,088	,042
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,287*	,077	,001
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	,129	,091	,489
Uzman veya Uzman Yardımcısı	Müdür	,521*	,073	,000
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	,287*	,077	,001
	Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	,417*	,077	,000
Yetkili veya Yetkili Yardımcısı	Müdür	,104	,087	,635
	Yönetmen veya Y. Yardımcısı	-,129	,091	,489
	Uzman veya Uzman Yardımcısı	-,417*	,077	,000

Tablo 3.105’de görüldüğü üzere” **Araç-gereç eksikliği**” ifadesinin ortalama puanları unvana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan tukey testi analizi sonucunda, söz konusu farklılığın müdürler ile yönetmen veya yönetmen

yardımcıları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Bu ifade ile ilgili müdürlerin ortalaması yönetmen veya yönetmen yardımcılarının ortalamalarından daha küçüktür. Uzman veya uzman yardımcıları ile yetkili veya yetkili yardımcıları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<,05$). Bu ifade ile ilgili uzman veya uzman yardımcılarının ortalaması yetkili veya yetkili yardımcılarının ortalamalarından daha büyüktür.



3.2.3.9. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 3.106. “Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	Z	p
Lisans	238	122,25	29096,00			
Lisans Üstü	14	198,71	2782,00	655	-4,7	,000
Toplam	252					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların “**Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk**” ifadesi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=655,0$; $p>,05$).

Tablo 3.107. “görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	Z	p
Lisans	238	121,91	29015,00			
Lisans Üstü	14	204,50	2863,00	574	-4,5	,000
Toplam	252					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların “**görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması**” ifadesi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=574,0$; $p>,05$).

Tablo 3.108. “Kendimle rekabet etme durumu” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	Z	p
Lisans	238	130,44	31045,00	728	-3,7	,000
Lisans	14	59,50	833,00			
Üstü Toplam	252					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların “**Kendimle rekabet etme durumu**” ifadesi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=728,0$; $p>,05$).

Tablo 3.109. “İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	Z	p
Lisans	238	120,79	28747,00	306	-5,4	,000
Lisans	14	223,64	3131,00			
Üstü Toplam	252					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların “**İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama**” ifadesi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=306,0$; $p>,05$).

Tablo 3.110. “Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	Z	p
Lisans	238	122,61	29181,00	740	-3,6	,000
Lisans	14	192,64	2697,00			
Üstü Toplam	252					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların “**Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum**” ifadesi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=740,0$; $p>,05$).

Tablo 3.111. “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Lisans	238	131,35	31262,00	511	-4,6	,000
Lisans	14	44,00	616,00			
Üstü Toplam	252					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların “**Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar**” ifadesi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=511,0$; $p>,05$).

Tablo 3.112. “Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler” İfadesi Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Lisans	238	122,07	29052,00	611	-4,1	,000
Lisans	14	201,86	2826,00			
Üstü Toplam	252					

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan çalışanların “**Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler**” ifadesi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=611,0$; $p>,05$).

3.3. Stres Düzeyi ile İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Analizler

Hipotezler :

H₀₁Örgütsel stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₂Örgütsel stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₃Örgütsel stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

Tablo 3.113. Örgütsel Stres Ölçeği ile İş Motivasyonu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

İş Motivasyonu ve Alt Boyutları	Örgütsel Stres Ölçeği		
	N	r	p
İş Motivasyonu	252	,172	,006
İçsel Motivasyon	252	,433	,002
Dışsal Motivasyon	252	-,046	,465

Tabloda görüldüğü üzere Örgütsel Stres Ölçeği puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, Örgütsel Stres Ölçeği puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği puanı ($r=,172$; $p<,01$) İçsel İş motivasyonu alt boyutu puanı ($r=,433$; $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel Stres Ölçeği puanı ile Dışsal İş Motivasyonu alt boyutu puanı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Hipotezler incelendiğinde ilk iki hipotezimizde ilişki olmasına rağmen ters olmamasından ve üçüncü hipotezimizde hiç ilişki olmadığı tüm hipotezler ret edilmiştir.

Hipotezler :

H₀₄ Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₅ Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₆ Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

Tablo 3.114. Örgütsel Yapı ve Politikalarından Kaynaklanan Stres Alt Boyutu ile İş Motivasyonu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

İş Motivasyonu ve Alt Boyutları	Örgütsel Yapı ve Politikalarından Kaynaklanan Stres Alt Boyutu		
	N	r	p
İş Motivasyonu	252	,095	,132
İçsel Motivasyon	252	,260	,000
Dışsal Motivasyon	252	-,041	,520

Tabloda görüldüğü üzere **Örgütsel Yapı ve Politikalar**dan Kaynaklanan Stres Alt Boyutu puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, **Örgütsel Yapı ve Politikalar**dan Kaynaklanan Stres Alt Boyutu puanları ile İçsel İş Motivasyonu Ölçeği puanı ($r=,260$; $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel Stres Ölçeği puanı ile İş Motivasyonu puanı ve Dışsal İş Motivasyonu alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Hipotezler incelendiğinde beşinci hipotezde ilişki olmasına rağmen ters olmamasından ve diğer iki hipotezde hiç ilişki olmadığı tüm hipotezler ret edilmiştir.

Hipotezler :

H₀₇ İşin yapısından kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₈ İşin yapısından kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₉ İşin yapısından kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

Tablo 3.115. İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Alt Boyutu ile İş Motivasyonu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

İş Motivasyonu ve Alt Boyutları	İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Alt Boyutu		
	N	r	p
İş Motivasyonu	252	,434	,000
İçsel Motivasyon	252	,565	,000
Dışsal Motivasyon	252	,266	,000

Tabloda görüldüğü üzere **İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, **İşin Yapısından Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği puanı ($r=,434$; $p<,01$) ve İçsel İş Motivasyonu Alt boyutu puanı ($r=,565$; $p<,01$) ve Dışsal İş Motivasyonu Alt boyutu puanı ($r=,266$; $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Hipotezler incelendiğinde üç hipotezde de ilişki olmasına rağmen ters olmamasından dolayı tüm hipotezler ret edilmiştir.

Hipotezler :

H₀₁₀ Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₁₁ Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₁₂ Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

Tablo 3.116. Çalışanlar Arasındaki İlişkiden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu ile İş Motivasyonu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

İş Motivasyonu ve Alt Boyutları	Çalışanlar Arasındaki İlişkiden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu		
	N	r	p
İş Motivasyonu	252	-,035	,577
İçsel Motivasyon	252	,221	,000
Dışsal Motivasyon	252	-,216	,001

Tabloda görüldüğü üzere **Çalışanlar Arasındaki İlişkiden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, **Çalışanlar Arasındaki İlişkiden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İçsel İş Motivasyonu alt boyutu puanı ($r=,221$; $p<,01$) arasında pozitif ilişki, Dışsal İş Motivasyonu Alt boyutu puanı ($r=-,216$; $p<,01$) arasında negatif ilişki bulunmuşken İş Motivasyonu ölçeği puanı ($r=-,035$; $p<,577$) arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Hipotezler incelendiğinde onuncu hipotez anlamlı ilişki olmadığından, on birinci hipotez pozitif yönde ilişkili olduğundan ret edilmiştir.

H₀₁₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotezler :

H₀₁₃ Bireysel durumlardan kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır

H₀₁₄ Bireysel durumlardan kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₁₅ Bireysel durumlardan kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

Tablo 3.117. Bireysel durumlardan Kaynaklanan Stres Alt Boyutu ile İş Motivasyonu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

İş Motivasyonu ve Alt Boyutları	Bireysel durumlardan Kaynaklanan Stres Alt Boyutu		
	N	r	p
İş Motivasyonu	252	,152	,016
İçsel Motivasyon	252	,279	,000
Dışsal Motivasyon	252	,035	,582

Tabloda görüldüğü üzere **Bireysel durumlardan Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, **Bireysel durumlardan Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İş Motivasyonu ölçeği puanı ($r=,152$; $p<,05$) ve *İçsel İş Motivasyonu* Alt boyutu puanı ($r=,279$; $p<,01$) arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuşken, *Dışsal İş Motivasyonu* Alt boyutu puanı ($r=,035$; $p<,582$) arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. On üçüncü ve on dördüncü hipotezlerdeki ilişki pozitif olduğu için on beşinci hipotezde ilişki bulunamadığından tüm hipotezler ret edilmiştir.

Hipotezler :

H₀₁₆ Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₁₇ Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

H₀₁₈ Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında ters ilişki vardır.

Tablo 3.118. Fiziksel koşullar ve düzenden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu ile İş Motivasyonu ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

İş Motivasyonu ve Alt Boyutları	Fiziksel koşullar ve düzenden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu		
	N	r	p
İş Motivasyonu	252	,166	,008
İçsel Motivasyon	252	,299	,000
Dışsal Motivasyon	252	,042	,510

Tabloda görüldüğü üzere **Fiziksel koşullar ve düzenden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İş Motivasyonu Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, **Fiziksel koşullar ve düzenden Kaynaklanan Stres Alt Boyutu** puanları ile İş Motivasyonu ölçeği puanı ($r=,166$; $p<,05$) ve *İçsel* İş Motivasyonu Alt boyutu puanı ($r=,299$; $p<,01$) arasında *pozitif anlamlı ilişki bulunmuşken*, *Dışsal* İş Motivasyonu Alt boyutu puanı ($r=,042$; $p<,510$) arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. On altıncı ve on dördüyedinci hipotezlerdeki ilişki pozitif olduğu için on sekizinci hipotezde ilişki bulunamadığından tüm hipotezler ret edilmiştir.



4. SONUÇ, DEĞERLENDİRMELER ve ÖNERİLER

4.1. SONUÇLAR

Örgütsel stresin iş motivasyonu üzerindeki etkisinin banka çalışanları bakımından araştırıldığı bu çalışmada elde edilen önemli sonuçları şu şekilde vurgulamak mümkündür:

Araç-gereç eksikliği cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüş, kadınların erkeklere göre anlamlı derecede araç gereç eksikliğinden dolayı strese kapılabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni hal değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların daha fazla strese kapıldığı tespit edilmiştir. Bunlar; performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik, yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma, kararlara katılamama, çalışma saatlerinde belirsizlik, hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme, iş yerinde dedikodunun yaygın oluşunun ve ışıklandırma yetersizliğidir.

Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan “Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesini bekar çalışanlar evli çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla belirttiği sonucuna ulaşılmıştır.

Motivasyonu ölçmek amacıyla sorulan bazı ifadelerde, işini isteyerek ve istemeyerek seçen çalışanlar arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Bunlar; “çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir eder”, “işimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum”, “işyerindeki araç ve gereçler yeterlidir ve çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum” ifadeleridir.

“Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik”, “Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu”, “Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması”, “Kendimle rekabet etme” , “İşteki risk ve tehlikeler” durumlarının işini isteyerek seçenlerde, isteyerek seçmeyen çalışanlara göre anlamlı derecede daha fazla strese neden olduğu görülmüştür.

Yaş değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların daha fazla strese kapıldığı tespit edilmiştir. Bunlar; yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluğu, görev ile ilgili sorumlulukların

açık olmaması, performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik, aşırı disiplinli çalışma ortamı ve yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma, şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Yaş değişkenine göre bazı durumlarda motivasyonun anlamlı derecede değiştiği görülmektedir. Bunlar; “yaptığım işte başarılıyım”, “çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolay beni takdir ederler” ve “bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum” ifadeleridir.

Çocuk sayısı değişkenine göre bazı ifadelerin çalışanların motivasyonunda anlamlı farklılıklar yarattığı belirlenmiştir. Bunlar; “çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir” ile “konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır”, “yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar” ve “yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum” ifadeleridir.

Çocuk sayısı değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; işteki risk ve tehlikeler, araç-gereç eksikliği, iş yerinde dedikodunun yaygın oluşu ve Işıklandırma yetersizliği durumlarıdır.

İş yerinde çalışma süresi değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; çalışma saatlerinde belirsizlik ile işin sürekli göz önünde yapılması zorluğu ve aşırı iş yükü ile yapılan işin aşırı monoton olması durumlarıdır.

İş yerinde çalışma süresi değişkenine göre bazı ifadelerin çalışanların motivasyonunda anlamlı farklılıklar yarattığı belirlenmiştir. Bunlar; çalışma ortamında fiziksel şartların uygunluğu, yöneticiler ile kurulan iyi ilişkiler, başarıdan dolayı ekstra ücret alma ve ödüllendirme durumlarıdır.

Meslekteki çalışma süresi değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; sık sık işletme içinde yer değiştirme, yeni durumlara uyma süreci, iş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması ve kendisi ile rekabet etme durumlarıdır.

Meslekteki çalışma süresi değişkenine göre bazı ifadelerin çalışanların motivasyonunda anlamlı farklılıklar yarattığı belirlenmiştir. Bunlar; yapılan işin yapılmaya değer bir iş olduğuna, işini tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuna, yapılan işin saygın olduğuna inanma ve kendini işletmenin önemli bir çalışanı olarak görme durumlarıdır.

Unvan değişkenine göre bazı ifadelerin çalışanların motivasyonunda anlamlı farklılıklar yarattığı belirlenmiştir. Bunlar; yapılan işte başarılı olma, yapılan işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanma ve çalışma arkadaşları tarafından takdir edilmedir.

Unvan değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; hastalık ve direnç durumları ile hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar ve araç-gereç eksikliği durumlarıdır.

Eğitim durumu değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk, görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması, kendisi ile rekabet etme durumu ile iş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama durumlarıdır.

Eğitim durumu değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların motivasyonları konusunda anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; bu işyerinden emekli olacağına inanma, yöneticilerinin, çalışma arkadaşları veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarını çözmekte yardımcı olmaları ve çalışma arkadaşları tarafından takdir edilmedir.

Hipotez sonuçlarına baktığımızda ise;

Örgütsel stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Örgütsel stres ile içsel iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Örgütsel stres ile dışsal iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

İşin yapısından kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

İşin yapısından kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

İşin yapısından kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Çalışanlar arasındaki ilişkiden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olduğu,

Beklenmeyen durumlardan ve risklerden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Beklenmeyen durumlardan ve risklerden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Beklenmeyen durumlardan ve risklerden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile içsel iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı,

Fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile dışsal iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı görülmüştür.



4.2. DEĞERLENDİRMELER

Benzer konuda Bayram (2010) tarafından yapılan çalışmada medeni durum değişkeninin stres kaynağı ölçek puanlarının anlamlı değişip değişmediği sınanmış ve herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Halbuki bu araştırmada medeni hal değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların daha fazla strese kapıldığı tespit edilmiştir. Bunlar; performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik, yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma, kararlara katılamama, çalışma saatlerinde belirsizlik, hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme, iş yerinde dedikodunun yaygın oluşunun ve ışıklandırma yetersizliğidir. Bayram'ın örneklem grubu hemşirelerdir. Hemşirelerin iş ortamları ve tanımlarının bu çalışmadaki örneklem grubundan farklı olması, iki çalışmada zıt sonuçlar ortaya çıkmasına sebep olmuş olabilir.

Bayram (2010) araştırmasında yaş değişkenine göre stres kaynağı ölçeğinde iş ile ilgili stres kaynağından anlamlı farklılık bulmuştur. 30-39 yaş arasındaki hemşirelerin stres kaynağı ölçeği puanının diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Yine Özkaya (2008) çalışmasında Celal Bayar Üniversitesi Akademik ve İdari personelden 20-30 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre daha fazla stresli oldukları tespit edilmiştir. Bu araştırmada da yaş değişkenine göre anlamlı derecede farklı düzeylerde strese kapıldığı tespit edilmiştir. Bu açıdan her üç çalışma paralellik göstermektedir.

Karakaya ve Ay (2007)'in yapmış oldukları çalışmada 36 ve üzerindeki yaş çalışanlar ile 35 ve aşağısındaki yaşa sahip olan çalışanların motivasyonlarının anlamlı değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmada da yaş değişkenine göre bazı ifadelerde motivasyonun anlamlı derecede değiştiği görülmektedir. Bunlar “yaptığım işte başarılıyım”, “çalışma arkadaşlarım çalışmalarından dolayı beni takdir ederler” ve “bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum” ifadeleridir. Bu bakımdan her iki çalışma sonuçlarının paralellik gösterdiği söylenebilir.

Çetinkaya ve Özbaşaran (2004) çalışmalarında, çalışanların çocuk sahibi olmanın iş doyumu ve buna bağlı onların motivasyonunu arttırdığı tespitinde bulunmuşlardır. Bu çalışmada da çocuk sayısı değişkenine göre çalışanların motivasyonunda anlamlı farklılıklar yarattığı belirlenmiştir. Bunlar; özellikler çalışanlarla ilişkilerin iyi olması konularında uzman olan

kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılması, yöneticilerin çalışma arkadaşları veya müşterilerle olan anlaşmazlıkları çözmekte yardımcı olmaları ve yapılan işin saygın olduğuna inanma durumlarıdır. Bu açıdan iki çalışma sonuçları paralellik göstermektedir.

Taycan ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında çocuğu olan kadınların stresle daha kolay baş edebildikleri tespit edilmiştir. Bu çalışmada çocuk sayısı değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; işteki risk ve tehlikeler, araç-gereç eksikliği, iş yerinde dedikodunun yaygın oluşu ve ışıklandırma yetersizliği durumlarıdır. Bu açıdan iki çalışma sonuçları arasında benzerlik söz konusudur denilebilir.

Işıkhan ve arkadaşlarının (2003) yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdemi fazla olan bireylerin iş stresiyle daha fazla baş edebildikleri sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada meslekteki çalışma süresi değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; sık sık işletme içinde yer değiştirme, yeni durumlara uyma süreci, iş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması ve kendisi ile rekabet etme durumlarıdır. Bu bağlamda, iki çalışmada benzer sonuçların bulunduğu söylenebilir.

Bayram (2010) çalışmasında hemşirelerin eğitim düzeyine göre stres kaynağı ölçeği puanlarının anlamlı değişmediğini tespit etmiştir. Akbaş'ın (2007) çalışmasında ise eğitim durumuna göre streste anlamlı değişiklik bulunmamıştır. Buna karşılık bu çalışmada eğitim durumu değişkenine göre bazı durumlarda çalışanların strese kapılmasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar; yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk, görev ile ilgili sorumlulukların açık olmaması, kendisi ile rekabet ve iş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama durumlarıdır. Çalışmalardaki örneklem grubunun farklılığı çalışmalardaki zıt iki sonucun bulunmasına neden olmuş olabilir.

Karakaya ve Ay (2007) çalışmasında lisans ve lisansüstü öğrenim düzeylerinin çalışanlar üzerinden motivasyonu anlamlı derecede farklılaştırdığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada da eğitim durumu değişkenine göre bazı ifadelerde çalışanların motivasyonları konusunda anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bunlar bu işyerinden emekli olacağına inanma,

yöneticilerin çalışma arkadaşları veya müşterilerle olan anlaşmazlıkları çözmekte yardımcı olmaları ve çalışma arkadaşlarının çalışmalarından dolayı kendisini takdir etmeleridir. Bu bakımdan her iki çalışmada benzer sonuç bulunmuştur.

Bu çalışmada, örgütsel stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı saptanmıştır. Akbaş (2007) çalışmasında da benzer sonuç bulmuş ve aralarında negatif bir korelasyon bulamamıştır. Her iki çalışma birbirini destekler niteliktedir.

Akbaş (2007) çalışmasında iş ile ilgili stres vericiler ile çeşitli motivasyon tiplerinden negatif yönlü anlamlı korelasyon bulmuştur. Bu çalışmada ise örgütsel yapı ve politikalardan kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İş kolları ve örneklem gruplarının farklı olması zıt sonuçlara ulaşılmasına neden olmuş olabilir.

Akbaş (2007) çalışmasında fiziksel çevreden kaynaklanan stres vericiler ile motivasyon puanları arasında negatif korelasyon bulamamıştır. Bu çalışmada da fiziksel koşullar ve düzenden kaynaklanan stres ile iş motivasyonu arasında anlamlı ters ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu bakımdan, her iki çalışma sonuç olarak paralellik göstermektedir.

4.3. ÖNERİLER

Çalışma sonucunda örgütsel stresi azaltmak ve motivasyonu arttırmak için getirilebilecek öneriler şunlardır:

İş yerinde dedikodu gibi verimliliği azaltan etkenleri azaltıcı önlemler alınmalıdır.

Çalışanların kurum bağlılıklarını artıracak faktörler bulunmalıdır.

Performansları yüksek çalışanlar maddi ve manevi olarak belirli periyotlarla ödüllendirilmelidir.

İş rekabet motivasyonu düşürmemesi için dengeli tutulmalıdır.

Çalışanların yaşları göz önünde tutularak stres azaltıcı programlar geliştirilmelidir.

Çalışanlara uygulanacak sürekli eğitimlerle yeni bakış açıları kazandırılmalı, enerjileri tazelenmeli, bu şekilde motivasyonlarının artması sağlanmalıdır.

Çalışanların aileleri ve kendilerinin monoton yaşamdan uzaklaşmaları konusunda destek sağlanmalıdır.

İş yerinde fiziki şartlar iyileştirilmelidir.

Çalışanların yetkileri dahilinde sorumlu tutulmaları sağlanmalıdır.

Performansı yüksek çalışanların yükseltilmesi ve yeni unvanlar almaları konusunda destek olunmalıdır.

Çalışanların kişisel gelişimlerine destek olunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abourise, R. (1996). "Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff", Educational Psychology, Vol.16, No.1.
- Ahmadi, K., K. Alireza. (2007). "Stress and Job Satisfaction among Air Force Military Pilots", Journal of Social Sciences, Vol.3, No.3.
- Akbaş, G. (2007). "Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi", Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akgündüz, S. (2006). "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan bir Araştırma", Master Thesis, İzmir: Dokuz Eylül University Social Sciences Institute, İzmir.
- Aşan, Ö. (2001). "Motivasyon", Yönetim ve Organizasyon, ed. Salih Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aşıkoğlu M. (1996). "İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon", İstanbul Üniversite Kitabevi, İstanbul.
- Aydın, Ş. (2004.). "Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması." Master Thesis, Dokuz Eylül University Social Sciences Institute, İzmir.
- Ardıç, K., T. Baş. (2008). "Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması", http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498, 07 Decemcer.
- Arık, A. (1996). "Motivasyon ve Heyecana Giriş" , Çantay Kitabevi, İstanbul.
- Baltaş, Z. (2006). Verimli İş Hayatının Sırrı:Stres(Hissedilen Ağırılık, Görülmeyen Güç). 3rd Edition, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baltaş, Z., A. Baltaş. (2008). Stres ve Başa Çıkma Yolları. 24rd Edition, Remzi Kitapevi, İstanbul.

- Barutçugil, İ. (2004). Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başaran, İ. (2008). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ekinoks Yayıncılık, Ankara.
- Bayram Söylemez, G. (2010). “İbn-i Sina Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Durumları”, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Berry, L. (2008). Psychology at Work. San Francisco:McGraw Hill Companies Inc. <http://www.u.arizona.edu/~ctaylor/chapter9/jobsat.html>, 15 August.
- Boswell, C. (1992). “Work Stress and Job Satisfaction for the Community Health Nurse”, Journal of Community Health Nursing, Vol. 9.
- Buhler, P. (2001). Teach Yourself Management Skills in 24 Hours. Alpha Books.
- Chaplin, R. (1995). “Stress and satisfaction: A study of English primary schoolteachers”, Educational Psychology, Vol.15, No.4.
- Chiu, C., C. Chien, C. Yun Hsiao. (2005). “Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting”, Journal of Management Development, Vol.24, No.10.
- Coffey, M., L. Dugdill, A. Tattersall. (2004). “Stress in Social Services: Mental Wellbeing, Constraints and Job Satisfaction”, British Journal of Social Work Vol.34.
- Cooper, C. (2006). “The Changing Nature of Work: The New Psychological Contract and Associated Stressors”, Age Publishing.
- Course Technology. (2002). Organizational Behavior.
- Çetinkaya, A. ve Özbaşaran, F. (2004). “Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler”. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 20(1):60-74.
- Daft, R. (2000). Management. 5th Edition, The Dyden Press.

Dubrin, A. (1974). Fundamentals of Organizational Behaviour (An Applied Perspective). New York: Pergamon Press Inc..

Dündar, Süleyman; Özutku, Hatice; Taşpınar, Fatih; “İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 2, 2002, ss: 105-119.

Ehtiyar, R. (1995). “Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Verimliliğinin Bir Göstergesi Olan İşgören Devir Hızı ile İlişkisinin Değerlendirilmesine Yönelik Antalya Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırmalı Bir Uygulama”, Master Thesis, Antalya: Akdeniz University, Social Sciences Institute, Antalya .

Ebeling, J., M. King, M. Rogers. (1979). “Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: Findings in National Survey Data”, Human Relations, Vol.32, No.5.

Engin, Ç. (2007). “The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment”, Master Thesis, Marmara University, Social Sciences Institute, Istanbul.

Ersarı, Gökür; Nakıyok, Atılhan; “İşgörenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (1), 2012, ss. 81-101.

Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, No.242, İstanbul.

Erdoğan, İ. (2007). İşletmelerde Davranış. 7th Edition, Miad Yönetim Yayınları, İstanbul.

Eren, E. (2007). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 10th Edition, Beta Basım, İstanbul.

Eren, E., (2006). “Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)”. Beta Yayınevi, 6.bs., İstanbul

Fairbrother, K., J. Warn. (2002). “Workplace dimensions, stress and job satisfaction”, Journal of Managerial Psychology, Vol.18, No.1.

Fındıkçı, İ., (1999). “ İnsan Kaynakları Yönetimi”, Alfa Basım Yayım, 2 bs., İstanbul.

Gibson, J., J. (1988). Ivancevich, J. Donnelly. Organizations (Behaviour, Structure, Processes). 6th Edition, Texas:Business Publication Inc.

Gill, E., M. Smith, H. Larson, J. Segal. (26 May 2007).

http://www.helpguide.org/mental/stress_signs.htm.

Gök, S. (2009). “Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. Cilt.6. Sayı.2. ISSN. 13035134.

Gray, J., F. Strake. (1988). Organizational Behaviour(Concepts and Applications). 4th Edition, New York:Merill an Imprint of Macmillan Publishing Co..

Güven, M., İ. Bakan, S. Yeşil. (2005). “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi*, Vol.12, No.1.

Halbesleben, J., K. Zellars. (2006) “Stress and the Work-Family Interface”, Age Publishing.

Hayes, C., B. Weathington. (2007). “Optimism, Stress, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restaurant Managers”, *The Journal of Psychology*, Vol.141, No.6.

Healy, C., M. McKay. (2000). “Nursing stress: the effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol.31, No.3.

Hickson, C., T. (1999). Oshagbemi. “The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research”, *International Journal of Social Economics*, Vol.26, No.4.

Holdsworth, L., S. (2002). Cartwright. “Empowerment, stress and satisfaction: an exploratory study of a call centre”, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.24, No.3.

http://www.yetenek.com/articles_detail.asp?id=781, 15.06.2015 tarihinde edinilmiştir.

<http://www.gonulaydinligi.com/ic-motivasyon-dis-motivasyon-dengesi/> adresinden 15.06.2015 tarihinde edinilmiştir.

http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/42/01/972927/icerikler/stres-ve-nedenleri_192174.html, adresinden 15.06.2015 tarihinde edinilmiştir.

Işıkkhan, V., Çömez, T. ve Danış, Z. (2003). “Kanser Hastalarıyla Çalışan Sağlık Personelinin İş Stresi ve Başa çıkma Yöntemleri”, Sağlık ve Toplum. 13(4):38.

Karakaya, A. ve Ay, F. A. (2007). “Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi , 31(1): 55-67.

Kavanaugh, J., J. Duffy, J. Lilly. (2006). “The relationship between jobsatisfaction and demographicvariables for healthcare professionals”, Management Research News, Vol.29, No.6.

Kelloway, K., J. Barling, A. Shah. (1993). “Industrial Relations Stress and Job Satisfaction: Concurrent Effects and Medaition”, Journal of Organizational Behaviour, Vol.1, No.5.

Kalaycı, E. (2008). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 3. Edition, Asil Yayıncılık, İstanbul.

Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği. 10th Edition, İstanbul:Arıkan Yayınları.

Koçel T. (2003). “İşletme Yöneticiliği”, Genişletilmiş 9.Bası,, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Kreitner R. ve Kinicki A. (2004). “Organizational Behavior”, 6th Ed., The McGraw-Hill Companies Inc. , USA.

Kurtuluş, K. (2004). Pazarlama Araştırmaları. 7th Edition, İstanbul: Literatür Yayınları.

Maslach, C. (2001). “Burnout, Psychology of”, International Encyclopedia of the Social&Behavioral Sciences.

Miner, J. (2006). Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership. Sharpe, Inc.

Mohr, A., J. Puck. (2007). “Role Coflict, General Manager Job Satisfaction and Stress and the Performance of IJVS”, European Management Journal, Vol.25, No.1.

Moorhead, G., R. (1989). Griffin. Organizational Behaviour. 2nd Edition, Boston:Houghton Mifflin Company.

Neaster, P., P. Leary. (2000). “The Relationship Between Tenure and Non-Tenure Track Status of Extension Faculty and Job Satisfaction”, Journal of Extension, Vol.38, No.4.

Neary, D. (2005). “Managing Stress and Rehabilitation: A View from the Workplace”, Emerald Group Publishing Limited.

Newell, M., M. Grashnia. (2003). The Project Management Question and Answer. Amacom Publications.

Organ, D., C. Hammer. (1982). Organizational Behaviour(An Applied Psychological Approach). Texas:Business Publications.

Oshagbemi, T. (2000). “Gender differences in the job satisfaction of university teachers”, Women in Management Review, Vol.15, No.7.

OSTERLOH, Margit; FREY, Bruno S.; “Motivation, Knowledge Transform And Organisational Forms”, Organisation Science, Vol.11, No. 5, Sept.-Oct. 2000, pp. 538-550.

Özkaya, M.O., Yakın, V. Ve Ekinci, T. (2008). “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi (Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma)”, *Yönetim ve Ekonomi*, **15**(1):163-179.

Öztürk, Z, ve Dünder H., 2003, “*Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler*”, C.Ü.İİBF Dergisi,C.4 S.2 (Erişim adresi: 06.12.2014, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/182.pdf>).

RAO, P. Subba, (2010). “Organisational Behaviour”, Mumbai (IND), Himalaya Publishing House.

Pors, N. (2003). “Job satisfaction among library managers: a cross-cultural study of stress, freedom and jon conditions”, Emerald Group Publishing, Vol.104, No.1194/1195.

Robbins, S. (1998). Organizational Behaviour(Concepts, Controversies, Applications). 8th Edition, New Jersey:Printice Hall.

- Ronen, S. (1978). "Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority", Human Relations, Vol.31(4).
- Rosh, P. (1980). "Growth and Development of the Stress Concept and Its Significance in Clinical Medicine", Modern Trends in Endocrinology London.
- Rosh, P. (1982). "Stress Management", Health Promotion:Principles and Clinical Applications Health Prentice Hall.
- Rosh, P. (1993). "Stress for Success", Executive Excellence.
- Rout, U. (2002). Stress Management for Primary Health Care Professionals. USA:Kluwer Academic Publishers.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz M., (2005). "Örgütsel Psikoloji", , Ezgi Yayınevi, Bursa.
- Saruhan, Ş. and A. Öncer Özdemir. (2004). Değer Hedefli İşletmecilik. Marmara Üniversitesi Nihad Sayar Eğitim Vakfı, İstanbul.
- Siegrist, J. (2001). "Stress at Work", International Encyclopedia of the Social&Behavioral Sciences.
- Sipahi, B., S. Yurtkoru, M. Çinko. (2008). Sosyal Bilimlerde SPP'le Veri Analizi. 2. Edition, Beta Basım, İstanbul.
- Stacciarini, M., B. Troccoli. (2004). "Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction", Journal of Advanced Nursing, Vol.46, No.5.
- Sun, Ö. (2002). "İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: T.C. Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü", Expert Thesis, .C. Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, İstanbul.
- Taycan, O., Kutşu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi", Anadolu Psikiyatri Dergisi, 7:100-108.

Torun, A. (1996). “Stres ve Tükenmişlik”, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (Türk Psikologlar Derneği).

Tutar, H. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. Hayat Yayıncılık, İstanbul.

Veloutsou, C., G. Panigyrakis. (2004). “Consumer Brand Managers’ Job Stress, Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave”, Journal of Marketing Management, Vol.20.

Verhofstadt, E., H. Witte and E. Omev. (2007). “Higher educated workers: better jobs but less satisfied?”, International Journal of Manpower, Vol. 28, No. 2.

Verma, K. (1996). The Human Aspects of Project Management: Human Resource Skills for the Project Manager. Project Management Institute, Vol.2.

Visser, M., E. Smets, F. Oort and H. Haes. (2003). “Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists”, Canadian Medical Association.

Williams, S. and L. Cooper. (2002). Managing Workplace Stress. Canada: John Wiley & Sons Ltd..

Yıldırım, S. (2007). “Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi”, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş.

Yousef, D. (2002). “Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment”, Journal of Managerial Psychology, Vol.17, No.4.

Zeffane, R., D. McLoughlin. (2006). “Cooperation and stress- Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture”. Management Research News, Vol.29, No.10.

Zeytinoğlu, I., M. Denton, S. Davies, A. Bauman, J. Blythe, L. Boos. (2007). “Associations between work intensification, stress and job satisfaction”, Industrial Relations/ Relations Industrielles.

Zuck, M. (2002). “General Adaptation Syndrome” Gale Encyclopedia of Medicine.

EKLER

Sevgili Katılımcılar;

Bu anket banka çalışanlarının karşılaştıkları örgütsel stres kaynaklarının iş motivasyonları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla düzenlenmiştir. Anket sayesinde çalışmanın verileri toplanmış olacaktır. Çalışmanın etkin sonuçlar verebilmesi için vermiş olduğunuz cevapların doğruluğu çok önemlidir. Bu hususun dikkate alınarak anketi içtenlikle cevaplamanızı istirham ederim. Vermiş olduğunuz bilgi sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup asla üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Necdet AY
Doğuş Üniversitesi
İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm I: Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: A. Kadın B. Erkek
2. Yaşınız A. 20 ve altı B. 21-25 C. 26-30 D. 31-35
E. 36-40 F. 41-50 G. 51 ve üstü
3. Medeni Haliniz: A. Evli B. Bekâr
4. Varsa Çocuk Sayısı: A. Yok B. 1 C. 2 D. 2'den fazla
5. Eğitim Durumunuz: A. Lise ve Altı B. Ön Lisans C. Lisans D. Lisans Üstü
6. Bankacılık Sektöründe Çalışma Süreniz: A. 1 yıldan az B. 1-3 yıl C. 4-7 yıl D. 8 yıl ve üzeri
7. Bankanızdaki Çalışma Süreniz: A. 1 yıldan az B. 1-3 yıl C. 4-7 yıl D. 8 yıl ve üzeri
8. Unvanınız: A. Müdür B. Yönetmen, Yönetmen Yardımcısı
C. Uzman/ Uzman Yardımcısı D. Yetkili, Yetkili Yardımcısı
E. Müşteri Temsilcisi/Satış Danışmanı F. Gişe Elemanı
9. Şu an Yapmakta Olduğunuz İş İsteyerek mi Seçtiniz? A. Evet B. Hayır

BÖLÜM II: Aşağıda belirtilen nedenler sizde ne derece stres yaratır? Lütfen işaretleyiniz.

S. NO		STRES DÜZEYİ					
		Çok Az	Oldukça Az	Az	Biraz Fazla	Oldukça Fazla	Çok Fazla
1	Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği						
2	Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk						
3	Sık sık işletme içinde yer değiştirme						
4	Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması						
5	Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak						
6	Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik						
7	Aşırı disiplinli çalışma ortamı						
8	Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma						
9	Karar verme için yeterli yetkiye sahip olmama						
10	Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma						
11	Örgüt içi haberleşmenin zayıf oluşu						
12	Kararlara katılamama						
13	Görev dağılımındaki adaletsizlik						
14	İşlerin çok kısa sürede bitirilmesi baskısı						
15	Çalışma saatlerinde belirsizlik						
16	İşin sürekli göz önünde yapılması zorluğu						
17	Yaptığınız için aşırı monoton olması						
18	Aşırı iş yükü						
19	Müşteri memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu						
20	Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu						
21	Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması						
22	Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması						
23	Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması						
24	İş arkadaşlarının düşmanca davranması						
25	Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme						
26	İş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alamama						
27	İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu						
28	İş arkadaşları ve yöneticilerce mobbing (psikolojik baskı, duygusal yıldırma) yapılması						
29	Kendimle rekabet etme durumu						
30	Yeni durumlara uyma süreci						
31	Sahip olduğum hastalıklar, direnç durumu, hormonal denge düzensizlikleri gibi bazı fizyolojik durumlar						

32	Isıtma Problemleri-Sıcak veya soğuk çalışma ortamı						
33	Çok gürültülü çalışma ortamı						
34	Işıklandırma yetersizliği						
35	Araç-gereç eksikliği						
36	İşteki risk ve tehlikeler						
37	İşyerine ulaşımında zorluklar						

BÖLÜM III: Aşağıda, iş motivasyonunuzu ölçmek amacıyla yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı belirtiniz.

S.NO	İFADE	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaptığım işte başarılıyım					
2	Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim					
3	Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayısı beni takdir ederler					
4	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum					
5	İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum					
6	Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum					
7	Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum					
8	Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim					
9	Yöneticilerim çalışmalarımın dolayısı her zaman beni takdir ederler					
10	Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve red etmez					
11	Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur					
12	İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır					
13	İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.					
14	Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir					
15	Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır					
16	Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum					
17	Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir					
18	İşimde terfi imkânım vardır					
19	Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar					

20	Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım					
21	Başarımdan dolayı ödüllendirilirim					
22	Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır					
23	Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum					
24	Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.					



ÖZGEÇMİŞ

01.02.1967 yılına Eskişehirde doğdum. İlk, orta ve Lise (Endüstri Meslek ve Teknik lise Elektronik bölümü) Eskişehirde bitirdim. 1985-86 yılında Bilkent Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümünde bir dönem İngilizce hazırlık sınıfında okudum. 1987 yılında özel burs alarak Georgia Tech (USA) Elektronik mühendisliği bölümüne girdim. 1991 yılında geçirdiğim MS hastalığı ve tedavilerin uzaması nedeniyle üniversite öğrenimime ara vermek zorunda kaldım. 1996 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesini bitirdim.

Okul yıllarımda özellikle ilgimi çeken ve çalışmalar yaptığım tıp elektroniği ve tıp teknolojileri konusundaki çalışmalarımı ülkemde devam ettim. 1989 yılında, Aymed Medikal Teknoloji Araştırma ve Geliştirme Limited Şirketi ve Aymed İlaç Araştırma ve Geliştirme Limited Şirketlerinin kuruluşunu yaptım.2011 Yılında DNA İlaç Teknolojileri Araştırma Geliştirme Ltd Şti şirketini kurdum. 7 kişi Tıp Teknolojileri Araştırma ve Geliştirme departmanında,11 kişi ilaç ARGE departmanında olmak üzere toplam 95 kişi istihdam edilmektedir.

1997 yılında “ İşeme Fonksiyon Bozukluğu Teşhis ve tedavi Sistemleri Araştırma ve Geliştirme” başlığı altında başlattığım proje 2002 yılında Tübitak Teydeb den destek aldı. Projeden elde edilen ürünler İngiltere standartlar Enstitüsü (BSI) tarafından da onay alarak dünyanın bir çok ülkede kullanılmaya başlandı. 1997 yılında Amerikan Mission Pharma ile yaptığım anlaşma gereğince Böbrek Taşları tedavisinde kullanılan Urocit-K 10mq ithalat ve satışına başladım.

2013 Yılında Radyolojik Görüntüleme Sistemleri ve 30 Watt Holmium Laser Araştırma Ve Geliştirme projesini Tübitak-Teydeb desteği ile halen devam etmektedir.